



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

TESIS

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE PARINACOCHAS-CORACORA, AYACUCHO - PERÚ

2019

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

AUTOR:

Bach. HUAMANI CHOCHOCA, GABRIEL FLORENTINO
DNI 10667129

LIMA - PERÚ

2021

ASESOR DE TESIS

Mg. JORGE ERNESTO CÁCERES TRIGOZO
DNI 09085080 <https://orcid.org/0000-0002-3082-5789>

JURADO EXAMINADOR

Dr. FERNANDO LUIS TAM WONG
DNI 07977890 [https://orcid.org/ 0000-0002-5678-0056](https://orcid.org/0000-0002-5678-0056)
Presidente

Mg. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE
DNI 09725143 [https://orcid.org/ 0000-0002-1847-9545](https://orcid.org/0000-0002-1847-9545)
Secretario

Mg. IRVING JOSE SANTOS CARRERA
DNI 45245600 [https://orcid.org/ 0000-0002-6869-4809](https://orcid.org/0000-0002-6869-4809)
Vocal

DEDICATORIA

Agradezco a Dios por haberme otorgado una familia maravillosa, quienes han creído en mí siempre, dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio; enseñándome a valorar todo lo que tengo. A todos ellos dedico el presente trabajo, porque han fomentado en mí, el deseo de superación y de triunfo en la vida. Espero contar siempre con su valioso e incondicional apoyo.

RESUMEN

La presente investigación titulada GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PARINACOCHAS-CORACORA, AYACUCHO - PERÚ 2019 ha tenido como objetivo general: Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Comportamiento Organizacional.

En relación al tipo de investigación hay que manifestar que se trata de una investigación cuantitativa aplicada dado que permite generalizar los resultados de una muestra para aplicarlo a una población de personas. El diseño de la investigación es No experimental de corte transversal, descriptivo. Es no experimental porque el investigador no manipula las variables consideradas en el estudio.

La población de la presente investigación fue finita, y comprende 60 colaboradores de la municipalidad provincial de Parinacochas - Coracora, Ayacucho - Perú 2019 y en donde se aplicó un muestreo no probabilístico de tipo por conveniencia para la aplicación del cuestionario que estuvo conformado por 8 preguntas de cada una de las variables consideradas en función a las dimensiones establecidas para la variable Gestión del Talento Humano y cuyas dimensiones son el desarrollo de personas, la Retención de personas y la Recompensa de personas; y por otro lado la variable dependiente que es el Comportamiento Organizacional y cuyas dimensiones son: la motivación, la comunicación y las relaciones interpersonales. La técnica empleada considerada para la presente investigación fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos un cuestionario de 16 preguntas entre las dos variables consideradas en la investigación.

Para conseguir los resultados se ha utilizado el software estadístico SPSS versión 27, con lo que se determinó los reportes en tablas y figuras de las dimensiones de ambas variables consideradas en el instrumento.

Para medir la relación entre las dos variables de la investigación se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual dio como resultado un valor de 0,693 concluyendo de que, existe una relación positiva moderada entre la variable gestión del talento humano y el comportamiento organizacional, lo que se

comprueba con el p-valor de significancia igual 0,000 también, se comprobó la hipótesis general, concluyendo de que a un nivel de confianza del 95% se puede afirmar que, existe una relación positiva moderada y significativa estadísticamente entre la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional en los colaboradores de la municipalidad provincial de Parinacochas - Coracora, Ayacucho - Perú 2019.

Palabras clave: gestión del talento humano, comportamiento organizacional, desarrollo de personas, retención de personas, recompensar personas, motivación, comunicación, relaciones interpersonales.

ABSTRACT

The present investigation entitled MANAGEMENT OF HUMAN TALENT IN THE ORGANIZATIONAL BEHAVIOR OF WORKERS IN THE PROVINCIAL MUNICIPALITY OF PARINACOCHAS-CORACORA, AYACUCHO - PERU 2019 has had the general objective: To determine the relationship between Human Talent Management and Organizational Behavior.

Regarding the type of research, it must be stated that it is a quantitative applied research since it allows generalizing the results of a sample to apply it to a population of people. The research design is non-experimental, cross-sectional, descriptive. It is non-experimental because the researcher does not manipulate the variables considered in the study.

The population of the present investigation will be finite, and includes 60 collaborators from the provincial municipality of Parinacochas - Coracora, Ayacucho - Peru 2019 and where a non-probabilistic convenience-type sampling was applied for the application of the questionnaire that is made up of 8 questions of each of the variables considered according to the dimensions established for the Human Talent Management variable and whose dimensions are the development of people, the Retention of people and the Reward of people; and on the other hand the dependent variable that is Organizational Behavior and whose dimensions are: Motivation, Communication and Interpersonal Relationships. The technique used considered for the present investigation was the survey and the data collection instrument a questionnaire of 16 questions between the two variables considered in the investigation.

To achieve the results, the statistical software SPSS version 27 was used, with which the reports in tables and figures of the dimensions of both variables considered in the instrument were determined.

To measure the relationship between the two research variables, the Spearman Rho correlation coefficient was used, which resulted in a value of 0.693, concluding that there is a moderate positive relationship between the Human Talent Management variable and Organizational Behavior. which is verified with the p-value of significance equal to 0.000 with which the general hypothesis was verified,

concluding that at a confidence level of 95% it can be stated that “There is a moderately and statistically significant positive relationship between Talent Management Human and Organizational Behavior in the collaborators of the provincial municipality of Parinacochas - Coracora, Ayacucho - Peru 2019.

Key words: Human Talent Management, Organizational Behavior, People development, People retention, Rewarding people, motivation, communication, interpersonal relationships.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA.....	i
ASESOR DE TESIS.....	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	15
1.1. Planteamiento del problema.....	15
1.2. Formulación del problema.....	16
1.2.1. Problema general.....	16
1.2.2. Problemas específicos.....	16
1.3. Justificación del estudio.....	17
1.3.1. Justificación teórica.....	17
1.3.2. Justificación práctica.....	17
1.3.3. Justificación metodológica.....	17
1.3.4. Justificación social.....	17
1.4. Objetivo de la investigación.....	18
1.4.1. Objetivo general.....	18
1.4.2. Objetivos específicos.....	18
II. MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. Antecedentes de la investigación.....	19
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	19
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	22
2.2. Bases teóricas de las variables.....	32
2.2.1. Gestión del Talento Humano.....	32
2.2.2. Comportamiento organizacional.....	40
2.3. Definición de términos básicos.....	48

III. MÉTODOS Y MATERIALES	55
3.1. Hipótesis de la investigación	55
3.1.1. Hipótesis general	55
3.1.2. Hipótesis específicas	55
3.2. Variables del estudio	55
3.2.1. Definición conceptual.....	55
3.2.2. Definición operacional.....	56
3.3. Tipo y nivel de la investigación	57
3.3.1. Tipo	57
3.3.2. Nivel	58
3.4. Diseño de la investigación	58
3.5. Población y muestra de estudio.....	58
3.5.1. Población.....	58
3.5.2. Muestra.....	58
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	59
3.6.1. Técnicas de recolección de datos	59
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.....	59
3.7. Métodos de análisis de datos	59
3.8. Aspectos éticos	59
IV. RESULTADOS	61
4.1. Estadística descriptiva.....	61
4.2. Prueba de Normalidad.....	69
4.3. Estadística Inferencial	70
V. DISCUSIÓN	76
5.1. Análisis de Descripción de Resultados.....	76
VI. CONCLUSIONES	78
VII. RECOMENDACIONES	80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	81
ANEXOS	86
Anexo 1. Matriz de consistencia	87
Anexo 2. Matriz de operacionalizacion de variables.....	88
Anexo 3. Instrumentos de la investigación	89
Anexo 4. Certificado de validez de contenido de los instrumentos.....	94
Anexo 5. Base de datos.....	102

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Gestión del Talento Humano	61
Tabla 2.	Desarrollo de personas	62
Tabla 3.	Retención de personas.....	63
Tabla 4.	Recompensar personas	64
Tabla 5.	Comportamiento Organizacional	65
Tabla 6.	Motivación	66
Tabla 7.	Comunicación.....	67
Tabla 8.	Relaciones interpersonales	68
Tabla 9.	Prueba de normalidad de Gestión del Talento Humano, Comportamiento Organizacional y sus dimensiones.	69
Tabla 10.	Intensidad de la relación entre variables según el coeficiente Rho de Spearman.....	71
Tabla 11.	Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la Gestión del Talento Humano y el Comportamiento Organizacional.....	71
Tabla 12.	Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre el desarrollo de personas y el comportamiento organizacional	72
Tabla 13.	Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la Retención de personas y el Comportamiento Organizacional	73
Tabla 14.	Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la Recompensa del Personal y el Comportamiento Organizacional	74

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gestión del Talento Humano	61
Figura 2. Desarrollo de personas	62
Figura 3. Retención de personas.....	63
Figura 4. Recompensar personas	64
Figura 5. Comportamiento organizacional	65
Figura 6. Motivación	66
Figura 7. Comunicación.....	67
Figura 8. Relaciones Interpersonales	68

INTRODUCCIÓN

En el presente estudio titulado Gestión del talento humano en el Comportamiento Organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Parinacochas -Coracora, Ayacucho - Perú 2019 se ha desarrollado en siete capítulos. En el primero se desarrolla la situación del problema de investigación, el cual se ha formulado a partir de la variable independiente (Gestión del talento humano) y la variable dependiente (El Comportamiento Organizacional).

En el segundo capítulo se desarrolla el marco teórico del estudio describiendo las respectivas teorías que tienen relación con la investigación, revisando los antecedentes tanto nacionales como internacionales de investigaciones que se han desarrollado sobre el tema. También se presentan los términos básicos, con el propósito de que cualquier persona interesada en la investigación pueda comprender el tema bajo estudio.

En el capítulo tres se presenta la metodología de la investigación, así mismo se presenta el alcance de la investigación en relación a la metodología que se ha empleado en el estudio; del mismo modo se presenta el diseño, tipo y enfoque de la investigación, así como la selección de población y la muestra que se usó para la aplicación del instrumento y que permitió comprobar tanto la hipótesis general y las hipótesis específicas utilizando técnicas estadísticas y software estadístico para la obtención de los resultados y sus respectivo análisis.

En el capítulo cuatro se realiza una descripción de los resultados obtenidos luego de la aplicación del instrumento sobre la Gestión del Talento Humano y el Comportamiento Organizacional y el respectivo procesamiento en el software SPSS, se determinó el respectivo coeficiente de correlación Rho de Spearman y así como p- valor de significancia el cual permitió medir la correlación y contrastar las hipótesis planteadas entre las variable independiente –Gestión del Talento Humano - con las respectivas dimensiones: el Desarrollo de personas la Retención de personas y la Recompensa de personas - y la variable dependiente, el comportamiento Organizacional, con las dimensiones : motivación, comunicación y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la municipalidad provincial de Parinacochas -Coracora, Ayacucho - Perú 2019

En el capítulo cinco se desarrolla la discusión de los resultados, en el cual se comparó los resultados hallados en la presente investigación en relación con las teorías o antecedentes nacionales e internacionales que sustentan la investigación relacionada a las variables de estudio “La gestión del talento humano y el comportamiento organizacional”.

En el capítulo seis, se presentan las conclusiones del presente estudio en relación a los objetivos e hipótesis planteadas en la investigación.

En el capítulo siete se proponen las recomendaciones en relación a los resultados obtenidos con respecto a las variables “La gestión del talento humano y el comportamiento organizacional”.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En el contexto internacional, se determina que el conocimiento es la base del éxito de cualquier empresa o gestión, porque es en este aspecto donde predominan el desarrollo de las diversas destrezas y habilidades tan demandadas en la actualidad. En base a ello, se reconoce en el ámbito nacional que es básico incentivar una nueva forma de gestionar los recursos humanos, de tal forma que los empresarios den importancia al descubrimiento de nuevos valores en su organización; y entonces ahí radicará la verdadera riqueza de las instituciones.

Por tanto, en nuestro país existe la preocupación en el mando gerencial de algunas empresas de reconocer el rol fundamental que tienen los recursos humanos, porque una persona motivada y que goza de reconocimiento se verá con un fuerte nexo de identificación organizacional y por ende, su desempeño será eficiente.

Uno de los problemas observados en la Región Ayacucho es la burocracia, producto de una deficiente gestión de recursos humanos, donde existe intromisión política, que una vez que llegan al poder copan las municipalidades y otros sectores con personal de su confianza de manera excesiva, sin una adecuada planeación de los recursos humanos necesarios, entre los que destacan, los trabajadores contratados a plazo fijo, CAS, locación de servicio, así como los cargos de confianza, formado por personal que muchas veces no cuentan con la capacitación y la experiencia, ni habilidades directivas o conocimientos idóneos para el cargo y que ingresan a las entidades públicas de manera directa, generalmente a ocupar cargos de alta dirección, sin haber pasado por un proceso de selección, solamente por haber apoyado a un partido político. Por otra parte, el proceso de selección de personal dentro de la institución muchas veces no cumple con las expectativas que deben darse y que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo como: reclutamiento, evaluación, capacitación, remuneración y brindar un ambiente de equidad, seguridad y desarrollo personal a los empleados de la institución.

Por tanto, el presente trabajo busca describir la importancia que ocupa el

talento humano en relación al desenvolvimiento del personal y a su vez brindar las respectivas recomendaciones de forma tal que se proporcionen estrategias y paradigmas para ejecutar las acciones pertinentes.

En el caso específico, sobre el liderazgo la gestión en la Municipalidad Provincial de Parinacochas, Coracora - Ayacucho, se observan hechos como la inconformidad del personal subalterno sobre los directivos y autoridades, donde el talento humano no se le otorga la importancia debida, omitiendo en ocasiones los sentimientos que acompañan a los trabajadores; ante lo cual se establece que una entidad que no domina lo relacionado con el talento humano no tendrá la orientación necesaria para el cumplimiento de sus objetivos y metas.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo influye la gestión del talento humano en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Parinacochas, Coracora, Ayacucho – Perú 2019?

1.2.2. Problemas específicos

PE 1. ¿Cómo influye el desarrollo de las personas de los trabajadores de la municipalidad provincial de Parinacochas, Coracora, Ayacucho – Perú 2019?

PE 2. ¿Cómo influye la retención de las personas de los trabajadores de la municipalidad provincial de Parinacochas, Coracora, Ayacucho – Perú 2019?

PE 3. ¿Cómo influye en recompensar personas de los trabajadores de la municipalidad provincial de Parinacochas, Coracora, Ayacucho – Perú 2019?

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Justificación teórica

Cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente. Para el desarrollo de la investigación se considera importante sustentar con los aportes científicos que provienen de la gestión del talento humano y comportamiento organizacional.

1.3.2. Justificación práctica

Justificación práctica ayudó a resolver un problema o, por lo menos, propone estrategias que se aplicó contribuyo a resolver. De ponerse en práctica la presente investigación relacionado con la gestión del talento humano y comportamiento organizacional de la municipalidad provincial de Parinacochas, Coracora - Ayacucho; promovió el cambio a una mejor toma decisiones, revisión de los procedimientos, sensibilizara a la búsqueda de soluciones de un mejor personal, también, se pudo contar con una entidad más organizada con ello se brindara tener una mirada de procedimientos ejecutivos más estables, formo la eficiencia y productividad laboral a través de diagnóstico de competencias laborales, cada persona estuvo ubicado donde mejor se desempeñe, dando como resultado mayor productividad, eficiencia, eficacia brindando un mejor servicio.

1.3.3. Justificación metodológica

La metodología que se aplicó en el presente trabajo de investigación fue la técnica de encuesta o como instrumento el cuestionario. El cuestionario pudo contener preguntas abiertas, cerradas o mixtas. Es definido como conjunto de preguntas con una o más variables a medir. Por otro lado, la observación fue de vital importancia para percibir las habilidades, destrezas, conocimientos, desarrollo, crecimiento y desempeño de los trabajadores, en forma detallada y permanente.

1.3.4. Justificación social

La indagación acerca de la importancia gestión del talento humano y el comportamiento organizacional que presentan el personal de la Municipalidad,

tiene relevancia social pues permitió identificar los aspectos de una coherente selección, así como la capacitación y el consiguiente desarrollo de los integrantes de la institución de tal manera que se genere la identificación y el compromiso de índole afectivo, continuidad y normativo; es así que se podrá tener una mayor efectividad en las labores propias al cargo que comprende al personal interno y externo.

1.4. Objetivo de la investigación

1.4.1. Objetivo general

OG. Determinar cómo influye la gestión del talento humano en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Parinacochas, Coracora, Ayacucho - Perú 2019.

1.4.2. Objetivos específicos

OE 1. Establecer cómo influye el desarrollo de las personas de los trabajadores de la municipalidad provincial de Parinacochas, Coracora, Ayacucho - Perú 2019.

OE 1. Establecer cómo influye la retención de las personas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Parinacochas, Coracora, Ayacucho - Perú 2019.

OE 1. Establecer cómo influye en recompensar personas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Parinacochas, Coracora, Ayacucho - Perú 2019.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Almonte, D (2015), en su investigación, sobre Gestión del talento humano en relación al buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani-provincia de Carabaya. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Puno, Perú, para optar el grado académico de Magister en Educación; planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano con el buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani-Carabaya, 2015.

Conclusiones:

Se establece una relación de carácter positiva y moderada entre las variables gestión del talento humano con el desempeño docente en los centros educativos del distrito de Corani- Carabaya; la prueba estadístico de R de Pearson es de 0,565 y significancia de 0,01 bilateral, siendo el valor de 32% lo cual establece sobre la gestión del talento humano la independencia de forma moderada al buen desempeño docente y viceversa, por otro lado, la administración del talento humano ha ido evolucionando a medida que la globalización avanza, investigando y acumulando experiencias que están contribuyendo a la formación de un conjunto de conocimientos que ayudan a quienes dirigen al personal, a hacerlo más eficiente y efectivo. La gestión del talento humano es regular en los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Corani – Carabaya. Se observa que la Chi cuadrado calculado es de 6.89, que es superior al valor crítico de la chi cuadrado tabulado en 5.99, con 04 grados de libertad y una significancia de 0.01, por otro lado, el 45.5% en relación a 30 docentes declaran que es regular la gestión del talento humano, seguido del 34.8% que igual a 23 docentes opinan que es deficiente.

Del Pino, R (2017). En su tesis, Gestión del talento humano en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Comas, periodo 2017. Universidad Cesar Vallejo – Perú, para optar el grado

académico de Maestro en Gestión Pública; se busca demostrar cómo influye la gestión del talento humano en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Comas, periodo 2017.

Conclusiones:

La gestión de talento humano tiene interrelación con el comportamiento organizacional de los trabajadores de a la municipalidad de Comas, los resultados según Nagelkerke con el 55.6% establecen esa afirmación, por tanto, la gestión va a estar directamente relacionada a la gestión, en esta misma línea el 55,6% vinculan la gestión al desarrollo personal, lo cual se refrenda con otro dato estadístico que corresponde al 57.6%; en tanto la gestión se relaciona con el comportamiento del trabajador con la cifra de 54.9%.

Valdiviezo, A (2015). En su tesis, Influencia del estilo de liderazgo en el comportamiento organizacional del personal de la empresa grupo educativo integral S.R.L. En el distrito de Trujillo. Universidad Nacional de Trujillo, para optar el título profesional de licenciado en Administración; tiene como objetivo determinar el estilo de liderazgo que predomina y su influencia en el 20 comportamiento organización del personal de la empresa Grupo Educativo Integral S.R.L. En el distrito de Trujillo.

Conclusiones:

El comportamiento Organizacional de la empresa Grupo educativo Integral S.R.L. se ve reflejado por las necesidades que los trabajadores reclaman ser satisfechos a efectos de que el ambiente laboral sea agradable, ya que muestran insatisfacción en las prestaciones y salarios que perciben, no están cómodos y conformes con su ambiente laboral, no hay una buena comunicación con el jefe directo que facilite su trabajo, bajas posibilidades de obtener desarrollo profesional y falta de capacitación recibida. Esta tesis hace notar claramente que hay deficiencias en la integración del personal con el jefe a cargo, lo cual se toma como referencia para poder evaluar las estrategias y problemas que en ella se reflejan y ver cuáles son sus posibles soluciones al respecto. Va más allá de solo dirigir o llevar una jefatura, sino más bien el trato que hay entre jefes y colaboradores se tendrá en cuenta para poder brindar posibles soluciones a la tesis de investigación a estudiar. Se pudo observar en la investigación que el liderazgo autocrático

aplicado en la empresa Grupo Educativo Integrado S.R.L., se manifiesta a través de relaciones de dependencia y sumisión, generando un clima de insatisfacción (según los resultados, el 36% insatisfecho y el 14% muy insatisfecho). Además, se puede observar un alto nivel de estrés que afirman los empleados (18% considera muy alto el nivel de estrés y 27% afirma que es muy alto) y un bajo periodo de antigüedad (46% de los empleados laborando llevan menos de un año laborando en la empresa) lo cual significa una pronta renuncia de los trabajadores en búsqueda de mejores oportunidades.

Vásquez, M (2013), en su investigación, sobre *factores de la motivación que* influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud del centro quirúrgico-H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú; para optar el grado académico de Magister en Enfermería. Planteó como objetivo general: identificar los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud que labora en el centro quirúrgico del hospital regional docente Las Mercedes de Chiclayo.

Conclusiones:

Los resultados obtenidos en la presente investigación indican que en algunos aspectos se muestran alentadores, tal como se muestra en los resultados, en el que el 52.4% está entre muy de acuerdo y de acuerdo con la valoración que le da su jefe a sus aportes. Asimismo, se aprecia que el 69.1% afirma que el jefe de servicio se preocupa por crear un ambiente laboral agradable. Todo ello a pesar de percibir un salario que no está de acuerdo con sus conocimientos y necesidades personales, de las condiciones ambientales de las diferentes áreas y de las deficiencias en seguridad, influyendo positivamente en el desempeño de sus actividades profesionales. Entre los factores motivacionales que perjudican el comportamiento organizacional del equipo de salud en centro quirúrgico del hospital regional docente Las Mercedes – Chiclayo, se encuentra la falta de reconocimiento alguno en los dos últimos años por parte de la Dirección del hospital.

Velásquez, K (2018), en su tesis, *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en los trabajadores del puesto de salud Bahía Blanca*, 2018.

Universidad Cesar Vallejo; para optar el grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud. Planteó como objetivo general: Determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los trabajadores del puesto de salud Bahía Blanca, 2018.

Conclusiones:

En la investigación se demuestra con el resultado de la Rho de Spearman de 0,646 la relación entre la gestión del talento y el compromiso organizacional, a su vez el rho de Spearman con 0,598 señala que la gestión tiene conexión con el compromiso afectivo y el 0,472 evidencia la relación de la gestión hacia el compromiso de continuidad.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Dota, M. (2015) En su tesis titulada Diseño de un Modelo de gestión de talento humano por competencias: caso de aplicación Cooperativa de ahorro y crédito Jardín Azuayo Periodo 2014. Universidad de Cuenca; para optar el Título de Ingeniero Comercial. La estructura de los objetivos estratégicos se sustenta también en el modelo de gestión planteada por la nueva dirección de la cooperativa que ubica la misión y la visión como los puntos de enfoque de las diferentes intervenciones sustentadas en dos pilares fundamentales: sostenibilidad financiera y sostenibilidad social.

Conclusiones:

Como resultado de nuestra investigación se ha desarrollado un Modelo de gestión de talento humano basado en competencias para la cooperativa de ahorro y crédito Jardín Azuayo que permite alinear al capital Humano con la estrategia de negocios facilitando el desarrollo profesional de su personal. se ha realizado un diagnóstico situacional del departamento de talento humano, mediante una entrevista realizada al director del mismo; donde se ha identificado que los cargos estaban levantados y que no se contaba con un diccionario de competencias siendo este la base para el desarrollo de nuestra propuesta.

Además, el formulario de valoración por competencias dio los siguientes resultados:

La gerencia de Talento Humano para realizar el cálculo de la evaluación de desempeño por competencias, deberá considerar las siguientes escalas y fórmula de cálculo.

Escala de frecuencias:

S	Siempre	4
F	Frecuentemente	3
P	Pocas veces	2
N	Nunca	1

Elaborado por las autoras

La fórmula está constituida por los siguientes datos

PM: Puntaje mayor

Pm: Puntaje menor

n: Número de variables (cinco comportamientos)

Fórmula de cálculo $PM/n-1$

En cada competencia nombrada en el formato de evaluación se presentan cinco comportamientos de ahí, se sacaron los datos donde:

PM= 20 (equivalen a los cinco comportamientos por competencia por las 4 escalas de calificación)

Pm= 5 (son los cinco comportamientos por nivel de competencia)

n= 4 (son las 4 escalas de frecuencia)

$20-5 = 15 = 5$ es el intervalo

$4-1 = 3$

Resultados

$20 - 15 = 5 = 100\%$ Nivel alto en la competencia desarrollada

$14 - 10 = 4 = 75\%$ Nivel mediado en la competencia desarrollada

$9 - 5 = 4 = 50\%$ Nivel mínimo necesario en la competencia desarrollada

$4 - 0 = 4 = 25\%$ Nivel insatisfactorio en la competencia desarrollada

Partiendo de estos criterios en los resultados, se debe proceder a tomar decisiones con respecto en el mantenimiento o mejora del perfil y competencias de

los empleados.

Pastén, S. (2010) En su tesis Análisis de las Variables de Comportamiento Organizacional actuales y deseadas de la Empresa Entrelagos Ltda. Universidad Austral de Chile; para optar al título de Ingeniero Civil Industrial. El objetivo de la presente investigación, corresponde al análisis de las variables de comportamiento organizacional actuales dentro de la empresa Chocolatería Entrelagos Ltda. y al análisis del estado deseado de estas variables por parte de la gerencia.

Conclusiones:

La herramienta utilizada para el análisis de la empresa (encuesta basada en el modelo descrito por Likert), cumple con todos los requisitos necesarios para analizar y evaluar a las empresas de manera clara y eficiente. La encuesta entrega información detallada de los niveles de percepción de cada una de las variables de comportamiento organizacionales (Liderazgo, fuerzas motivacionales, comunicación, interacción, capacidad de decisión, determinación de objetivos y control) permitiendo el análisis individual de cada una de ellas. Además, la naturaleza de los resultados permite encuadrar fácilmente, las variables a uno de los sistemas organizacionales propuestos por Likert.

Aquí podemos visualizarlo:

Likert diseñó su instrumento considerando las siguientes variables organizacionales:

- a) Método de mando: es la forma como se influye en el personal.
- b) Características de las fuerzas motivacionales: son los recursos estratégicos tendientes a motivar a los empleados en base a propuestas de los autores Maslow y Herzberg.
- c) Características de los procesos de comunicación: son los niveles de comunicación existentes en la empresa.
- d) Características del proceso de influencia: establece la relación del supervisor con los subordinados para hacer cumplir los propósitos.
- e) Características del proceso de toma de decisiones: manera en que se fundamentan los insumos para la toma de decisiones.

- f) Características de los procesos de planificación: planteamiento de los objetivos estratégicos.
- g) Características de los procesos de control: aplicación del elemento de control en las diversas áreas empresariales.

La aplicación de este instrumento se orienta a identificar el estilo operacional, mediante dimensiones establecidas en el modelo de Likert. Esta aplicación otorga a los participantes, opciones donde se refleje su parecer sobre la orientación de la organización.

La encuesta está constituida por 22 preguntas con respuesta a una escala de intervalo del 1-20 (basada en la escala de Likert), siendo “1” el menor grado de apreciación de la variable de acuerdo al encuestado y “20”, el nivel máximo.

Las 22 preguntas se encuentran ordenadas en 7 grupos, los cuales se encuentran enfocados en las variables de comportamiento descritas anteriormente (Liderazgo, Fuerzas Motivacionales, Comunicación, Interacción, Capacidad de decisión, Determinación de objetivos y Control)

Realización de la encuesta

La aplicación de la encuesta se dividió en 2 partes, con el objetivo de determinar el estado actual de la empresa y el estado deseado por la gerencia. Estas dos partes se designan de la siguiente manera:

- Grupo I compuesto por la gerencia.
- Grupo II compuesto por los niveles de operaciones y mandos medios.

La encuesta se realizó en grupos separados, ya que poseían un tratamiento distintivo por la naturaleza de sus datos.

Se comenzó con la encuesta a la Gerencia (Grupo I) donde se pedía determinar el grado actual de las variables de comportamiento de la empresa según el grado de apreciación, la cual se marcaba con una “A” mayúscula en la encuesta (A). Se pedía también determinar el estado esperado de estas variables según sus objetivos estratégicos y organizacionales de la empresa, la que se marcaba con una “E” mayúscula (E) en la misma encuesta. Posteriormente, se realizó la encuesta a los demás niveles de la empresa (Grupo II) donde sólo se pedía el grado

de apreciación del estado actual de las variables organizacionales. La encuesta fue realizada a través de un muestreo estratificado en el cual, se dividió a los encuestados según el nivel de la organización en el que trabajan.

Ramos, C. (2013) En su tesis titulada Comportamiento organizacional en las delegaciones departamentales del Ministerio de Ambiente y Recursos

Naturales Región Noroccidente. Universidad Rafael Landívar-Guatemala, para optar el grado académico de licenciada en Administración de Empresas. Tiene como objetivo determinar el comportamiento organizacional en las delegaciones departamentales del Ministerio de ambiente y recursos naturales región noroccidente del país.

Conclusiones:

Se evidenció que el comportamiento organizacional en las delegaciones departamentales del Ministerio de ambiente y recursos naturales región noroccidente no es satisfactorio, por ello no se consiguieron los objetivos especificados. Revelando el estudio a su vez que, el personal tiene desconocimiento acerca del comportamiento tanto individual como grupal a nivel organizacional por motivos como los valores, hábitos, trabajo en equipo entre otros.

Lo visualizamos mejor de esta manera:

La presente investigación descriptiva tiene como finalidad analizar la forma de comportamiento organizacional que existe dentro del área sujeta a estudio, que como anteriormente se ha planteado, corresponde a las delegaciones del Ministerio de ambiente y recursos naturales siguientes: Huehuetenango, Quiché, Totonicapán, Quetzaltenango, San Marcos y Sololá.

De las delegaciones departamentales se ha tomado en cuenta el total de empleados de las mismas, separados en dos grupos: 1) delegados departamentales y regionales; y 2) empleados generales denominados, para efectos del presente estudio, como: —Colaboradoresll. A cada grupo se le aplicó una herramienta de recolección de información distinta, siendo así: al grupo 1: encuesta personal dirigida; y al grupo 2: boletas de opinión.

En el análisis realizado correspondiente a los medios utilizados, la forma y

la frecuencia de la comunicación en las preguntas realizadas a los delegados.

Departamentales y Regionales, respectivamente se observó que el 50%, opinó que conocen sobre el comportamiento organizacional, opinando también que aunque sea una institución de gobierno se puede cambiar, fomentándolo a través de aumento salarial, incentivos laborales, capacitaciones, ascensos y reconocimientos.

Según Robbins (2004), explica que una persona puede tener miles de actitudes, pero en el comportamiento organizacional centra la atención en las muy escasas actitudes que se relacionan con el trabajo y que representan positivas o negativas de los empleados de su entorno laboral. El comportamiento organizacional se ha interesado en tres acciones, el trabajo, actitudes, participación con la organización.

Este término, también laboral, se refiere a la actitud hacia su trabajo. Una persona con gran satisfacción con el trabajo tiene actitudes positivas, mientras que aquellas que se sienten insatisfechas albergan actitudes negativas. Cuando se habla de actitudes de los empleados, por lo regular nos referimos a la satisfacción laboral.

Dada la gran importancia que los investigadores del comportamiento organizacional conceden a la satisfacción laboral, más adelante revisaremos detalladamente esta actitud. El comportamiento organizacional en empleados de una organización no se puede descuidar, ya que es una parte vital para el logro de los objetivos, metas que se pretenden alcanzar, para lo cual debemos tomar en cuenta que el trabajador esté motivado en el trabajo, manifestando estar satisfecho con el salario que devenga de acuerdo a su puesto, capacitarlos constantemente, brindarles los recursos necesarios para desempeñar de la mejor forma su trabajo.

Los resultados de las boletas dirigidas a los colaboradores y de encuestas a los delegados regionales y departamentales, el 50% explican que la estructura organizacional dentro de las delegaciones es la idónea, ya que cuenta con un manual de puestos al definirse el perfil que cada empleado debe tener para ocupar un puesto.

Según Robbins (2004), explica que una estructura organizacional define

cómo se dividen, agrupan y coordinan formalmente las áreas en los puestos.

Los administradores necesitan concentrarse en seis elementos clave cuando diseñan la estructura de su organización: especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando extensión del tramo de control, centralización y descentralización y la formalización.

De acuerdo a los resultados obtenidos en las seis delegaciones, nos podemos dar cuenta que el ministerio si cuenta con una buena estructura organizacional, la cual es una fortaleza que se debe aprovechar al máximo para beneficio de la misma.

También se refleja claramente que el 75% de los delegados regionales y departamentales consideran que el recurso humano es importante para una empresa. Así como los resultados de la boletas realizadas a los colaboradores las que reflejan que el 50% consideran que son importantes, ya que se les toma en cuenta las opiniones y sugerencias que dan para apoyar el crecimiento de las delegaciones.

De acuerdo a Blanchard y O'Connor (2005), hacen referencia que el recurso humano es lo que da vida y fuerza a una organización, un conjunto de paredes, máquinas y capital, no es nada, sin el talento humano. Absorber la complejidad de una organización derivada de las crecientes necesidades de adaptación, encauzar la visión estratégica hacia donde debe ir la empresa en el futuro, alinear la visión personal de los colaboradores a la visión de la empresa, comprometer a su gente, integrar la dirección estratégica con la política de personas, buscando el desarrollo del compromiso, generando lealtad, involucramiento por el rendimiento profesional de calidad, es el reto del día a día.

De igual forma, el mencionado autor coincide que la empresa es un sistema caótico donde no pueden realizarse predicciones y certezas sobre comportamientos en el futuro, el cual es en apariencia aleatoria e impredecible a partir de mínimas modificaciones en sus condiciones iniciales. Se sabe cómo empieza pero no cómo va a acabar. La administración por valores está directamente orientada a rediseñar culturas.

El recurso humano no solo es relevante dentro de una empresa para lograr

las metas, sino también es un multiplicador de cambios dentro del entorno de la misma, ya sean positivos o negativos de acuerdo a la satisfacción que el individuo tenga para desarrollar su trabajo.

Los resultados de las encuestas dirigidas a los delegados regionales y departamentales revelan que el 75% de ellos consideran que los trabajadores respetan normas de asistencia y puntualidad. Así como las gráficas 5 y 6 de las boletas, reflejan que el 75% de los trabajadores cumplen con horarios y asistencia.

Davis (2003), explica que las variables a nivel individual, son todas aquellas que posee una persona y han sido inherentes a la persona en todo momento, como sus valores, actitudes, personalidad y sus propias habilidades que son posiblemente modificables por las empresas y que influirían en su comportamiento dentro de la empresa.

Se ha mostrado que otras cuatro variables a nivel individual afectan el comportamiento del empleado y éstas son: la percepción, la toma de decisiones individual, el aprendizaje y la motivación. De acuerdo a los resultados obtenidos se puede considerar que los empleados de las seis delegaciones cumplen con asistir puntualmente a su trabajo, respetan las normas establecidas por el Ministerio.

Las encuestas practicadas a delegados, refleja que el 75% de ellos afirman que no existe ausentismo. Para Davis (2003), es importante para una organización mantener bajo el ausentismo. Evidentemente es difícil que una organización opere de manera uniforme y fluida, y que alcance sus objetivos si los empleados no se presentan a su trabajo. Se interrumpe el flujo de trabajo y, con frecuencia, deben posponerse decisiones importantes. En organizaciones que descasan sobre una tecnología de línea de ensamble, el ausentismo puede significarse mucha más interrupción; puede generar una fuerte reducción en la calidad del producto y, en algunos casos llevar hasta un cierre total de la planta de producción. Pero los niveles de ausentismo más allá de los límites normales en una organización, tiene un impacto directo sobre su eficacia y su eficiencia.

Según lo reflejado el ausentismo no es una debilidad de las seis delegaciones, al contrario es una fortaleza, ya que son mínimos los casos de ausentismo que se dan dentro de ellas. Los resultados de las boletas dirigidas a los

colaboradores y de las encuestas a los delegados regionales y departamentales, el 65% desconocen cuáles son los valores institucionales.

Stephen (2009), explica que son convicciones fundamentales acerca de qué nivel personal y social en cierto modo de conducta o estado final de la existencia es preferible a otro modo opuesto o inverso.

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede considerar que los empleados de las seis delegaciones no conocen los valores institucionales. Respecto a las preguntas 10, 11 y 16 de las encuestas, indican con un 75% que no existe un programa permanente de capacitación y los resultados de las boletas dice que el 55% no cuenta con un salario justo. Robbins S. (2004) afirma que los empleados no son competentes para siempre. Las capacidades se deterioran y se vuelven obsoletas. Por ello es necesario invertir en capacitación la cual abarca desde impartir a los empleados destrezas básicas de lectura y escritura, hasta avanzados de liderazgo ejecutivo, en una empresa de servicios es imprescindible capacitar al empleado en temas como, relaciones interpersonales, servicio al cliente y mucha ética para ayudarlos a mantener su competitividad.

Es necesario que se retroalimente el tema de capacitaciones y reevalúe de acuerdo al puesto los salarios devengados, para que si hasta hoy en día, han alcanzado sus metas, lo sigan haciendo, manteniendo el personal que hasta ahora ha llevado al éxito las seis delegaciones.

Rodríguez, F. (2015) En su tesis Propuesta de un Modelo de gestión del talento humano basado en competencias, desde la caracterización del Clima Organizacional en la Corporación Internacional para el Desarrollo Educativo – CIDE. Universidad Libre de Colombia; para optar el grado académico de Maestría en Educación con Énfasis en Gestión Educativa. Tiene como objetivo caracterizar variables del clima organizacional en CIDE, relacionadas con la comunicación, el trabajo en equipo, el liderazgo y la realización personal, para diseñar un modelo de gestión del talento humano que potencien el bienestar y el desarrollo humano de los docentes.

Conclusiones:

Los elementos que caracterizan el clima organizacional en CIDE, a nivel del diseño del puesto de trabajo, son aquellos relacionados con los escasos espacios generados para la participación en el diseño de objetivos institucionales y espacios de formación. Así mismo, la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades y el asesoramiento de expertos, suman a la caracterización encontrada en este nivel. En cuanto al nivel correspondiente al trabajo en equipo, se puede concluir que existe una alta valoración al trabajo en equipo de manera generalizada en los docentes encuestados. Caracterizando una mayor valoración por parte de los docentes más antiguos y una valoración más baja por parte de los docentes con tiempo inferior a tres años de vinculación.

Rodríguez, L y Santofimio, A (2016). En su tesis Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional de la Universidad Libre de Colombia, para optar el grado académico de Maestría en Educación con Énfasis en Gestión Educativa. Tuvo como objetivo Emplear un modelo de gestión estratégica del talento humano que permita incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional en el jardín infantil Alcalá Muzú.

Conclusiones:

En el contexto administrativo, se llegó a implementar de forma exitosa el modelo de gestión estratégica, fundamentándose en el estudio formal y su ejecución práctica mediante los talleres; esta acción generó beneficios donde el gestor interactuó dinámicamente; por lo tanto, el modelo de gestión es factible de implementarse localmente para el mejoramiento continuo en el servicio proporcionado a 15 jardines infantiles fusionando los aspectos humanos y administrativos, lo que señala específicamente a los empleados, así como a los niños y parientes pertenecientes al jardín Alcalá.

En relación al análisis de los resultados para cada una de las doce (12) dimensiones exploradas a través de la encuesta, el clima organizacional del jardín infantil Alcalá Muzú se muestra positivo (3,01), aunque muy cercano a límite inferior (3) frente a lo esperado (4). Esto se debe, además del débil desempeño de las

dimensiones que están en positivo, a que seis (6) de las doce dimensiones presentan valores negativos, arrastrando la media general hacia el límite inferior.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Gestión del Talento Humano

De acuerdo a Chiavenato (2006). Menciona como la gestión del talento humano lo siguiente: En su libro identifica a la GTH, como una administración de Recursos humanos en el cual están inmersos varios factores como la estructura de la empresa, mediante el contexto del negocio, procesos y los estilos de administración utilizados, en todo ello se incluye un término importante las personas como asociadas a la organización.

Corredor (2015) manifiesta que esta teoría surgida en los años 40 es importante por cuanto se enfrenta al subjetivismo de esa época, centrándose en el individuo, por lo que estudia su comportamiento en relación a los factores que le afectan. En relación a los externos considera el ambiente, relaciones interpersonales, entre otros; y, en cuanto los factores internos consideran el aprendizaje, el estímulo, las reacciones de respuestas, hábitos, etc. Es por ello que esta teoría significa una nueva dirección y nuevo enfoque para la administración teniendo a la persona como eje fundamental y central de la organización.

Por lo mencionado en el párrafo anterior podemos decir que mantener una buena comunicación es muy importante en toda organización. La comunicación es necesaria para transmitir pensamientos, actitudes, sentimientos, ideas, etc., la cultura y la educación se transmite y se adquiere gracias a la comunicación. Asimismo, es importante la existencia de un flujo de información interna y externa para lograr una retroalimentación y una mejor productividad.

La definición de talento, según la Real Academia Española de la Lengua (RAE), se orienta a la persona que se encuentra apta para cierta labor, en base a que desarrolla el entendimiento y comprensión para la resolución de problemas en mérito a sus habilidades y destrezas que posee.

Según (Gonzales & Gonzales Ariza, 2006) define al Talento Humano “no solo al esfuerzo o a la actividad humana, sino también a otros factores como son la

motivación, actitudes, habilidades, experiencias, intereses vacacionales, aptitudes, potencialidades, salud etc.”³

2.2.1.1. Importancia de la Gestión del Talento Humano

De acuerdo a Chiavenato (2002) la gestión del talento humano se dirige de forma sensible a la mentalidad que sentará base en las organizaciones. A su vez, menciona el autor tiene el carácter contingente y situacional, porque estará sujeto a la cultura que desarrolle cada institución, así como su forma estructural y características del medio ambiental, también involucra aspectos como el negocio, tecnología, y procesos de carácter interno como otras variables. (p.6).

Por ello, la gestión del talento humano se considera fundamental en las organizaciones, dependiendo de las diversas actividades en las cuales se desarrollan, considerando criterios, como las habilidades, hábitos, características y actitudes de cada integrante de la organización.

2.2.1.2. Objetivos de la Gestión del Talento Humano

Las personas constituyen el principal activo de una empresa; de ahí la necesidad de que ésta sea más consciente y orientada hacia los colaboradores: siendo su función permitir entre los colaboradores la coordinación efectiva para llegar a lograr los propósitos.

Para el autor Chiavenato (2002) menciona que “Los objetivos de la gestión de personas es diversa”. El área del talento humano debe contribuir a la eficiencia organizacional a través de los siguientes objetivos:

- 1) Ayudar a la empresa a alcanzar sus objetivos y realizar su misión: la función del talento humano es un componente fundamental de la organización actual. No se puede imaginar la función de talento humano sin conocer los negocios de una empresa.
- 2) Suministrar a la empresa trabajadores bien entrenados y motivados: Dar reconocimiento a las personas y no solo dinero constituye el elemento básico de la motivación humana. Para mejorar el desempeño, las personas deben percibir justicia en las recompensas que reciben por su trabajo.

- 3) Gestionar el cambio, porque las últimas décadas se desarrollaron espacios turbulentos de cambios sociales, tecnológicos, económicos culturales y políticos. Estos cambios y tendencias generan enfoques flexibles y ágiles, a utilizar para garantizar la supervivencia de las organizaciones.” (p.10)

Los objetivos entonces se orientarán a identificar las necesidades organizacionales, y así como el mejoramiento continuo del personal en los plazos ya sean al corto, mediano o largo, considerando estrategias que generen el cambio, para las mejoras respectivas del personal involucrado.

Las empresas observan que su desarrollo está dependiendo de las personas que ocupan una posición en ellas y las actividades que estos realicen deberán ser productivas porque tienen un objetivo que no pueden ser dejados de lado.

2.2.1.3. Técnica de la Gestión del Talento humano

2.2.1.3.1. Cadena de Valor

Para el autor Cárdenas (2008) la cadena de valor de una empresa y la forma en que desempeña sus actividades individuales son un reflejo de su historia, de su estrategia, de su enfoque para implementar la estrategia y las economías fundamentales para las actividades mismas.

Es una herramienta de índole gerencial para identificar fuentes de ventaja competitiva. El propósito de analizar la cadena de valor es identificar aquellas actividades de la empresa que pudieran aportarle una ventaja competitiva potencial y así hacerla cada vez más competitiva en el mercado y esto le permita atraer cada vez más clientes o consumidores.

2.2.1.4. Dimensiones de la gestión del talento humano

Dimensión 1: Desarrollo de las personas

Las personas como individuo o como integrantes de una sociedad determinada para Chiavenato (2009), son sujetos de lograr el desarrollo potencial y sin limitación alguna. Ello comprende el aprendizaje de actitudes nuevas, así como la modificación de conceptos relacionados a sus hábitos de comportamiento. Los procesos inherentes al desarrollo señalan tres

hechos tangibles: la capacitación, el desarrollo de las personas y el desarrollo organizacional, que pueden enfocarse, de manera tradicional y moderna. En el contexto actual es importante que los procesos de desarrollo del personal se encuentren dentro de la planificación, formando así parte de la cultura que genere el cambio, innovación, así como la creatividad (p. 366).

Indicadores

1) Capacitación

Así mismo Chiavenato (2009) establece sobre la capacitación que constituye un proceso educativo al corto plazo, aplicado sistemáticamente y de forma organizada, permitiendo a las personas aprender conocimientos, así como actitudes y sus competencias en relación a los objetivos establecidos.

Las organizaciones ostentan como patrimonio principal a las personas, que se orientan desde el obrero más simple hasta el ejecutivo principal, ello se constituye en un aspecto fundamental para el éxito de cualquier empresa y a asimismo en la gran diferencia competitiva. En el presente, las organizaciones afrontar los retos de la innovación y la competencia para enfrentar un mundo en constante evolución, siendo el éxito de las organizaciones tener personas capacitadas, expertas, ágiles, con actitud emprendedora dispuestas a afrontar retos o riesgos. Por tanto, las capacitaciones son importantes para el éxito organizacional, así las mejores empresas establecen como prioridad invertir en la capacitación del personal, entendiéndola que no es entendida como una preparación al personal para buen desempeño laboral, sino como el medio para desarrollar competitividad y productividad, de forma creativa e innovadora para conseguir objetivos institucionales. Así entonces, la capacitación enriquecerá el capital humano y responderá por la formación de su capital intelectual.

El planteamiento de un nuevo enfoque se orienta al desarrollo de competencias deseadas por la organización y sus individualidades, por ello, esta capacitación se plantea en un mapa estratégico, reconociendo las competencias esenciales para el éxito empresarial. Asimismo, es básico realizar el inventario de necesidades para la capacitación, y luego hacer el seguimiento de los resultados en el comportamiento laboral para brindar la retroalimentación respectiva. En la era

del conocimiento, la capacitación tiene un rol trascendental, es el recurso más importante, entonces debe aplicarse y desarrollarse de forma sistemática en toda organización.

2) Desarrollo Organizacional

Es una estrategia actual utilizada a nivel organizacional para desarrollar un cambio controlado con la finalidad de impulsar al personal de una empresa para obtener aún mejores resultados.

Así lo afirma Bennis (como se citó en Guízar, 2013) el Desarrollo Organizacional es: Una respuesta al cambio, una estrategia de tipo educativo cuyo propósito es cambiar creencias, actitudes, valores y estructuras organizacional, para adaptarse de forma coherente y apropiada a las nuevas tecnologías, desafíos y al ritmo vertiginoso del cambio (p.6).

En forma diferencial, se establecen conceptos actuales mencionados en el año 1994, que son válidas como la citada anteriormente; el DO “es un proceso de cambio planificado en la cultura organizacional, utilizando tecnologías, las ciencias de la conducta, la investigación y la teoría.” Burke (como se citó en Guízar, 2013).

Dimensión 2: Retención de las personas

Es básico que la retención del personal se de en los talentos claves, es decir, en las personas más eficientes y con mayor valor agregado para la institución; por ello las direcciones de recursos humanos se han ido perfeccionando. Según Prieto, P. (2013), señala sobre los recursos humanos:

[...] ya no sólo centra sus actividades en el pago de nóminas o la selección de personal, sino que, hoy más que nunca, la nueva preocupación de las empresas se centra en la gestión de sus activos más valiosos: los trabajadores. El conocimiento que éstos poseen constituye el activo más difícil de gestionar y retener. Es en este punto que ser capaces de motivar a un número de empleados es un aspecto estratégico de gran importancia, además de ser la forma más eficiente de tratar de retener el talento y de alcanzar los objetivos de la empresa (p.38).

El autor determina que el talento suele irse de las organizaciones por hechos o situaciones como “la existencia de un jefe “tirano”, la falta de autonomía e independencia, las políticas internas injustas, los inconvenientes en el reconocimiento de la labor y/o porque la organización se está hundiendo” (Prieto, P. 2013, p.48).

En relación a la rotación de personal, se establece según Idalberto Chiavenato (2009) como consecuencia de la salida de algunos empleados y la entrada de otras personas para sustituirlos en el trabajo; y prosigue exponiendo los motivos por los se da la salida de algunos empleados (p. 41):

a. Desvinculación por iniciativa de la organización (despidos)

El autor menciona a la desvinculación por iniciativa de la organización se produce cuando se decide cesar al empleado por motivos de sustitución por otra persona más adecuada a la necesidad de mejorar una situación de selección inadecuada o de disminuir la fuerza laboral (Chiavenato, 2009); mencionando también que: La disminución de la fuerza laboral o los cambios efectuados en el diseño de los cargos producen transferencias, nuevos puestos, tareas compartidas, reducción de horas de trabajo y despido forzado de los trabajadores.

b. Desvinculación por iniciativa del empleado

Es motivado principalmente por dos grupos de factores, pueden ser por aspectos personales o profesionales; por motivos personales es cuando existe insatisfacción del empleado con respecto a la labor; y las razones profesionales ciertamente son por ofertas externas de empresas.

Indicadores

1) Relaciones entre los trabajadores

Altman y Taylor. Ellos afirman que las relaciones comprenden diversos niveles de intimidad, de intercambio o grado de penetración social. En resumen, estas premisas mencionan que existen ciertos niveles en las relaciones humanas y éstas evolucionan primeramente de relaciones íntimas a no íntimas, durante este proceso de evolución pasan por un desarrollo sistemático y predecible que posteriormente va a dar resultado a la despenetración o la disolución de dicha

relación. De acuerdo con Altman y Taylor, Las relaciones no íntimas progresan hacia la intimidad gracias a la autorrevelación (1973).

2) Bienestar y calidad de vida

La calidad de vida es un estado de satisfacción general, que proviene de la realización de las potencialidades de la persona. De acuerdo con esto, podría considerarse que estas potencialidades tienen que ver desde la satisfacción de las necesidades básicas hasta la realización de los proyectos y metas que cada persona (Ardila, 2003).

Para Albrecht & Devliger (1999) la calidad de vida es la propia capacidad para construir y conseguir un equilibrio entre cuerpo, mente y espíritu dirigido a la obtención de un estado de bienestar individual y al establecimiento de una relación armoniosa en el entorno.

Dimensión 3: Recompensar personas

Según Cuesta, A. (2010) afirma que:

La compensación laboral es un proceso o actividad clave de la gestión de recursos humanos. Hay que gestionarla muy bien, pues significa lo que ofrece la organización al empleado a cambio del desempeño que esa persona le entrega específicamente a esa organización para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos. Hay que considerar como exclusividad esa entrega, asumiendo el concepto de “cliente interno” que es el empleado. (p.367).

Cuesta, A. (2010) manifiesta que la recompensa a las personas o estimulación al trabajo como sistema trasciende la estimulación salarial, o sea viene a ser otro componente diferente y adicional siendo decisivo su eficacia en las organizaciones empresariales de esta época. Además de que el salario es un componente fundamental y necesario de la estimulación, deberá de desarrollarse juntamente a la estimulación espiritual, como el logro o sentirse autorrealizado.

Chiavenato (2009) señala que: La palabra recompensa significa una retribución, premio o reconocimiento por los servicios de alguien. Una recompensa es un elemento fundamental para conducir a las personas en términos de la

retribución, la realimentación o el reconocimiento de su desempeño en la organización.

La recompensa a las personas constituye sin lugar a duda un elemento fundamental para incentivar y motivar a los trabajadores, siempre que los objetivos organizacionales sean alcanzados y los objetivos individuales sean satisfechos. Siendo estas uno de los aspectos principales de los procesos administrativos del área de recursos humanos dentro una organización.

La recompensa en cada organización para incentivar y motivar a las personas es diversa, unos utilizan formas tradicionales, otros utilizan procesos fijos y rígidos, genéricos y estandarizados, mientras que otros son flexibles, más avanzados y complejos. En el enfoque tradicional se caracteriza en el supuesto de que a las personas sólo las motivan los incentivos salariales, económicos y materiales. La remuneración obedece a normas rígidas e inmutables, se basa en el tiempo y no en el desempeño, otorga importancia al pasado del trabajador y a los valores fijos y estáticos.

En el nuevo enfoque las personas se sienten motivadas por una enorme variedad de incentivos, como el salario, los objetivos y las metas que deben alcanzar, la satisfacción en el puesto y en la organización, las necesidades de realización personal, entre otros

Indicadores

1) Incentivos

Bohlander y Snell (2008) los incentivos concentran los esfuerzos de los empleados en objetivos específicos del desempeño, proporcionan motivación real que producen ganancias importantes tanto para los empleados como para la organización (p. 437).

En resumen, se puede establecer que los incentivos son de importancia para la organización que va permitir el buen desempeño de los trabajadores, pues en función de un objetivo desarrolla sus actividades de la mejor manera y a la vez este desempeño les permitirá contribuir con la calidad de funcionamiento de la organización en general, también cubrir ciertos aspectos de la su vida fuera del

entorno laboral.

2) Prestaciones y servicios

El servicio prestado debe ser prestado por una persona física. Ello debe leerse el sentido de que la labor debe ser desempeñada en modo personal y directo por el trabajador, es decir, debe ser este quien los servicios sin intermediarios (Arce, 2013).

La prestación personal es un elemento indesligable en el contrato de trabajo, exige la idoneidad del trabajador, implica la prestación directa de los servicios por parte del trabajador (Aroco y Benavides, 2016, p. 314).

2.2.2. Comportamiento organizacional

Dubrin (2004), considera que el comportamiento organizacional, es el estudio del comportamiento humano en el centro laboral, la interacción entre las personas y la organización, y la organización misma. Los objetivos principales del Comportamiento Organizacional son explicar, predecir y controlar dicha conducta.

El comportamiento organizacional viene a ser un componente de la cultura en una época dada. La cultura es lo profundo y arraigado de la organización y el clima la manifestación de la cultura (Fernández y De La Fuente, 2007). Así el clima organizacional puede ser entendido como una percepción subjetiva de la organización, sus miembros, sus estructuras y sus procesos, que presenta aspectos comunes, a pesar de las diferencias individuales, basadas en indicios o elementos objetivos del ambiente, y que además actúa como antecedente de la conducta de los sujetos. El clima organizativo “representa el contexto donde el comportamiento humano se materializa; es la base de las expectativas de los trabajadores y proporciona un marco de referencia para su comportamiento”

El clima organizacional, al igual que la cultura organizacional, son aspectos fundamentales en el estudio de las organizaciones; lo que implica su consideración para diversas investigaciones por expertos en el tema, siendo el comportamiento organizacional el estudio dimensional más específico.

Robbins S. y Judge T. (2009), El comportamiento organizacional (con frecuencia se abrevia como CO) es un campo de estudio que investiga el efecto

que los individuos, grupos y estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones. El comportamiento organizacional es un campo de estudio, lo que significa que es un área distinta de experiencia con un cuerpo común de conocimiento. ¿Qué estudia? Estudia tres determinantes del comportamiento en las organizaciones: individuos, grupos y estructura. Además, el CO aplica el conocimiento que se obtiene sobre los individuos, grupos y el efecto de la estructura sobre el comportamiento, para hacer que las organizaciones trabajen con más eficacia.

El CO se ocupa del estudio de lo que hacen las personas en una organización y de cómo afecta su comportamiento al desempeño de ésta. Y como el CO estudia en específico las situaciones relacionadas con el empleo, no es de sorprender que haga énfasis en que el comportamiento se relaciona con los puestos, trabajo, ausentismo, rotación de los empleados, productividad, desempeño humano y administración. Hay un acuerdo creciente en los componentes o temas que constituyen el campo de estudio del CO. Aunque aún existe mucho debate sobre la importancia relativa de cada uno, parece que se coincide en que el CO incluye los temas fundamentales de la motivación, el comportamiento y poder del líder, la comunicación interpersonal, la estructura y procesos de grupo, el aprendizaje, el desarrollo y percepción de actitudes, procesos de cambio, conflicto, diseño del trabajo y tensión laboral.

2.2.2.1. Dimensiones del comportamiento organizacional

Dimensión 1: motivación

Elton Mayo en los años 20 identificó la motivación al realizar estudios para saber qué factores afectaban directamente la productividad en los trabajadores, llegó a la conclusión de que los factores como luz, agua, temperatura, entre otros, no tenían influencia en el aumento de la productividad de los trabajadores; la principal causa que encontró fue que aquellos que se sentían reconocidos por su trabajo eran los que tenían mayor esfuerzo y mejor rendimiento laboral. De esta manera Elton Mayo descubrió las llamadas “necesidades sociales”, consideran que para lograr un alto rendimiento además de tener una buena retribución salarial y

una comodidad como lo pensaba Frederick Taylor, deben sentirse gratificados de las labores que realizan.

Chiavenato, I. (2009), La motivación es aquello que origina una propensión hacia un comportamiento específico. Este impulso que actúa puede ser provocado por un estímulo externo (que proviene del ambiente) o puede ser generado internamente en los procesos mentales del individuo. La motivación se asocia con el sistema de cognición del individuo. El comportamiento humano es dinamizado por: a) Una causa, que se origina en estímulos internos o externos; b) El comportamiento es motivado. En todo comportamiento humano existe una finalidad, está dirigido u orientado hacia algún objetivo; y, c) El comportamiento está orientado hacia objetivos. En todo comportamiento existe un impulso, un deseo, una necesidad, una tendencia, que indica los motivos del comportamiento. (Chiavenato, I. 2009)

La motivación laboral es un aspecto que nunca debe faltar en las organizaciones. Supone un cambio cualitativo a la hora de llevar a cabo un trabajo, pero también como forma de mantener un ambiente agradable y proactivo.

Uno de los beneficios más importantes de la motivación laboral es el compromiso. Tener empleados motivados fácilmente se traducirá en empleados comprometidos y con ganas de sumar.

Indicadores:

1) Satisfacción personal

La palabra satisfacción se utiliza en el lenguaje cotidiano cuando se cubre una necesidad, un deseo o una expectativa (Moliner, 1994, p. 1112)

Thurman (1977) interpreta, que la satisfacción evoluciona en función de las necesidades y aspiraciones del individuo y de la realidad vivida en el trabajo dentro de la organización, resultando de la acción de fuerzas internas y externas a ella. La concibe como "un proceso dinámico que permite la comparación entre factores.

De Cenzo, Robbins, (2008). Es estimular las cualidades personales de los empleados de manera que las mejoras que se lleven a cabo conduzcan hacia una mayor productividad en la organización.

2) Reconocimiento laboral

Carrillo Salcedo (1991) declara que el reconocimiento es la acción de distinguir a una persona entre las demás como consecuencia de sus características y rasgos. También sirve para expresar la gratitud que se experimenta como consecuencia de algún favor o beneficio.

Frías Fernández (2001) indica que al reconocimiento laboral se lo puede definir como las recomendaciones para un mejoramiento en conjunto; de esta manera el trabajador se siente valorado y puede ver que la empresa tiene interés en que mejore para bienestar profesional y organizacional.

Lo mismo sugiere McAdams (1998) cuando dice que el reconocimiento laboral es un evento muy especial para los empleados, es tener la satisfacción de ver que sus esfuerzos han sido valorados, escuchados y finalmente, recompensados con diferentes tipos de premios, tales como dinero, placas o publicidad; saber que el director le felicita o le da algunas palabras de agradecimiento, se convierte en un suceso muy preciado. También lo considera como un sistema formalizado que da fuerza al proceso para mejorar el desempeño a través de las personas.

Dimensión 2: comunicación

Rivera, Rojas, Ramírez y Álvarez (2005) afirmaron que la palabra comunicación viene del latín “comunicare” que significa:

(...) compartir; se entiende por comunicar al proceso complejo que implica el intercambio de informaciones, datos, ideas, opiniones, experiencias, actitudes y sentimientos entre dos o más personas. La comunicación es inherente al ser humano, es la facultad que tiene el ser vivo de transmitir a otro u otra información, sentimientos, vivencias, porque a través de ella el hombre forma colectivos, ponen algo en común, por lo tanto, juega un papel importante en el desarrollo de cualquier interacción humana. Mediante la comunicación nos informamos, obtenemos datos, dialogamos, damos a conocer nuestras ideas, sentimientos, actitudes, experiencias, etc. En la comunicación se da un proceso que se desarrolla entre dos o más personas entonces podemos decir que la comunicación es inherente al ser humano.

La comunicación es importante en todas las organizaciones ya que depende de la forma como nos comunicamos para que contribuya en el éxito o el fracaso de una organización social. La información como recurso básico para el desarrollo de las relaciones humanas, debe ser oportuna, permitiendo así enriquecer la calidad de trabajo. La comunicación es una herramienta de gestión, cuando la comunicación es fluida, los procesos de intercambio se fortalecen, se asignan, se delegan funciones y se establecen compromisos en todos los niveles.

Según los mismos autores, la comunicación juega también un papel que viabiliza la motivación en las personas y las relaciones en las organizaciones y se debe dar en un clima de armonía para impulsar el desarrollo del comportamiento organizacional, esto permite afianzar el compromiso de sus actores en todo el nivel de la empresa.

La comunicación en las instituciones cumple diversas funciones, actúa para controlar el comportamiento individual a través de jerarquías de autoridad a las cuales deben alinearse los trabajadores. La comunicación informal también controla el comportamiento de los trabajadores como medio de información según el grado de confianza de los miembros.

Los problemas en la comunicación son factores que pueden tener consecuencias o ser motivo de retiro de personal de la organización, Santacruz define a la comunicación de la siguiente manera:

Hablar de comunicación en la organización es hablar del establecimiento de una relación individual a una relación grupal, la cual continuamente evoluciona, transforma crea y genera nuevos conocimientos para el alcance de los objetivos, es saber que existe un medio que no se puede detener y que continuamente se relaciona con teorías, tácticas y estrategias administrativas que generan modelos aplicado a la industria desde lo personal a lo colectivo, es saber que la semántica de palabras liderazgo, decisiones, empoderamiento, generan la utilización de un significado y un significante que a su vez debe manejarse con personas cuyo orden subjetivo está regido por una gran diversidad de factores que generan una complejidad que si se orienta adecuadamente crean un clima favorable a los objetivos

institucionales que motive al personal a integrar su esfuerzo en el logro de ellos (Santacruz, 2011).

Indicadores:

1) Direccionalidad

Según Chiavenato (2000), existen tres tipos de canales formales:

- La comunicación descendente, procede de la dirección o alta gerencia (el tope de la jerarquía). Se suele utilizar para transmitir instrucciones, políticas, servicios o temas de carácter obligatorio. Como, por ejemplo: lineamientos, procedimientos, políticas, instrucciones u otra información obligatoria.
- La comunicación ascendente, la cual circula desde la base de la empresa hacia arriba, suele ser el dialogo diario, un buzón de información o las encuestas de clima o satisfacción que se toman cada cierto periodo. Su objetivo es obtener información que el empleado no manifiesta en ambientes formales, pero pueden repercutir en su desempeño o el clima laboral.
- Y finalmente, se encuentra la comunicación horizontal. Este tipo se efectúa entre personas de jerarquías similares, busca la coordinación y armonía de sus miembros. Este estilo a su vez, puede replicarse entre personas de distintas jerarquías, manteniendo el sentido de igualdad.

2) Eficacia

Según Vicente Caballo (1999) las técnicas más utilizadas para lograr una comunicación eficaz son:

La escucha activa: escuchar y entender la comunicación desde el punto de vista del que habla, por ejemplo: Observar al otro, asentir con la cabeza. No distraernos, porque distraerse es fácil en determinados momentos. La curva de la atención se inicia en un punto muy alto, disminuye a medida que el mensaje continúa y vuelve a ascender hacia el final del mensaje, hay que tratar de combatir esta tendencia haciendo un esfuerzo especial hacia la mitad del mensaje con objeto de que nuestra atención no decaiga. También tomar en cuenta:

- No interrumpir al que habla.
- No juzgar.
- No ofrecer ayuda o soluciones prematuras.
- No rechazar lo que el otro esté sintiendo, por ejemplo: "no te preocupes, eso no es nada".
- No contar "tu historia" cuando el otro necesita hablar.
- No contra argumentar. Por ejemplo: uno dice "me siento mal" y el otro responde "yo también".
- Evitar el "síndrome del experto": teniendo respuestas al problema de la otra persona, antes incluso, de que haya contado la mitad.

Empatía. Tratar de entender a la otra persona, poniéndose en su lugar y entender sus motivos. Ejemplos: Frases como: “entiendo lo que sientes”, “noto que...” Escuchar activamente los relatos de los demás es tratar de "meternos en su pellejo" y entender sus motivos. Es escuchar sus sentimientos y hacerle saber que "nos hacemos cargo", intentando entender lo que siente esa persona. No se trata de mostrar alegría, ni siquiera de ser simpáticos. Simplemente, que somos capaces de ponernos en su lugar. Son 21 embargo, no significa aceptar ni estar de acuerdo con la posición del otro. Para demostrar esa actitud, usaremos frases como: “entiendo lo que sientes”.

Parafrasear. Verificar o decir con las propias palabras, lo que parece que el emisor acaba de decir. Ejemplo “Entonces, según veo, lo que pasaba era que...”, “¿Quieres decir que te sentiste...”? Es muy importante en el proceso de escucha, ya que ayuda a comprender lo que el otro está diciendo y permite verificar si realmente se está entendiendo y no malinterpretando lo que se dice.

Emitir palabras de refuerzo o cumplidos. Pueden definirse como verbalizaciones que suponen un halago para la otra persona o refuerzan su discurso al transmitir que uno aprueba, está de acuerdo o comprende lo que se acaba de decir. Algunos ejemplos serían: "Esto es muy divertido"; "Me encanta hablar contigo" o "Debe ser muy bueno jugando al tenis".

Resumir. Informar a la otra persona de nuestro grado de comprensión. Ejemplo: “Si no te he entendido mal...” “¿Es correcto?” “¿Estoy en lo cierto?” - - Ser asertivo:

Expresar de forma clara y concisa los deseos, necesidades e información a otra persona mientras seas respetuoso con el punto de vista del otro. Ejemplo: Se usan “mensajes yo”: Deseo... opino...

Dimensión 3: relaciones interpersonales

Para Silveira, (2014) las relaciones interpersonales son el conjunto de interacciones entre varias personas que constituyen un medio eficaz para la comunicación, expresión de sentimientos y opiniones. Estas interacciones son un excelente medio de enriquecimiento personal, pautas de comportamiento social y la satisfacción de la curiosidad. Las relaciones interpersonales además de ser una fuente de aprendizaje son también el origen de oportunidades, diversión y entretenimiento de los seres humanos. Para Rodrigo, Arenas y Ripoll (2010) las relaciones laborales interpersonales es un factor importante para que una organización o empresa tenga éxito entre trabajadores y entre trabajador y líder así: Existen relaciones interpersonales de los jefes o también se puede decir líderes con los trabajadores, según las investigaciones se ha llegado a la conclusión de que el trabajador le ve al líder como una persona íntegra es así como sincero, positivo, benevolente, justa diríamos confiable con este perfil del líder es una satisfacción trabajar en la empresa. También existe otra forma de relacionarse es sin lugar a duda entre pares o trabajadores, esto atribuye la confiabilidad, pero trabajar en equipo, es decir, cada miembro cumple su función afianzando un trabajo armonioso, también el trabajador se siente a gusto con lo que hace.

Indicadores:

1) Actitudes laborales

Las actitudes de trabajo representan la estructura de conocimiento que resume y organiza la gama de emociones y pensamientos, que se derivan de la experiencia laboral con un trabajo específico (George & Jones, 1996; Ackfeldt & Wong, 2006).

El altruismo debe exhibir características de conductas específicas, sin embargo, en la mayoría de los casos no se requiere de racionalidad por parte de los individuos (Martínez, 2003).

2) Actitudes Interpersonales

Según Solanes (como se citó en Monge, 2017) menciona las siguientes características: - Honestidad y sinceridad: Nos permite explorar los límites sociales y propone la posibilidad de contrastar nuestras verdades con las de los demás. - Respeto y afirmación: Fomenta la libertad mutua, que permite la creación del espacio psicológico y social en el que se desarrolla la visión de las cosas, de uno y de los demás. - Compasión: Las relaciones compasivas se relacionan con la capacidad humana de sentir-con, es decir, de identificarse con el otro. - Comprensión y sabiduría: Es la realización integral llevando a cabo la actividad de inteligencia interpersonal desde la compasión, el respeto a la libertad, la honestidad y la sinceridad.

Tamayo (como se citó en Espinoza, 2010) indica que las relaciones interpersonales en el espacio laboral, son aquellas que se constituyen entre trabajadores de una entidad, los supervisores, directores y gerentes de la empresa, tienen el objetivo de conseguir y conservar la confianza, la cooperación y la comprensión de los miembros del equipo de trabajo, a través del buen trato del jefe y de los integrantes del grupo, logrando así una mejor producción.

2.3. Definición de términos básicos

Actitudes. Robbins, S. (2000), Son afirmaciones evaluativas favorables o desfavorables en relación con objetos, personas o hechos. Las actitudes no son los mismos que los valores., aunque ambos conceptos están interrelacionados. Esto se puede advertir observando tres componentes de una actitud: cognición, afecto y comportamiento.

Administración. Chiavenato, I. (2014), señala que, Es aquella actividad que consiste en orientar, dirigir y controlar los esfuerzos de un grupo de individuos u organización para alcanzar un objetivo común”.

Aptitudes intelectuales. Robbin, S. y Judge, T. (2009), Son las que se necesitan para desarrollar actividades mentales, pensar, razonar y resolver problemas. La gente de casi todas las sociedades da un valor sustancial a la inteligencia, y por buenas razones. En comparación con otras, las personas inteligentes por lo general

ganan más dinero y alcanzan niveles de educación más altos.

Aptitudes físicas. Robbins, S. (2000), Aunque la naturaleza cambiante del trabajo sugiere que las aptitudes intelectuales son cada vez más importantes en muchos trabajos, las aptitudes físicas específicas tienen importancia para ejecutar con éxito los trabajos.

Bienestar. Este se define como la realización del potencial individual y está conformado por seis factores: autoaceptación, relaciones positivas con los otros, crecimiento personal, manejo del ambiente, sentido de vida y autonomía (Ryff et al. 2006).

Cumplimiento de objetivos. Robbins, S, (2000), Finalidad a cumplir para la que se disponen medios determinados. El cumplimiento o incumplimiento de objetivos puede conllevar sentimientos de euforia o frustración, que afectarán la salud psíquica para bien o para mal de quien se ve afectados por ellos. En el plano personal, todo el tiempo fijamos objetivos, metas y puntos adonde queremos llegar. Sin ellos, de manera segura, no podríamos tener proyectos de vida ni programar o planificar diferentes proyectos.

Clima organizacional. Chiavenato, I. (2014), señala que, “Es la calidad de ambiente psicológico de una organización, puede ser positivo y favorable (cuando es receptivo y agradable) o negativo desfavorable”

Decisión. Chiavenato, I. (2014), señala que, Es la elección racional entre varias opciones, disponibles de cursos de acción.

Eficiencia. Chiavenato, I. (2014), señala que, se preocupa de los medios, métodos y procedimientos más apropiados que deben planearse y organizarse adecuadamente a fin de asegurar la utilización óptima de los recursos disponibles.

Entrevista. Chiavenato, I. (2014), señala que, es un proceso de comunicación entre dos o más personas que interactúan. Por otro lado, el entrevistador o entrevistadores y, por el otro lado, el entrevistado o entrevistados.

Equipos. Chiavenato, I. (2014), señala que, Son grupos de personas con habilidades complementarios, las cuales trabajan juntas para alcanzar un propósito común por lo cual se ayudan mutuamente y asumen su responsabilidad colectiva.

Economía. Adam Smith hace una reflexión profunda sobre el origen de los sistemas económicos, destacando la existencia histórica de 4 fases de desarrollo de la humanidad: un estado rudo de cazadores, el estado de la agricultura nómada, el estado feudal y agrícola y la 4ª interdependencia comercial. En la última fase, que llamó de libre mercado o libertad perfecta, es en la cual se darían los mecanismos de autorregulación y está conformada por salarios y asociaciones. La sociedad se estructura en tres clases sociales: los trabajadores, los terratenientes y los industriales, que funcionaban en un sistema de competencia (todo estaba regulado por la competencia), en el cual se daba la interacción entre los salarios, las rentas, los beneficios y los precios naturales. (Macías y Carrión, 2007)

Excelencia. Para Souto (1997), es fundamental la integración de prácticas de gestión para la búsqueda de excelencia en una organización. Así tenemos, la gestión de procesos basado según estándares operacionales que minimizan el desperdicio y variabilidad de la productividad, dichos estándares permiten controlar parámetros críticos y resolver problemas repetidos, promueven el orden en el área laboral y áreas de almacenamiento logístico, en la cual, mediante la implementación de metodologías y estándares, se logra reducir los tiempos de búsqueda de herramientas (indicadores informáticos).

Destrezas. Córdova (2014) así mismo habla que la destreza es: la ejecución práctica o desempeño que, por la continuidad con que se repite, se convierte en predisposición o hábito"; pues al realizar continuamente una tarea, el proceso secuencial de trabajo, queda de alguna manera estructurada en nuestro consciente convirtiéndose de una manera u otra como parte de otras tareas mucho más elaboradas y complejas.

Emociones. Goleman (1996:1-150 y 2003:1-496), sostiene que el concepto de emoción se refiere a un sentimiento, a los pensamientos en los estados biológicos y psicológicos y a la clase de tendencias a la acción que la caracterizan. Respecto a las decisiones, los sentimientos principalmente se diferencian de las emociones en que mientras, las emociones son un estado de ánimo, que se distinguen por la fuerza, su intensidad y su poca perdurabilidad en el tiempo, los sentimientos son mucho más perdurables, profundos y opuestos en sus extremos (placer-dolor, amor-odio, esperanza-desesperanza, etc.)

Empresario. Barreto (2018, pág. 5) menciona que es una actividad donde están involucrados diferentes individuos que cuentan con conocimientos y están especializados en sus actividades que buscan incrementar la eficiencia y el potencial de un negocio o de una empresa.

Empresa. Según: (Martinez A. P., 2012) La gestión como empresa, implica conocimientos científicos, muchos de ellos forjados y probados durante siglos, y otros productos de la circunstancia moderna, de las necesidades actuales y de los cambios del entorno competitivo en donde actúan.

Gerencia. Robbins (2000) Son un conjunto de decisiones y acciones que los gerentes realizan en forma continua al planificar, organizar, dirigir y controlar...son actividades interrelacionadas.

Gestión. Según la Real Academia Española (RAE, 2014) la palabra gestión proviene del latín "gestio" y significa acción y efecto de administrar; gobernar, dirigir una institución, ejercer la autoridad o el mando sobre un territorio y sobre las personas que lo habitan.

Habilidades. Fernández Berrocal y Extremera Pacheco (2005:63-93), como hicieron anteriormente Mayer y Salovey (1997:3-31), argumentan que los seres humanos tienen las habilidades necesarias para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud, generar sentimientos que facilitan el pensamiento y regular sus emociones.

Laboral. Para Sonia Palma (2004) las condiciones laborales son el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas por ejemplo la remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones, se dispone de tecnología que facilita el trabajo.

Liderazgo. Chiavenato, I. (2014), señala que, Es la influencia interpersonal que se ejerce en una situación dirigida por medio del proceso de la comunicación humana para lograr un determinado objetivo (p.106).

Mejora continua. Chiavenato, I. (2014), señala que, Filosofía que afirma que el trabajo en equipo y la participación de las personas son decisivos para resolver los

problemas de la organización, principalmente las relaciones con el producto. El objetivo es perfeccionar de manera continua y sistemática a la organización y a las personas involucradas en la satisfacción al cliente/.

Países en vías de desarrollo. Myint en 1980 señala que existe dos fuerzas impulsoras en el estudio de los países subdesarrollados, la primera se preocupa la necesidad urgente de mejorar el nivel de vida de la población de estos países y la segunda se trata de comprender la naturaleza y causas de la pobreza de dichas naciones.

Organización. Una vez que se han determinado las metas, los planes y las estrategias de una organización, la gerencia debe estructurar una estructura efectiva que facilite su cumplimiento. La estructura de la organización describe el marco formal o el sistema de comunicación y autoridad de la organización. La estructura de la organización puede describirse en base a tres componentes: complejidad, formalización y centralización, Robbins y Coulter (1996: p.335).

Orientación al logro. Robbins, S. (2000) La capacidad de logro es la medida en que una persona está dispuesta a perseguir un objetivo. En general, la consecución de un determinado logro lleva implícita la superación de obstáculos y dificultades que pueden hacer naufragar un proyecto o dilatar su concreción.

Potencial. El crecimiento personal es parte del individuo que siente estar en constante desarrollo, percibiéndose como expandiéndose y creciendo, tiene una sensación de haberse alcanzado la realización personal, se observa progresos en su conducta a lo largo del tiempo y sus cambios demuestran mayor autoconocimiento (Chávez, 2008).

Recursos. Maslow S. (2006), la gestión de recursos humano entró en vigencia a finales de 1970 como un enfoque de gestión orientado a re-ordenar las relaciones de trabajo para asegurar que los esfuerzos de los empleados fueran estratégicamente centrados en lograr un desempeño organizacional y competitividad en mercados cada vez más volátiles.

Riqueza. La planteó Adam Smith en su obra la riqueza de las naciones en 1776, en ella considera los salarios dependientes de la riqueza. Considera que la demanda de mano de obra, esto es, la mayor ocupación de trabajadores, aumenta

en la medida en que los patronos o empleadores obtienen aumentos en sus ingresos. Para Smith, sin embargo, el factor más importante de la elevación de los salarios no lo constituye la cuantía de la riqueza nacional, sino el continuo aumento de esa riqueza.

Responsabilidad social. Según lo que plantean Núñez y Veroz (2005) y Porter y Kramer (2000) es que las acciones relacionadas a responsabilidad social que realice la empresa, deben estar orientadas hacia el fortalecimiento de su entorno competitivo y hacia la generación de capacidades distintivas para la organización, un adecuado enfoque puede mejorar el desempeño de los factores de producción, así como las capacidades de los socios comerciales, por lo cual podríamos decir que las empresas que realicen prácticas de RSC estarían mucho mejor preparadas para cumplir con sus objetivos económicos además de generar un impacto social positivo en su ámbito de actuación; de ser este el caso, una gestión de recursos humanos bien orientada podría permitir a una empresa tener dentro de ella a personas talentosas.

Sentimientos. Stoner, Freedman y Gilbert, (2003) Los sentimientos que van apareciendo a medida que el cerebro va interpretando las emociones, pueden llegar a ser agradables o irritantes y es la consecuencia de la contestación personal al entorno, y lo que pasa en su interior. Las capacidades intervienen en el colaborador cuando es exteriorizada en los trabajadores que pierden los papeles ante situaciones de crisis tales como desacuerdo o inseguridad al momento de tomar decisiones, no favorecen e imponen órdenes ya que le falta capacidad de trabajar en equipo hace que se sientan superior a sus compañeros y colaboradores.

Necesidad. Castañeda (2009) refiere que para el Dr. Abraham Maslow, las necesidades humanas están organizadas y dispuestas en cinco niveles que se aplican a todos los individuos (estructura jerárquica conocida como la pirámide de Maslow) y son las siguientes:

- Fisiológicas: necesidades vinculadas con la propia supervivencia.
- De seguridad: necesidad de protegerse contra las amenazas y de buscar un cierto grado de estabilidad en la vida y en el trabajo.
- Sociales: necesidad de amistad, afecto, aceptación e interacción con otras

personas.

Valoración. Por otro lado, el autor GONZALES CANCINO, Emilssen (2013) informa que la persona es el ser humano considerado como fin en sí mismo –Se-Ibstzweck- un valor absoluto en oposición de las cosas y objeto inanimados, en el rigor de Kant. La persona es el hombre, porque solo el hombre tiene voluntad y derecho, con mayor exactitud, derecho subjetivo, que es un poder de voluntad o un señorío de voluntad otorgado por el ordenamiento jurídico. (p. 1254)

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

HG. Existe una relación significativa entre la Gestión del talento humano y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Parinacochas, Coracora, Ayacucho - Perú 2019.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE 1. Existe una relación significativa entre el desarrollo de las personas y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Parinacochas, Coracora, Ayacucho - Perú 2019.

HE 2. Existe una relación significativa entre la retención de las personas y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Parinacochas, Coracora, Ayacucho - Perú 2019.

HE 3. Existe una relación significativa entre recompensar personas y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Parinacochas, Coracora, Ayacucho - Perú 2019.

3.2. Variables del estudio

3.2.1. Definición conceptual

Gestión de Talento Humano

Según Chiavenato (2009). La Gestión talento humano es la práctica y la asesoría de orientación global con mirada al futuro y destino de la organización y de sus integrantes, donde las personas se les considera asociados de la organización que toman decisiones, cumplen metas y alcanzan resultados.

Comportamiento Organizacional

Chiavenato (2015). Es el estudio de los trabajadores, grupos sociales que laboran en una Entidad, la forma como la manera de actuar de los colaboradores afectan a la productividad de la organización y como la organización con sus

objetivos organizacionales afecta el desempeño de cada uno de los trabajadores.

3.2.2. Definición operacional

3.2.2.1. *Gestión del talento humano*

La gestión del talento humano es el secreto para el triunfo de las organizaciones, que significa gestionar trabajadores y colaboradores con habilidades, capacidades y potencialidades que le permita a la organización una mejor ubicación entre sus competidores y los beneficios serán para sus integrantes y la organización. Las organizaciones con enfoque de futuro tienen como uno de sus objetivos es desarrollar o incorporar la gestión del talento humano caso contrario están destinados a ser postergados o sucumbir en estos espacios de constantes cambios de la era del conocimiento y la tecnología.

Dimensiones:

- Desarrollo de las personas
- Retención de las personas
- Recompensar personas
- Indicadores

Capacitación.

- Desarrollo organizacional.
- Relaciones entre los trabajadores.
- Bienestar y calidad de vida.
- Incentivos.
- Prestaciones y servicios.
- Satisfacción personal.

3.2.2.2. *Comportamiento organizacional*

El comportamiento organizacional refuerza que las empresas e instituciones observen el comportamiento de los trabajadores o colaboradores en la organización y facilita la comprensión de la complejidad en las relaciones interpersonales en las que interactúan las personas. El comportamiento organizacional describe el estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones y se ocupa de la

influencia que ejercen en las organizaciones y la influencia que las organizaciones ejercen en ellos.

De lo mencionado, el comportamiento organizacional impresiona la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones. Es trascendental el campo del conocimiento para toda persona que trata con organizaciones y en realidad, las organizaciones no son las que muestran determinados comportamientos, sino las personas y los grupos que participan y actúan en ellas.

Dimensiones

- Motivación
- Comunicación
- Relaciones interpersonales

Indicadores

- Satisfacción personal.
- Reconocimiento laboral.
- Direccionalidad.
- Eficacia.
- Actitudes laborales.
- Actitudes interpersonales.

3.3. Tipo y nivel de la investigación

3.3.1. Tipo

La investigación es de tipo aplicada, esta busca la generación de conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad o el sector productivo. Esta se basa fundamentalmente en los hallazgos tecnológicos de la investigación básica, ocupándose del proceso de enlace entre la teoría y el producto. La presente tesis presenta una visión sobre los pasos a seguir en el desarrollo de investigación aplicada, la importancia de la colaboración entre la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional. Lozada (2014)

3.3.2. Nivel

De acuerdo al tipo y la naturaleza del estudio de la investigación obtuvo las características de tipo aplicada y correlacional porque, se confirmó la hipótesis causal y se explicó los fenómenos causales y el estudio de sus relaciones de las variables para conocer su estructura y los aspectos relacionados con el objeto de estudio.

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es no experimental transversal y (correlacional-causal). El fenómeno observado fue estudiado tal como se da en su contexto natural para luego analizarlo. Dado que; este tipo de diseño describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa efecto (causales). (Hernández et. all. 2015 P.15)

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

La población estuvo compuesta por 100 personas, Gerente del talento humano y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Parinacochas.

Según (Hernández et. all. (2010) “La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p.235).

3.5.2. Muestra

Dicha muestra estuvo conformada por 60 personas (por conveniencia) en las cuales tenemos Gerente del talento humano y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Parinacochas, Coracora - Ayacucho.

Además, Según Bernal (2010), es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la

cual se efectuaran la medición y la observación de las variables objeto de estudio (p. 161).

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica de investigación que se utilizó en el presente trabajo obtuvo la encuesta y el instrumento empleado fue el cuestionario, la cual, mediante preguntas adecuadamente formuladas, fueron aplicadas a los sujetos materia de investigación, es decir a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Parinacochas, Coracora - Ayacucho

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.

El instrumento utilizado fue un cuestionario conformado por 16 preguntas (ítems) de opción múltiple, cuyas alternativas de respuestas son una adaptación de la escala *de Likert*, y organizadas en tres dimensiones temáticas sobre la gestión del talento humano y comportamiento organizacional.

Que fueron validadas a través de juicio de expertos.

3.7. Métodos de análisis de datos

El análisis de datos se llevó a cabo con los valores que se obtuvo mediante la aplicación del instrumento elegido para la recolección de datos como es el cuestionario elaborado para la variable independiente y la variable dependiente. Las cuáles fueron procesadas de la siguiente manera: Se elaboró una matriz de datos para ambas variables, con la finalidad de agilizar el análisis de la información y garantizar su posterior uso e interpretación.

3.8. Aspectos éticos

La presente investigación se desarrolló bajo las estrictas normas de la universidad, cumpliendo con el reglamento establecido para el desarrollo de tesis, además de cumplir con las normas APA, para evitar el plagio y respeto los derechos de autor. Por otro lado, para el desarrollo de la investigación se tuvo a las fuentes primarias de información, de modo que los resultados presentados sean reales,

confiables y verídicos, los cuales pueden ser utilizados por las personas interesadas en estos temas.

Confiabilidad del instrumento de acuerdo al coeficiente alfa de crombach

Confiabilidad del instrumento variable 1: Gestión del Talento Humano

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,914	8

Interpretación:

De acuerdo al coeficiente Alpha de Cronbach para el instrumento de la variable 1: Gestión del Talento Humano y que es igual a 0,914 se puede afirmar que el instrumento tiene una confiabilidad alta.

Confiabilidad del instrumento variable 2: Comportamiento Organizacional

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,924	8

Interpretación:

De acuerdo al coeficiente Alpha de Cronbach para el instrumento de la variable 2: Gestión del Talento Humano y que es igual a 0,924 se puede afirmar que el instrumento tiene una confiabilidad alta.

Confiabilidad del instrumento general

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,957	16

Interpretación:

De acuerdo al coeficiente Alpha de Cronbach para el instrumento incluyendo las dos variables: gestión del talento humano y comportamiento organizacional y que es igual a 0,957 se puede afirmar que el instrumento tiene una confiabilidad alta. En conclusión, el instrumento a aplicar en la presente investigación es confiable.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Tabla 1.
Gestión del Talento Humano

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bajo	11	18,3	18,3	18,3
Medio	35	58,3	58,3	76,7
Alto	14	23,3	23,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

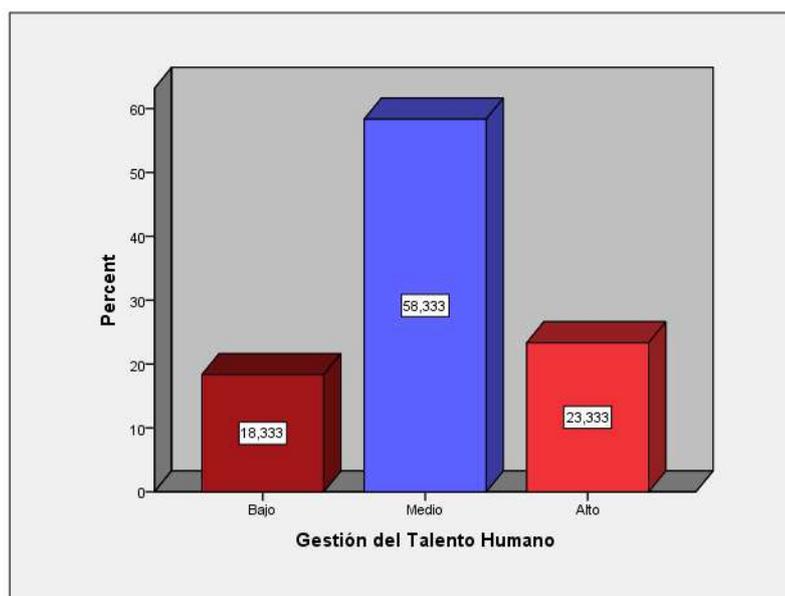


Figura 1. Gestión del Talento Humano

Interpretación:

Como se puede observar en la figura 1, el 18,3% de los encuestados perciben a la gestión del talento humano en un nivel bajo, el 58,33% lo percibe en un nivel medio y el 23,3 % lo considera en un nivel alto.

Tabla 2.
Desarrollo de personas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bajo	10	16,7	16,7	16,7
Medio	23	38,3	38,3	55,0
Alto	27	45,0	45,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

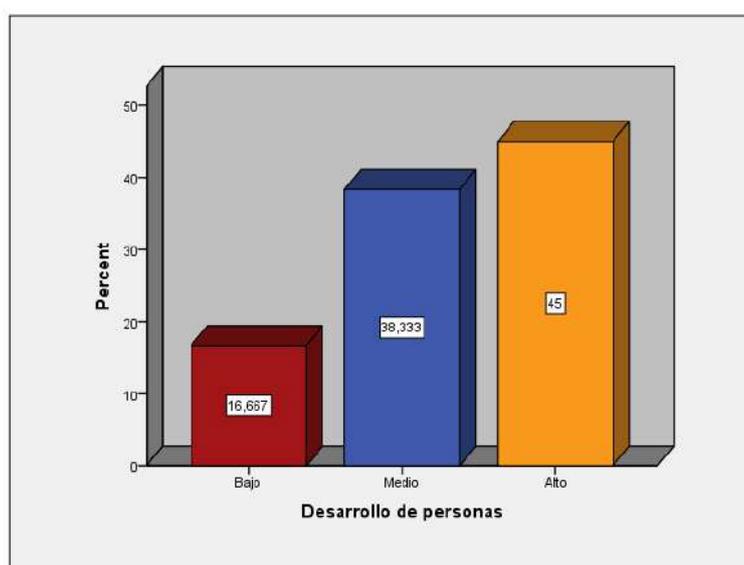


Figura 2. Desarrollo de personas

Interpretación:

Con relación a la dimensión “Desarrollo de personas” de la variable “Gestión del Talento Humano”, se puede observar en la figura 2, que el 16,7 % lo percibe en un nivel bajo, el 38,3 % lo percibe en un nivel medio y un 45 % lo considera en un nivel alto

Tabla 3.
Retención de personas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bajo	4	6,7	6,7	6,7
Medio	24	40,0	40,0	46,7
Alto	32	53,3	53,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

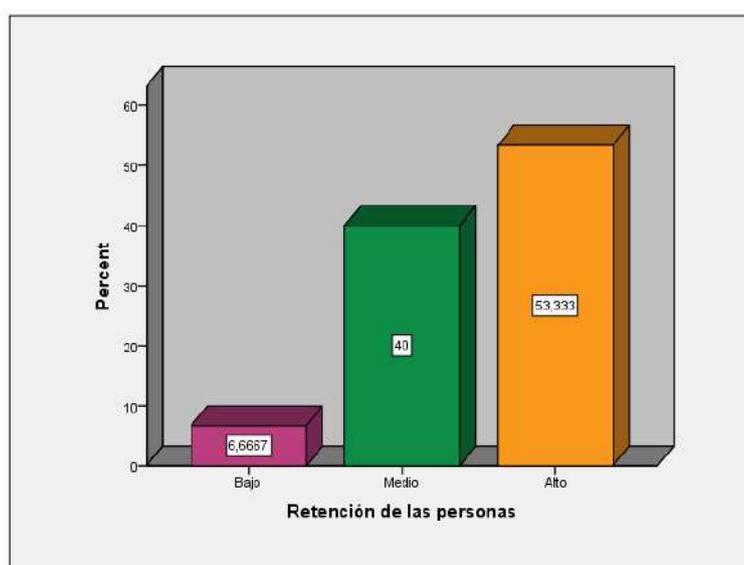


Figura 3. Retención de personas

Interpretación

Con relación a la dimensión “Retención de personas” de la variable “Gestión del Talento Humano”, se puede observar en la figura 3, que el 6,7 % lo percibe en un nivel bajo, el 40 % lo percibe en un nivel medio y un 53,3 % lo considera en un nivel alto

Tabla 4.
Recompensar personas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bajo	12	20,0	20,0	20,0
Medio	32	53,3	53,3	73,3
Alto	16	26,7	26,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

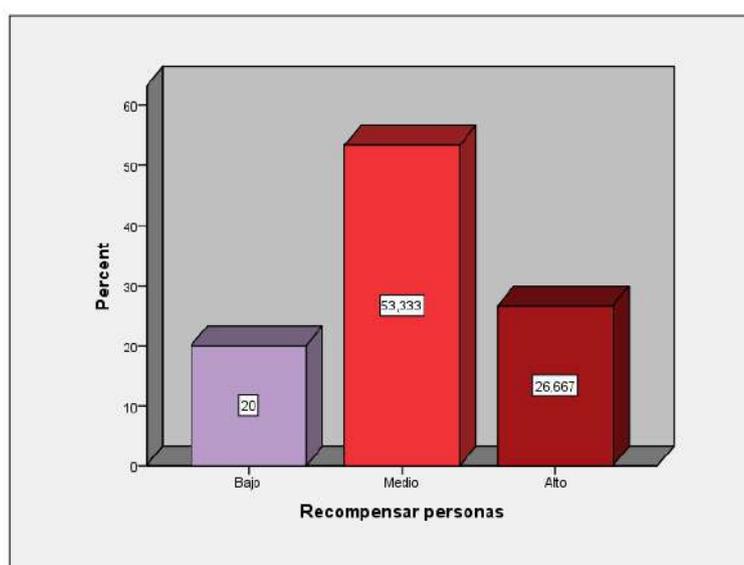


Figura 4. *Recompensar personas*

Interpretación

Con relación a la dimensión “Recompensar personas” de la variable “Gestión del Talento Humano”, se puede observar en la figura 4, que el 20 % lo percibe en un nivel bajo, el 53,3 % lo percibe en un nivel medio y un 26,7 % lo considera en un nivel alto

Tabla 5.
Comportamiento Organizacional

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bajo	6	10,0	10,0	10,0
Medio	19	31,7	31,7	41,7
Alto	35	58,3	58,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

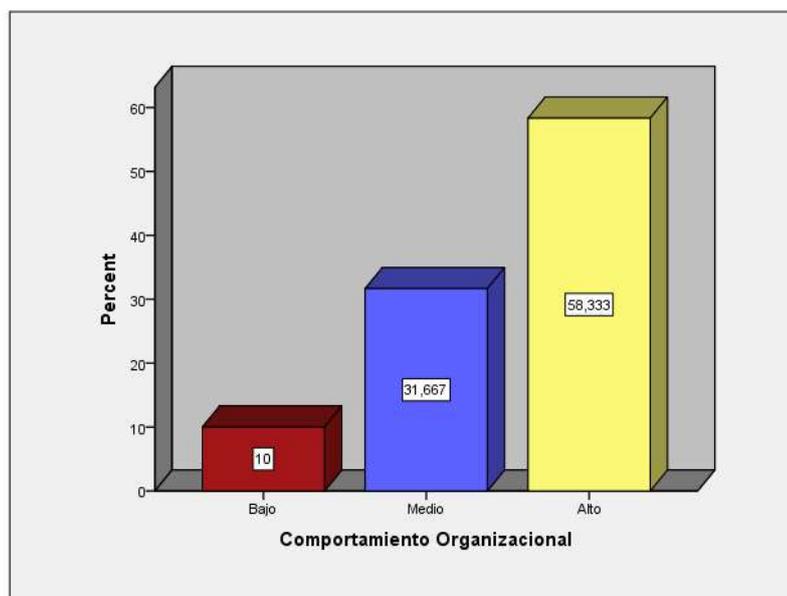


Figura 5. Comportamiento organizacional

Interpretación:

Como se puede observar en la figura 5, respecto a la variable “Comportamiento Organizacional”, el 10 % de los encuestados lo perciben en un nivel bajo, el 31,67 % lo percibe en un nivel medio y el 58,3 % lo considera en un nivel alto.

Tabla 6.
Motivación

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bajo	11	18,3	18,3	18,3
Medio	31	51,7	51,7	70,0
Alto	18	30,0	30,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

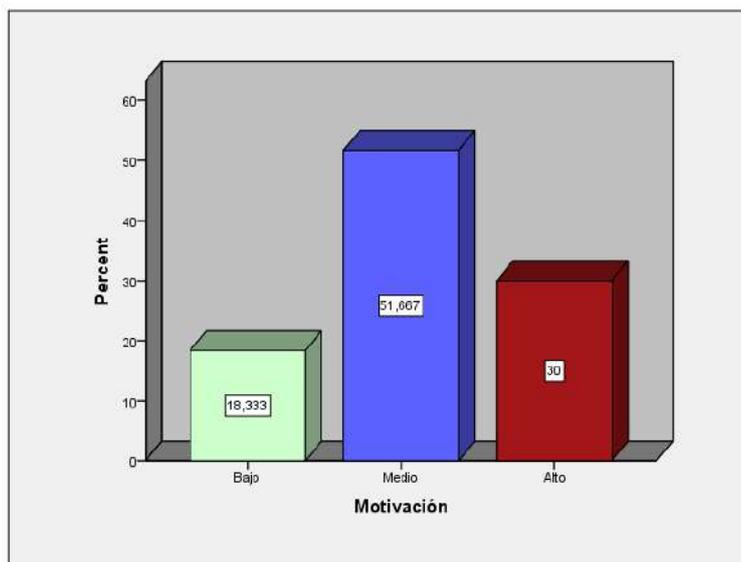


Figura 6. Motivación

Interpretación

Con relación a la dimensión “Motivación” de la variable “Comportamiento Organizacional”, se puede observar en la figura 6, que el 18,3 % lo percibe en un nivel bajo, el 51,7 % lo percibe en un nivel medio y un 30 % lo considera en un nivel alto.

Tabla 7.
Comunicación

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bajo	9	15,0	15,0	15,0
Medio	34	56,7	56,7	71,7
Alto	17	28,3	28,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

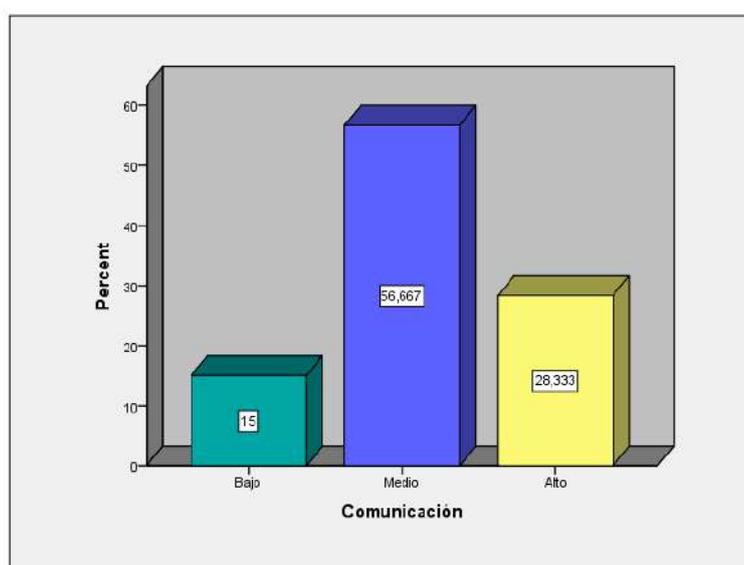


Figura 7. Comunicación

Interpretación

Con relación a la dimensión “Comunicación” de la variable “Comportamiento Organizacional”, se puede observar en la figura 7, que el 15 % lo percibe en un nivel bajo, el 56,7 % lo percibe en un nivel medio y un 28,3 % lo considera en un nivel alto.

Tabla 8.
Relaciones interpersonales

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bajo	7	11,7	11,7	11,7
Medio	36	60,0	60,0	71,7
Alto	17	28,3	28,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

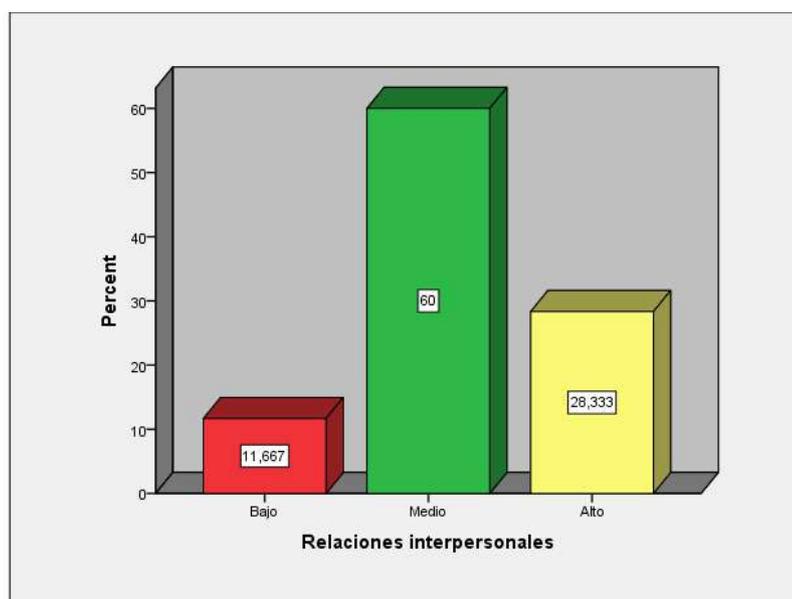


Figura 8. Relaciones Interpersonales

Interpretación

Con relación a la dimensión “Relaciones Interpersonales” de la variable “Comportamiento Organizacional”, se puede observar en la figura 8, que el 11,7 % lo percibe en un nivel bajo, el 60 % lo percibe en un nivel medio y un 28,3 % lo considera en un nivel alto.

4.2. Prueba de Normalidad

Tabla 9.

Prueba de normalidad de Gestión del Talento Humano, Comportamiento Organizacional y sus dimensiones.

	Kolgomorov-Smirnof		
	Estadístico	N	Sig.
Gestión del Talento humano	2.303	60	,000
Dimensión desarrollo de personas	2.200	60	,000
Dimensión retención de personas	2.612	60	,000
Dimensión recompensa de personas	2.107	60	,000
Comportamiento organizacional	2.795	60	,000
Dimensión Motivación	2.068	60	,000
Dimensión Comunicación	2.308	60	,000
Dimensión Relaciones Interpersonales	2.505	60	,000

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

En la tabla 9 se presenta la prueba de normalidad de la variable Gestión del Talento Humano y sus dimensiones, así como de la variable Comportamiento Organizacional y sus respectivas dimensiones. Esta prueba tiene como punto de partida la suposición de que las variables proceden de una distribución cuyos datos siguen una distribución normal. Para asegurarnos que cumpla esta condición, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov cuya hipótesis nula es que los datos se distribuyen normalmente. Así entonces, siendo la hipótesis nula que la población está distribuida normalmente, si el p-valor es menor a alfa (nivel de significancia) entonces la hipótesis nula es rechazada (se concluye que los datos no provienen de una distribución normal). Si el p-valor es mayor a alfa, se concluye que no se puede rechazar dicha hipótesis.

Aplicando así este concepto a los datos del presente estudio se halló que el resultado de Kolgomorov- Smirnov obtenido para la variable Gestión del Talento Humano es 2.303 el cual está asociado a un valor $p = 0.000 < 0.05$. Mientras, en las dimensiones se observa que el estadístico de Kolgomorov- Smirnov para la dimensión desarrollo de personas es 2.20, el cual está asociado a un valor $p = 0.000 < 0.05$, mientras para la dimensión Retención de personas es 2.612 asociado a un valor $p = 0.000 < 0.05$, para la dimensión Recompensa de personas es 2.107 asociado a un valor $p = 0.000 < 0.05$.

Así mismo para la variable Comportamiento Organizacional se determinó que el resultado de Kolgomorov- Smirnov es 2.795, el cual está asociado al valor $p = .000 < 0.05$; en tanto, la dimensión de motivación tiene un valor de Kolgomorov- Smirnov de 2.068 asociado a un valor de $p = 0.000 < 0,005$; lo mismo ocurre con la dimensión de comunicación que tiene un valor de Kolgomorov- Smirnov de 2,308 asociado a un valor de $p = 0,000 < 0,005$ y la dimensión de relaciones interpersonales con un valor de Kolgomorov- Smirnov 2,505 y un valor de $p = 0,000 < 0,005$. Esto permite concluir que la variable Gestión del Talento Humano así como la variable Comportamiento Organizacional provienen de una distribución no normal, al rechazarse la hipótesis de normalidad de las variables. Por tanto, ambas variables están habilitada para utilizar estadísticos inferenciales no paramétricos, en este caso, el empleo del coeficiente de correlación Rho de Spearman para realizar el contraste de las hipótesis establecidas.

4.3. Estadística Inferencial

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H_0 = No existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Comportamiento Organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Parinacochas-Coracora, Ayacucho - Perú 2019.

H_1 = Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Comportamiento Organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Parinacochas-Coracora, Ayacucho - Perú 2019.

Nivel de confianza: 95%

Nivel crítico: $\alpha = 0.05$ (5%)

Regla de decisión:

Si $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

Si $p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_i

Para efectos de la interpretación de la intensidad de la relación según el coeficiente de correlación Rho de Spearman, se debe tener en cuenta la siguiente clasificación

Tabla 10.

Intensidad de la relación entre variables según el coeficiente Rho de Spearman
 Valor del coeficiente de correlación Intensidad de la relación entre ambas

Rho Spearman		Intensidad de la relación entre ambas variables
	1	Correlación grande y perfecta
De 0.90	a 0.99	Correlación positiva muy alta
De 0.70	a 0.89	Correlación positiva alta
De 0.40	a 0.69	Correlación positiva moderada
De 0.20	a 0.39	Correlación positiva baja
De 0.01	a 0.19	Correlación positiva muy baja
	0	Correlación nula

Tabla 11.

Coefficiente de correlación Rho de Spearman entre la Gestión del Talento Humano y el Comportamiento Organizacional

		Gestión del Talento Humano (Binned)	Comportamiento Organizacional (Binned)
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1,000	,693**
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	60	60
	Correlation Coefficient	,693**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Interpretación

Como se observa en la tabla 11, el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0,693 por lo que se determina que existe una correlación fuerte positiva moderada, además la muestra es altamente significativa al nivel de 0.01, esto quiere decir que a un 99% de nivel de confianza, se demuestra bajo la curva normal a dos colas (bilateral) la existencia de relación positiva moderada entre las variables de Gestión del Talento Humano y Comportamiento Organizacional. Esto quiere decir que el nivel de significancia (sig. = 0.000) es menor que el valor $p = 0.05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1). Es decir, existe suficiente evidencia estadística significativa para afirmar que hay relación entre la variable Gestión del Talento Humano y el comportamiento Organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Parinacochas-Coracora, Ayacucho - Perú 2019

Hipótesis específica 1

H_0 = No existe relación significativa entre el desarrollo de personas de la Gestión del Talento humano y el Comportamiento Organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Parinacochas-Coracora, Ayacucho - Perú 2019.

H_1 = Existe relación significativa entre el desarrollo de personas de la Gestión del Talento humano y el Comportamiento Organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Parinacochas-Coracora, Ayacucho - Perú 2019.

Tabla 12.

Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre el desarrollo de personas y el comportamiento organizacional

		Desarrollo de personas (Binned)	Comportamiento Organizacional (Binned)
Spearman's rho	Desarrollo de personas (Binned)	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,830**
		N	,000
	Comportamiento Organizacional (Binned)	Correlation Coefficient	,830**
		Sig. (2-tailed)	1,000
		N	,000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Interpretación

Como se observa en la tabla 12, el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0.830 por lo que se determina que existe una correlación fuerte positiva alta, además la muestra es altamente significativa al nivel de 0.01, esto quiere decir que a un 99% de nivel de confianza, se demuestra bajo la curva normal a dos colas (bilateral) la existencia de relación positiva alta entre el desarrollo de las personas y el Comportamiento Organizacional. Esto quiere decir que el nivel de significancia (sig. = 0.000) es menor que el valor $p = 0.05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1). Es decir, existe suficiente evidencia estadística significativa para afirmar que hay relación entre la dimensión Relación de personas de la Gestión del Talento Humano y el Comportamiento Organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Parinacochas-Coracora, Ayacucho - Perú 2019.

Hipótesis específica 2

H_0 = No existe relación significativa entre la Retención de personas de la Gestión del Talento Humano y el Comportamiento Organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Parinacochas-Coracora, Ayacucho - Perú 2019.

H_1 = Existe relación significativa entre la Retención de personas de la Gestión del Talento Humano y el Comportamiento Organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Parinacochas-Coracora, Ayacucho - Perú 2019.

Tabla 13.

Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la Retención de personas y el Comportamiento Organizacional

			Retención de las personas (Binned)	Comportamiento Organizacional (Binned)
Spearman's rho	Retención de las personas (Binned)	Correlation Coefficient	1,000	,735**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	60	60
rho	Comportamiento Organizacional (Binned)	Correlation Coefficient	,735**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Interpretación

Como se observa en la tabla 13, el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0.735 por lo que se determina que existe una correlación fuerte positiva alta, además la muestra es altamente significativa al nivel de 0.01, esto quiere decir que a un 99% de nivel de confianza, se demuestra bajo la curva normal a dos colas (bilateral) la existencia de relación positiva alta entre la Retención de las personas y el Comportamiento Organizacional. Esto quiere decir que el nivel de significancia (sig. = 0.000) es menor que el valor $p = 0.05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1). Es decir, existe suficiente evidencia estadística significativa para afirmar que hay relación entre la dimensión Retención de las personas de la Gestión del Talento Humano y el Comportamiento Organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Parinacochas-Coracora, Ayacucho - Perú 2019.

Hipótesis específica 3

H_0 = No existe relación significativa entre Recompensa del Personal de la Gestión del Talento Humano y el comportamiento Organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Parinacochas-Coracora, Ayacucho - Perú 2019.

H_1 = Existe relación significativa entre Recompensa del Personal de la Gestión del Talento Humano y el comportamiento Organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Parinacochas-Coracora, Ayacucho - Perú 2019.

Tabla 14.

Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la Recompensa del Personal y el Comportamiento Organizacional

			Recompensar personas (Binned)	Comportamiento Organizacional (Binned)
Spearman's rho	Recompensar personas (Binned)	Correlation Coefficient	1,000	,476**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	60	60
	Comportamiento Organizacional (Binned)	Correlation Coefficient	,476**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Interpretación

Como se observa en la tabla 14, el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0,476 por lo que se determina que existe una correlación positiva moderada, además la muestra es altamente significativa al nivel de 0.01, esto quiere decir que a un 99% de nivel de confianza, se demuestra bajo la curva normal a dos colas (bilateral) la existencia de relación positiva moderada entre Recompensa de las personas y el Comportamiento Organizacional. Esto quiere decir que el nivel de significancia (sig. = 0.00) es menor que el valor $p = 0.05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1). Es decir, existe suficiente evidencia estadística significativa para afirmar que hay relación entre la dimensión Recompensa de las personas de la Gestión del Talento Humano y Comportamiento Organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Parinacochas-Coracora, Ayacucho - Perú 2019.

V. DISCUSIÓN

5.1. Análisis de Descripción de Resultados

La presente investigación permite corroborar la existencia de una relación positiva moderada y significativa entre la variable Gestión del Talento Humano y el Comportamiento Organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Parinacochas-Coracora, Ayacucho - Perú 2019.

Estos resultados tienen concordancia con los encontrados por Almonte, D (2015), en su investigación, sobre Gestión del talento humano en relación al buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani-provincia de Carabaya. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Puno, en la que determinó la existencia de una relación positiva moderada entre la gestión del talento humano con el buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani – Carabaya, así se observa, una correlación con la prueba estadístico de la “r” de Pearson, lográndose el 0.565 con una significancia de 0.01 bilateral, y ponderando al valor porcentual se logra el 32% entonces la gestión del talento humano son independientes moderadamente al buen desempeño docente y viceversa.

Por otro lado, los resultados a los que se arribó en la presente investigación también concuerdan con los encontrados por Velásquez, K (2018), en su tesis, Gestión del talento humano y compromiso organizacional en los trabajadores del Puesto de Salud Bahía Blanca, 2018, en la que concluyó que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los trabajadores del Puesto de salud Bahía Blanca, 2018; habiéndose obtenido un rho de Spearman= 0,646. Se identificó que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en los trabajadores del Puesto de salud Bahía Blanca, 2018; habiéndose obtenido un rho de Spearman= 0,598. Se estableció que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en los trabajadores del Puesto de salud Bahía Blanca, 2018; habiéndose obtenido un rho de Spearman= 0,472.

Además, hay que mencionar que en la presente investigación se encontró una relación positiva fuerte entre el Desarrollo de personas de la variable Gestión

del Talento Humano y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Parinacochas-Coracora, Ayacucho - Perú 2019. A esta conclusión se llega luego de haber determinado el coeficiente de correlación Rho de Spearman que es igual a 0.830 lo cual indica la existencia de una correlación positiva fuerte, del mismo se encontró que existe una relación positiva alta entre la dimensión Retención de las personas de la variable Gestión del Talento Humano y el comportamiento organizacional, esto se corrobora con el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0,735 lo cual indica la existencia de una correlación positiva alta; y así mismo se puede decir con respecto a la dimensión de recompensar personas en las que se determinó un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0.476 lo cual indica la existencia de una correlación positiva moderada. Estos resultados concuerda con los que encontró Dota, M. (2015) En su tesis titulada Diseño de un Modelo de Gestión de Talento Humano por competencias: caso de aplicación Cooperativa de ahorro y crédito Jardín Azuayo Periodo 2014, en la que consideró que las dimensiones de desarrollo de personas, la retención de personas y la dimensión recompensar personas son fundamentales para el logro de un excelente comportamiento organizacional en la empresa y que tienen una relación positiva alta con respecto al comportamiento organizacional.

VI. CONCLUSIONES

- Primera.** Se concluyó que existe una relación positiva moderada entre la Gestión del Talento Humano y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Parinacochas-Coracora, Ayacucho - Perú 2019. Esta correlación está fundamentada por el índice de correlación Rho de Spearman que es igual a 0.693 lo cual indica la existencia de una correlación positiva moderada; además siendo el valor de p-significancia igual a 0.00 menor que el valor de 0.05 lo que permite aceptar la hipótesis general de que existe una relación positiva moderada y significativa entre la Gestión del Talento Humano y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Parinacochas-Coracora, Ayacucho - Perú 2019.
- Segunda.** Se concluyó que existe una relación positiva fuerte y alta entre la dimensión Desarrollo de personas de la Gestión del Talento Humano y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Parinacochas-Coracora, Ayacucho - Perú 2019. Esta correlación está fundamentada por el índice de correlación Rho de Spearman que es igual a 0.830 lo cual indica la existencia de una correlación positiva fuerte y alta; además siendo el valor de p-significancia igual a 0.00 menor que el valor de 0.05 lo que permite aceptar la hipótesis específica 1 de que existe una relación positiva fuerte y alta y significativa entre el desarrollo de las personas y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Parinacochas-Coracora, Ayacucho - Perú 2019.
- Tercera.** Se concluyó que existe una relación positiva alta entre la dimensión Retención de las personas de la variable Gestión del Talento Humano y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Parinacochas-Coracora, Ayacucho - Perú 2019. Esta correlación está fundamentada por el índice de correlación

Rho de Spearman que es igual a 0.735 lo cual indica la existencia de una correlación positiva alta; además siendo el valor de p-significancia igual a 0.00 menor que el valor de 0.05 lo que permite aceptar la hipótesis específica 2 de que existe una relación positiva alta y significativa entre la Retención de las personas y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Parinacochas-Coracora, Ayacucho - Perú 2019.

Cuarta. Se concluyó que existe una relación positiva moderada entre la dimensión Recompensar personas de la variable Gestión del Talento Humano y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Parinacochas-Coracora, Ayacucho - Perú 2019. Este correlación está fundamentada por el índice de correlación Rho de Spearman que es igual a 0.476 lo cual indica la existencia de una correlación positiva moderada; además siendo el valor de p-significancia igual a 0.00 menor que el valor de 0.05 lo que permite aceptar la hipótesis específica 3 de que existe una relación positiva moderada y significativa entre la dimensión recompensar personas y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de Parinacochas-Coracora, Ayacucho - Perú 2019.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** El éxito de una buena gestión del talento humano se fundamenta en tener un buen comportamiento organizacional lo que redundará en que el clima laboral de la organización sea excelente y sea el motor de los índices de competitividad que debe alcanzar la organización, en este caso la institución de la municipalidad para así lograr la satisfacción de los usuarios, por lo que se recomienda planear las mejores estrategias para el desarrollo del personal, la retención de los mismos y sobre todo reconocer sus capacidades para tenerlos satisfechos y comprometidos con la municipalidad.
- Segunda.** Planear y desarrollar programas de capacitación que incluya los temas de motivación, comunicación y las relaciones interpersonales para lograr en los colaboradores un mejor desenvolvimiento laboral, mejorando el clima organizacional con la consecución de la satisfacción de los usuarios de la municipalidad.
- Tercera.** Preparar un plan de comunicación interna y externa para poder conseguir que tanto los trabajadores internos y los usuarios externos estén informados de las labores de la municipalidad, disminuyendo de esta manera falsas informaciones y por lo tanto logrando tener una comunicación eficaz entre todas las áreas de municipalidad.
- Cuarta.** También se recomienda mejorar las relaciones interpersonales, las que se constituyen en la clave para el logro del éxito en los distintos quehaceres de la vida de toda persona y lo que redundará en las mejores prácticas profesionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, O. (2013). Diagnóstico y Propuesta de Estrategia Comunicacional Interna. Academia Europea – Guatemala.
- Alejos, L. (2014). “Implementación de procesos de R.R.H.H en las Mype en el Perú”. Universidad de Piura.
- Alor, Y. (2018). Calidad de Vida en Estudiantes del 5to. de Secundaria de la I.E.E. coronel Pedro Portillo Silva, Huaura – 2017. José Faustino Sanchez Carrión.
- Almonte, D. (2015). *Gestión del talento humano en relación al buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani-provincia de Carabaya.2015* (Tesis de maestría). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Perú.
- Alvines, E, y Bendezú, M. (2018). *Gestión del Talento Humano y su Impacto en la Productividad de una Empresa Financiera del Distrito de San Isidro del departamento de Lima, 2018. Universidad Tecnológica del Perú.*
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: administración, económica, humanidades y ciencias sociales*. 3. ° ed.: Pearson Educación. Colombia.
- Campos, D. (2018). Bienestar Psicológico en estudiantes (según semestre de estudios y genero) de una Universidad Privada de Lima
- Carrión, B. (2018). *Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Zaña. Región Lambayeque. año 2018. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.*
- Chiavenato, I. (2008). “*Gestión del Talento Humano*”: Mc Graw Hill. México.
- Chiavenato, I. (2009). “*Gestión del talento humano*” (3° ed.). Mc Gran Hill. México.
- Chiavenato, I. (2014). *Teoría general de la administración*. Mc Graw Hill. México.
- Chiavenato, I. (2015). “*Comportamiento Organizacional*” *La dinámica del éxito en las organizaciones*. Tercera edición Edit. Mc Graw Hill México
- Cuesta. A. (2010) *La gestión del talento humano y del conocimiento*.: Ediciones ECOE. Pp. 448, Bogotá, Colombia.

- Del Pino, R (2017), *Gestión del talento humano en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Comas, periodo 2017*. Universidad Cesar Vallejo – Perú.
- Dota, M. (2015). “*Diseño de un Modelo de Gestión de Talento Humano por Competencias: Caso de aplicación Cooperativa de ahorro y crédito Jardín Azuayo. Periodo 2014*”. Universidad de Cuenca – Ecuador.
- Dubrin, A. (2004). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. 2a Edición. Thomson Editores. S.A. México.
- Escobar, L, y Mendoza, A. (2016). *El Rol Gerencial y la Dirección Estratégica del Personal Administrativo en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Huancavelica – año 2015*. Universidad Nacional de Huancavelica.
- Fernández y de La Fuente. (2007). *El tratamiento informativo de la inmigración en los medios de comunicación españoles*. - Ediciones Universidad de Salamanca. España.
- Flores, S. y González, J. (2015). “*Proceso Administrativo y Gestión Empresarial en Coproabas, Jinotega*”. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua Facultad Regional Multidisciplinaria, Matagalpa Unan-Farem-Matagalpa.
- Gonzales, W. (2015). *Clima, Reconocimiento y Compromiso Laboral de los empleados de Vizcarra y Asociados*. Universidad Montemorelos.
- Hernández, Fernández Y Sampieri. (2015). *Metodología De La Investigación*. 6ta. Edición. Mc Grill. México.
- Hernández, Fernández Y Sampieri. (2014). *Metodología De La Investigación*. 5ta. Edición. Mc Grill. México.
- Hernández, Fernández Y Sampieri. (2010). *Metodología De La Investigación*. Mc Grill. México.
- Hoare, S., & Leigh, A. (2014). “*Administración del talento*”. Trillas. México.
- Lapo, M. (2018). *Influencia del Clima Organizacional en las Actitudes Laborales y*

en el Comportamiento Pro-social de los Profesionales de la Salud. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Oliva, Z, y Yesquén, G. (2015). *Impacto del Clima Laboral como parte de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en las Empresas Agroexportadoras de la Provincia de Chiclayo, durante el período 2014 – 2015. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.*

Pablos, M. (2016). *Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres-Universidad de Extremadura.*

Pastén, S. (2010). *“Análisis de las Variables de Comportamiento Organizacional actuales y deseadas de la Empresa Entrelagos Ltda. Universidad Austral de Chile.*

Potocino, G. (2018). *“Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los colaboradores del Programa Generación de Suelo Urbano del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima - 2017”. Universidad Tecnológica del Perú.*

Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal. Medellín - Colombia.*

Ramos, C. (2013). *“Comportamiento Organizacional en las Delegaciones Departamentales del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales Región Noroccidente”. Universidad Rafael Landívar – Guatemala.*

Reyes, C, y Ayarza, A. (2018). *La Comunicación Organizacional y su Influencia en el Clima Organizacional de los Operarios de Industrias San Miguel en el 2017. Universidad Peruana de Ciencias Políticas.*

Rivera, A, Rojas, L, Ramírez, F y Álvarez, T. (2005) *La Comunicación Como Herramienta De Gestión Organizacional* Negotium, vol. 1, núm. 2, noviembre, 2005, Fundación Miguel Unamuno y Jugo Maracaibo, Venezuela

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*, 13a edic, Pearson Educación, México.

- Robbins, S. (2000). *“Fundamentos de comportamiento organizacional”* Quinta edición Edit. Prentice Hall México.
- Rodrigo, Y, Arenas, M y Ripoll M (2010). *El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general*. Universidad Concepción Chile.
- Rodríguez, L y Santofimio, A (2016). *“Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional”*. Universidad Libre de Colombia.
- Rodríguez, F. (2015). *“Propuesta de un Modelo de Gestión del Talento Humano basado en competencias, desde la caracterización del Clima Organizacional en la Corporación Internacional para el Desarrollo Educativo – Cide”*. Universidad Libre de Colombia.
- Rojas, R, y Vilches, E. (2018). *Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del Personal del puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018*. Universidad Norbert Wiener.
- Sá, A, y Cabrejos, S. (2017). *“Propuesta para la Promoción de una Cultura de Excelencia Operacional en la Gestión de Recursos Humanos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército del Perú”*. Universidad del Pacifico.
- Santacruz, F. (2011). *Análisis de las prácticas de gestión humana en la efectividad para retener el talento dentro de la organización* (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia, Manizales, Colombia), Recuperado de <http://docplaye.r.e.s/2328121-Francis-co-javie-r-santacruz-ville-gas.html>. Colombia.
- Serrat, M. (2014). *Estudio Pluridisciplinar del Absentismo laboral como consecuencia de riesgos y entornos empresariales física y psicológicamente nocivos*. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Sigueñas, D. (2019). *Gestión Empresarial y la Competitividad de las Empresas Comerciales en la Asociación de Propietarios ACOMERCED*, Huacho, 2019. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Silveria, M. (2014). *El arte de las relaciones personales*. Editorial Alba. Madrid,

España.

- Soto, J. (2017). *“Gestión del talento humano y motivación laboral según personal de la Unidad de Gestión Educativa Local 04, Lima 2016”*. Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú.
- Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica* (Quinta ed.). Limusa. México.
- Tormen, C. (2019). *“Desarrollo Organizacional en la Empresa VEHYSA”*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Toro, I. y Parra, R. (2006) *“Método y Conocimiento: metodología de la investigación”*. Medellín, Universidad EAFIT. 387 P. Colombia.
- Valdiviezo, A. (2015). *Influencia Del Estilo De Liderazgo En El Comportamiento Organizacional Del Personal De La Empresa Grupo Educativo Integral S.R.L. en El Distrito De Trujillo*. Universidad Nacional De Trujillo. Perú
- Velásquez, K. (2018). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en los trabajadores del Puesto de Salud Bahía Blanca, 2018*. Universidad Cesar Vallejo. Perú
- Vallellano, M. (2019). *La satisfacción laboral en profesiones asistenciales: de la investigación comparativa en trabajo social a una propuesta de intervención*. Universidad de Complutense Madrid.
- Vargas, P. (2018). *Relaciones interpersonales entre trabajadores de la empresa Servicios Fastco del Perú- Universidad Inca Garcilazo de la Vega*.
- Vásquez, M. (2013). *Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud del centro quirúrgico-H.R.D.L.M. Perú. Chiclayo, 2011*. (Tesis de maestría). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TEMA: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PARINACOCHAS, CORACORA, AYACUCHO - PERÚ 2019

AUTOR: HUAMANI CHOCHOCA GABRIEL FLORENTINO

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																						
<p>Problema general: ¿Cómo influye la Gestión del Talento Humano en el Comportamiento Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Parinacochas, Coracora, Ayacucho - Perú 2019?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>a. ¿Cómo influye el desarrollo de las personas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Parinacochas, Coracora, Ayacucho - Perú 2019?</p> <p>b. ¿Cómo influye la retención de las personas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Parinacochas, Coracora, Ayacucho - Perú 2019?</p> <p>c. ¿Cómo influye en recompensar personas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Parinacochas, Coracora, Ayacucho - Perú 2019?</p>	<p>Objetivo general: Determinar cómo influye la Gestión del Talento Humano en el Comportamiento Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Parinacochas, Coracora, Ayacucho - Perú 2019</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a. Establecer cómo influye el desarrollo de las personas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Parinacochas, Coracora, Ayacucho - Perú 2019.</p> <p>b. Establecer cómo influye la retención de las personas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Parinacochas, Coracora, Ayacucho - Perú 2019.</p> <p>c. Establecer cómo influye en recompensar personas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Parinacochas, Coracora, Ayacucho - Perú 2019.</p>	<p>Hipótesis general La Gestión del Talento Humano en el Comportamiento Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Parinacochas, Coracora, Ayacucho - Perú 2019</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>a. El desarrollo de las personas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Parinacochas, Coracora, Ayacucho - Perú 2019.</p> <p>b. La retención de las personas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Parinacochas, Coracora, Ayacucho - Perú 2019.</p> <p>c. En recompensar personas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Parinacochas, Coracora, Ayacucho - Perú 2019.</p>	<p>V. I. Gestión del Talento Humano</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Desarrollo de las personas</td> <td>Capacitación.</td> </tr> <tr> <td>Desarrollo organizacional.</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Retención de las personas</td> <td>Relaciones entre los trabajadores.</td> </tr> <tr> <td>Bienestar y calidad de vida.</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Recompensar personas</td> <td>Incentivos.</td> </tr> <tr> <td>Prestaciones y servicios.</td> </tr> </tbody> </table> <p>V. D. Comportamiento Organizacional</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Motivación</td> <td>Satisfacción personal.</td> </tr> <tr> <td>Reconocimiento laboral.</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Comunicación</td> <td>Direccionalidad.</td> </tr> <tr> <td>Eficacia.</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Relaciones interpersonales</td> <td>Actitudes laborales.</td> </tr> <tr> <td>Actitudes interpersonales.</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Desarrollo de las personas	Capacitación.	Desarrollo organizacional.	Retención de las personas	Relaciones entre los trabajadores.	Bienestar y calidad de vida.	Recompensar personas	Incentivos.	Prestaciones y servicios.	Dimensiones	Indicadores	Motivación	Satisfacción personal.	Reconocimiento laboral.	Comunicación	Direccionalidad.	Eficacia.	Relaciones interpersonales	Actitudes laborales.	Actitudes interpersonales.
Dimensiones	Indicadores																								
Desarrollo de las personas	Capacitación.																								
	Desarrollo organizacional.																								
Retención de las personas	Relaciones entre los trabajadores.																								
	Bienestar y calidad de vida.																								
Recompensar personas	Incentivos.																								
	Prestaciones y servicios.																								
Dimensiones	Indicadores																								
Motivación	Satisfacción personal.																								
	Reconocimiento laboral.																								
Comunicación	Direccionalidad.																								
	Eficacia.																								
Relaciones interpersonales	Actitudes laborales.																								
	Actitudes interpersonales.																								

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Independiente: Gestión del talento humano	Desarrollo de las personas	Capacitación.	5 = Siempre 4 = Casi Siempre 3 = A Veces Si, A Veces No 2 = Casi Nunca 1 = Nunca
		Desarrollo organizacional.	
	Retención de las personas	Relaciones entre los trabajadores.	
		Bienestar y calidad de vida.	
	Recompensar personas	Incentivos.	
		Prestaciones y servicios.	
Dependiente: Comportamiento organizacional	Motivación	Satisfacción personal.	
		Reconocimiento laboral.	
	Comunicación	Direccionalidad.	
		Eficacia.	
	Relaciones interpersonales	Actitudes laborales.	
		Actitudes interpersonales.	

Anexo 3. Instrumentos de la investigación

INSTRUCCIONES:

La presente técnica de la Encuesta, tiene por finalidad recoger información sobre la investigación titulada: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PARINACOCHAS, CORACORA, AYACUCHO - PERÚ 2019**, la misma que está compuesta por un conjunto de preguntas, donde luego de leer dicha interrogante debe elegir la alternativa que considere correcta, marcando para tal fin con un aspa (X). Se le recuerda, que esta técnica es anónima, se agradece su participación.

VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DIMENSIÓN 1: DESARROLLO DE LAS PERSONAS

1. ¿Se le proporciona capacitación al trabajador periódicamente?

- Nunca.....()
- Casi Nunca.....()
- A Veces.....()
- Casi Siempre.....()
- Siempre.....()

2. ¿La capacitación se realiza en base a los perfiles de puesto, misión y visión de la municipalidad?

- Nunca.....()
- Casi Nunca.....()
- A Veces.....()
- Casi Siempre.....()
- Siempre.....()

3. ¿Se promueve la creatividad, el cambio o la innovación para aplicar en el trabajo?

Nunca.....()

Casi Nunca.....()

A Veces.....()

Casi Siempre.....()

Siempre.....()

DIMENSIÓN 2: RETENCIÓN DE LAS PERSONAS

4. ¿Se realizan actividades, para favorecer las buenas relaciones entre los trabajadores?

Nunca.....()

Casi Nunca.....()

A Veces.....()

Casi Siempre.....()

Siempre.....()

5. ¿En la Municipalidad Provincial de Parinacochas, Coracora - Ayacucho se promueve el saludo diario y las demostraciones afectivas?

Nunca.....()

Casi Nunca.....()

A Veces.....()

Casi Siempre.....()

Siempre.....()

6. ¿En la Municipalidad Provincial de Parinacochas, Coracora - Ayacucho existe preocupación por el desarrollo de valores dentro de la organización (responsabilidad, trabajo en equipo, respeto, etc.)?

Nunca.....()

Casi Nunca.....()

A Veces.....()

Casi Siempre.....()

Siempre.....()

DIMENSIÓN 3: RECOMPENSAR PERSONAS

7. ¿Se otorga bonos, becas, premios u otros alicientes a los trabajadores que realizan una buena o excelente labor?

Nunca.....()

Casi Nunca.....()

A Veces.....()

Casi Siempre.....()

Siempre.....()

8. ¿Se les proporciona a los trabajadores servicios como asesoría jurídica otros?

Nunca.....()

Casi Nunca.....()

A Veces.....()

Casi Siempre.....()

Siempre.....()

VARIABLE DEPENDIENTE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN

9. Me siento a gusto con el trabajo que realizo

Nunca.....()

Casi Nunca.....()

A Veces.....()

Casi Siempre.....()

Siempre.....()

10. Siento satisfacción de trabajar en la Municipalidad Provincial de Parinacochas, Coracora - Ayacucho

Nunca.....()

Casi Nunca.....()

A Veces.....()

Casi Siempre.....()

Siempre.....()

11. La calidad del trabajo que realizo tiene que ser bueno o excelente

Nunca.....()

Casi Nunca.....()

A Veces.....()

Casi Siempre.....()

Siempre.....()

DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN

12. Es fácil hablar con el jefe sobre problemas relacionados con mi trabajo

Nunca.....()

Casi Nunca.....()

A Veces.....()

Casi Siempre.....()

Siempre.....()

13. información que recibo de mis jefes o compañeros de trabajo es clara

Nunca.....()

Casi Nunca.....()

A Veces.....()

Casi Siempre.....()

Siempre.....()

14. Entre los equipos de trabajo, existe una oportuna comunicación

Nunca.....()

Casi Nunca.....()

A Veces.....()

Casi Siempre.....()

Siempre.....()

DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES

15. Recibo apoyo y confianza cuando tengo dificultades en realizar mi trabajo

Nunca.....()

Casi Nunca.....()

A Veces.....()

Casi Siempre.....()

Siempre.....()

16. Existe claridad de las funciones que cada uno debe desempeñar

Nunca.....()

Casi Nunca.....()

A Veces.....()

Casi Siempre.....()

Siempre.....()

Anexo 4. Certificado de validez de contenido de los instrumentos

VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	I. Desarrollo de las personas							
1	¿Se le proporciona capacitación al trabajador periódicamente?	X		X		X		
2	¿La capacitación se realiza en base a los perfiles de puesto, misión y visión de la municipalidad?	X		X		X		
3	¿Se promueve la creatividad, el cambio o la innovación para aplicar en el trabajo?	X		X		X		
	II. Retención de las personas							
4	¿Se realizan actividades, para favorecer las buenas relaciones entre los trabajadores?	X		X		X		
5	¿En la Municipalidad Provincial de Parinacochas, Coracora - Ayacucho se promueve el saludo diario y las demostraciones afectivas?	X		X		X		
6	¿En la Municipalidad Provincial de Parinacochas, Coracora - Ayacucho existe preocupación por el desarrollo de valores dentro de la organización (responsabilidad, trabajo en equipo, respeto, etc.)?	X		X		X		
	III. Recompensar personas							
7	¿Se otorga bonos, becas, premios u otros alicientes a los trabajadores que realizan una buena o excelente labor?	X		X		X		
8	¿Se les proporciona a los trabajadores servicios como asesoría jurídica otros?	X		X		X		
9	¿Se les proporciona a los trabajadores servicios como asesoría jurídica otros?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: CACERES TRIGOSO JORGE ERNESTO

Especialidad del validador: INGENIERO INDUSTRIAL

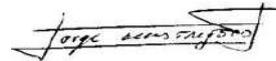
Lima, 10 de noviembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** 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



Mg. Jorge Ernesto Cáceres Trigoso

DNI: 07305972

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

VARIABLE DEPENDIENTE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	I. Motivación							
1	Me siento a gusto con el trabajo que realizo.	X		X		X		
2	Siento satisfacción de trabajar en la Municipalidad Provincial de Parinacochas, Coracora – Ayacucho.	X		X		X		
3	La calidad del trabajo que realizo tiene que ser bueno o excelente.	X		X		X		
	II. Comunicación							
4	Es fácil hablar con el jefe sobre problemas relacionados con mi trabajo.	X		X		X		
5	La información que recibo de mis jefes o compañeros de trabajo es clara.	X		X		X		
6	Entre los equipos de trabajo, existe una oportuna comunicación.	X		X		X		
	III. Relaciones interpersonales							
7	Recibo apoyo y confianza cuando tengo dificultades en realizar mi trabajo.	X		X		X		
8	Existe claridad de las funciones que cada uno debe desempeñar.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: CACERES TRIGOSO JORGE ERNESTO

Especialidad del validador: INGENIERO INDUSTRIAL

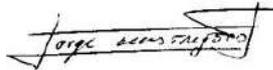
Lima, 10 de Noviembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** 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



Mg. CACERES TRIGOSO JORGE ERNESTO

DNI: 07305972

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	I. Desarrollo de las personas							
1	¿Se le proporciona capacitación al trabajador periódicamente?	X		X		X		
2	¿La capacitación se realiza en base a los perfiles de puesto, misión y visión de la municipalidad?	X		X		X		
3	¿Se promueve la creatividad, el cambio o la innovación para aplicar en el trabajo?	X		X		X		
	II. Retención de las personas							
4	¿Se realizan actividades, para favorecer las buenas relaciones entre los trabajadores?	X		X		X		
5	¿En la Municipalidad Provincial de Parinacochas, Coracora - Ayacucho se promueve el saludo diario y las demostraciones afectivas?	X		X		X		
6	¿En la Municipalidad Provincial de Parinacochas, Coracora - Ayacucho existe preocupación por el desarrollo de valores dentro de la organización (responsabilidad, trabajo en equipo, respeto, etc.)?	X		X		X		
	III. Recompensar personas							
7	¿Se otorga bonos, becas, premios u otros alicientes a los trabajadores que realizan una buena o excelente labor?	X		X		X		
8	¿Se les proporciona a los trabajadores servicios como asesoría jurídica otros?	X		X		X		
9	¿Se les proporciona a los trabajadores servicios como asesoría jurídica otros?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Picoaga Linares, José Antonio

DNI: 07464256

Especialidad del validador: Maestro en Docencia Universitaria

10 de noviembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** 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 Validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

VARIABLE DEPENDIENTE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	I. Motivación							
1	Me siento a gusto con el trabajo que realizo.	X		X		X		
2	Siento satisfacción de trabajar en la Municipalidad Provincial de Parinacochas, Coracora – Ayacucho.	X		X		X		
3	La calidad del trabajo que realizo tiene que ser bueno o excelente.	X		X		X		
	II. Comunicación							
4	Es fácil hablar con el jefe sobre problemas relacionados con mi trabajo.	X		X		X		
5	La información que recibo de mis jefes o compañeros de trabajo es clara.	X		X		X		
6	Entre los equipos de trabajo, existe una oportuna comunicación.	X		X		X		
	III. Relaciones interpersonales							
7	Recibo apoyo y confianza cuando tengo dificultades en realizar mi trabajo.	X		X		X		
8	Existe claridad de las funciones que cada uno debe desempeñar.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Picoaga Linares, José Antonio

DNI: 07464256

Especialidad del validador: Maestro en Docencia Universitaria

10 de noviembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** 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 Validador

Anexo 5. Base de datos

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	
1	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO									COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL								
2	DESARROLLO DE PERSONAS			RETENCIÓN DE LAS PERSONAS			RECOMPENSAR PERSONAS			MOTIVACION				COMUNICACIÓN			RELACIONES INTERPERSONALES	
3		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	
4	1	1	5	3	5	1	5	5	1	1	5	1	1	1	5	5	5	
5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	
8	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
10	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
11	8	1	5	3	5	3	5	1	1	1	5	1	1	1	1	5	5	
12	9	2	5	2	3	2	5	2	2	1	2	1	5	5	5	2	4	
13	10	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	
14	11	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	
15	12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
16	13	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
17	14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
18	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
19	16	1	1	1	1	1	4	5	1	1	5	1	1	1	1	5	5	
20	17	2	5	2	3	5	5	2	2	1	5	1	5	5	5	2	4	
21	18	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	
22	19	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
23	20	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	
24	21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
25	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
26	23	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
27	24	1	1	3	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	5	1	
28	25	2	5	2	2	4	5	2	2	1	5	4	5	5	5	4	4	
29	26	3	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	3	
30	27	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
31	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
32	29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
33	30	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	
34	31	1	1	3	1	5	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
35	32	2	2	2	3	5	5	2	2	4	5	2	2	5	5	4	2	
36	33	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	4	3	4	3	
37	34	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
38	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
39	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	
40	37	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
44	41	2	2	2	2	4	2	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	
45	42	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
46	43	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	4	3	3	3	
47	44	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
48	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
49	46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
50	47	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	4	3	3	3	
51	48	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
52	49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
53	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
54	51	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	4	3	3	3	
55	52	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
56	53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
57	54	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	5	5	4	3	3	3	
58	55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
59	56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
60	57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
61	58	2	2	2	2	2	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
62	59	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	
63	60	2	2	2	2	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	

Anexo 6. Reporte antiplagio menor a 30%



CERTIFICADO DE ANÁLISIS

Compilatio informa de las tasas de similitudes recuperadas. No son tasas de plagio. La puntuación por sí sola no permite interpretar si las similitudes encontradas son plagadas o no. Consulte el informe de análisis detallado para interpretar el resultado

Similitudes del documento :

22%

Similitudes de las partes 1 :

26%

ANALIZADO EN LA CUENTA

Apellido :	Trabajo
Nombre :	Investi
E-mail :	ofgradosytitulos@utelesup.edu.pe
Carpeta :	TESIS REVISION

INFORMACIÓN SOBRE EL DOCUMENTO

Autor(es) :	No disponible
Título :	Tesis final
Descripción :	No disponible
Analizado el :	22/02/2022 21:40

ID Documento :	Zedwgh8
Nombre del archivo :	TESIS COMPILATIO FINAL GABRIEL HUAMANI 22.02.22 TELESUP 2022-1.docx
Tipo de archivo :	docx
Número de palabras :	10 673
Número de caracteres :	73 267
Tamaño original del archivo (KB) :	711.07
Tipo de carga :	Colecta de los trabajos por formulario
Cargado el :	22/02/2022 21:02

FUENTES ENCONTRADAS

Fuentes muy probables :	37 fuentes
Fuentes poco probables :	101 fuentes
Fuentes accidentales :	10 fuentes
Fuentes descartadas :	0 fuente

SIMILITUDES ENCONTRADAS EN ESTE

DOCUMENTO/ESTA PARTE

Similitudes idénticas :	21%
Similitudes supuestas :	5%
Similitudes accidentales :	<1%

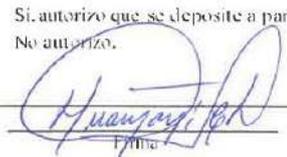
TOP DE FUENTES PROBABLES - ENTRE LAS FUENTES PROBABLES

Fuentes	Similitud
1. repositorio.upey.edu.pe/handle/11364/101_Pino_ER.pdf	17%
2. www.uci.edu.pe/UNIDAD0204.pdf	2%
3. repositorio.ute.edu.pe/handle/11364/1107.pdf	1%
4. Fuente Compilatio.net u476gysl	1%

Anexo 7. Autorización del depósito de tesis al repositorio



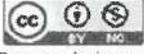
Formulario de autorización de depósito de tesis en el Repositorio Digital de Tesis
UPT/TELESUP

Datos del Autor			
Nombre y Apellidos:	Gabriel Florentino Huamani Chochoca		
DNI:	10667129	Teléfono:	999107336
E-Mail:	gabrielhuamanich@gmail.com		
Datos de la Investigación			
<input type="checkbox"/>	Artículo de Investigación		
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación		
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis		
Título:	Gestión del Talento Humano en el Comportamiento Organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Paucarechachi-Coracora, Ayacucho - Perú - 2019.		
Asesor:	Magister Jorge Ernesto Cáceres Trigozo		
Año:	2022	Carrera Profesional:	Administración Finanzas y Negocios Globales
Licencias			
<p>A. Licencia estándar:</p> <p>Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis en el Repositorio Digital de la Universidad Privada Telesup. Con esta autorización de depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis, otorgo a la Universidad Privada Telesup una licencia no exclusiva para reproducir (en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación), distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi Trabajo de Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de Tesis (IPT), Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones.</p> <p>Declaro que el presente Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha tesis no infringe derechos de autor de terceras personas.</p> <p>La Universidad Privada Telesup consignará el nombre del/los autor/es de la tesis, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la presente licencia.</p> <p>Autorizo su publicación (marque con una X):</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.</p> <p><input type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (dd/mm/aa):</p> <p><input type="checkbox"/> No autorizo.</p>			
 Firma			Fecha 03-11-2022
Opcional			

* Lo siguiente es OPCION A, pero es importante porque el licenciamiento Creative Commons fija las condiciones de uso de su tesis en la Web. Si desea obviar esta parte, vaya a la última hoja del formulario, coloque su firma y fecha para completar su autorización.

B. Licencia Creative Commons: Otorgamiento de una licencia Creative Commons

Si usted concede una licencia Creative Commons sobre su tesis, mantiene la titularidad de los derechos de autor de ésta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de ésta, siempre y cuando reconozcan la autoría correspondiente, bajo las condiciones siguientes:

MARQUE	TIPO LICENCIA	DESCRIPCIÓN
	 Reconocimiento CC BY	Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.
	 Reconocimiento- Compartirigual CC BY-SA	Esta licencia permite a otros re-mezclar, modificar y desarrollar sobre tu obra incluso para propósitos comerciales, siempre que te atribuyan el crédito y licencien sus nuevas obras bajo idénticos términos. Cualquier obra nueva basada en la tuya, lo será bajo la misma licencia, de modo que cualquier obra derivada permitirá también su uso comercial.
	 Reconocimiento- SinObraDerivada CC BY-ND	Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.
	 Reconocimiento- NoComercial CC BY-NC	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, y aunque en sus nuevas creaciones deban reconocerle su autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.
	 Reconocimiento- NoComercial- Compartirigual CC BY-NC-SA	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, siempre y cuando le reconozcan la autoría y sus nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.
X	 Reconocimiento- NoComercial- SinObraDerivada CC BY-NC-ND	Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales: sólo permite que otros puedan descargar las obras y compartirlas con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se pueden cambiar de ninguna manera ni se pueden utilizar comercialmente.


Firma

03-11-2022
Fecha