

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CULTURA
ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAYAN – HUAURA,
2022”**

Presentado por:

JACKELINE ROSARIO VALDEZ CALDAS

Asesor:

DR. JESÚS JACOBO CORONADO ESPINOZA.

Para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración

HUACHO – PERÚ

2022

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE
LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAYAN –
HUAURA, 2022”**

JACKELINE ROSARIO VALDEZ CALDAS

TESIS DE PREGRADO

Asesor: DR. JESÚS JACOBO CORONADO ESPINOZA.

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINOSÁNCHEZ CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

HUACHO – PERÚ

2022

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres y mi hermoso hogar por siempre brindarme el apoyo incondicional en esos momentos tan difícil que nos toca vivir en ciertas circunstancias y por brindarme los mejores consejos para cada día ser una excelente persona y llegar a cumplir mis metas trazadas.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mi madre Carmen Caldas Falcón por ser el pilar importante y demostrarme su apoyo incondicional, a nunca renunciar a mis objetivos. A mi padre, a pesar de su ausencia física, sin embargo, siento que siempre está presente conmigo, y sé que este momento hubiera sido tan especial para ti como lo es para mí. A mi compañero de vida Jaime Gomez Moreno que me impulso en los últimos años de la carrera y brindarme apoyo constantemente. A mi hija Mia Gomez Valdez, es el motorcito para seguir adelante y en un futuro se siento orgullosa de mi. A mis hermanos por ser mi ejemplo a seguir.

INDICE

AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA.....	iv
ÍNDICE DE TABLA.....	vii
ÍNDICE DE FIGURA	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
Capítulo I. Planteamiento del Problema	13
1.1. Descripción de la realidad problemática	13
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. <i>Problema general</i>	16
1.2.2. <i>Problemas específicos</i>	16
1.3. Objetivos de la investigación.....	16
1.3.1. <i>Objetivo general</i>	16
1.3.2. <i>Objetivos específicos</i>	16
1.4. Justificación de la investigación	17
1.5. Delimitaciones del estudio.....	18
1.6. Viabilidad del estudio	19
Capítulo II. Marco Teórico	20
2.1. Antecedentes de la investigación	20
2.1.1. <i>Antecedentes internacionales</i>	20
2.1.2. <i>Antecedentes nacionales</i>	24
2.2. Bases teóricas.....	28
2.3. Definiciones conceptuales	42
2.4. Formulación de las hipótesis	44
2.4.1 <i>Hipótesis general</i>	44
2.4.2 <i>Hipótesis específica</i>	44
2.5. Operacionalización de variables	45
Capítulo III. Metodología.....	46
3.1. Diseño metodológico	46
3.2. Población y muestra.....	46

3.2.1	<i>Población</i>	46
3.2.2	<i>Muestra</i>	46
3.3.	Técnicas de recolección de datos.....	46
3.4.	Técnicas para el procedimiento de la información	47
	Capítulo IV. Resultados	48
4.1.	Análisis descriptivo de la gestión del talento humano.....	48
4.2.	Análisis descriptivo de la cultura organizacional	51
4.3.	Prueba de normalidad	54
4.4.	Comprobación de hipótesis.....	55
	Capítulo V. Discusión	59
5.1.	Discusión.....	59
	Capítulo VI. Conclusiones y recomendaciones	64
6.1.	Conclusiones	64
6.2.	Recomendaciones	65
	Capítulo VII. Referencias Bibliográficas	67
	ANEXOS	69
	Anexo N°1: Matriz de consistencia	70
	Anexo N°2: Instrumento de recolecta de datos	72
	Anexo N°03: Datos generales.....	74
	Anexo N°04: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	75
	Anexo N°05: Tabla de datos	77

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1: Resultado de las frecuencias absolutas y relativas según los indicadores de la administración del talento humano	48
Tabla 2: Resultado de las frecuencias absolutas y relativas según los indicadores de la capacitación.....	49
Tabla 3: Resultado de las frecuencias absolutas y relativas según los indicadores de la capacitación.....	50
Tabla 4: Resultado de las frecuencias absolutas y relativas según los indicadores de las relaciones interpersonales	51
Tabla 5: Resultado de las frecuencias absolutas y relativas según los indicadores de la Relaciones de poder	52
Tabla 6: Resultado de las frecuencias absolutas y relativas según los indicadores de la misión y visión.....	53
Tabla 7: Pruebas de normalidad.....	54
Tabla 8: Pruebas de Rho de Spearman entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional	55
Tabla 9: Pruebas de Rho de Spearman entre la administración del talento humano y la cultura organizacional	56
Tabla 10: Pruebas de Rho de Spearman entre la capacitación y la cultura organizacional.....	57
Tabla 11: Pruebas de Rho de Spearman entre la motivación y la cultura organizacional.....	58

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1: Administración del talento humano	48
Figura 2: Capacitación.	49
Figura 3: motivación	50
Figura 4: Relaciones interpersonales.....	51
Figura 5: Relaciones de poder	52
Figura 6: Misión y visión	53

RESUMEN

Título de la investigación: “Gestión de talento humano y cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán-Huaura, 2022”. **Objetivo:** Establecer de qué manera la gestión de talento humano influye en la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022. **Metodología:** se utilizó un diseño no experimental, porque se considera en esta investigación a las variables de estudio la no manipulación, Por su dimensión temporal, esta investigación es de tipo transversal, siendo ello además de tipo descriptivo correlacional causal. **Hipótesis:** La Gestión de Talento Humano se relaciona significativamente con la Cultura Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022. **Población:** Esta estuvo representada por un total de 86 trabajadores administrativos pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Sayán. Las técnicas utilizadas en este estudio son observaciones y encuestas y cada herramienta utilizada. Para la recolección de información se construyó un cuestionario que contenía preguntas para medir variables independientes y otro para medir variables dependientes, luego se utilizó la herramienta para la recolección de datos y el paquete de software estadístico SPSS25.0. **Resultados:** La normalidad Kolmogorov-Smirnov ya que la muestra está conformada por 86 encuestados, encontrándose para las variables de estudio valores menores al 0.05 indicando que no presentan una distribución normal, por lo tanto, la correlación de las variables la cual serán medidas mediante Rho de Spearman

Palabras Claves: Gestión de talento humano, cultura organizacional, Municipalidad Distrital de Sayan.

ABSTRACT

Research title: "Management of human talent and organizational culture of the workers of the District Municipality of Sayán-Huaura, 2022". Objective: To establish how the management of human talent influences the organizational culture of the workers of the District Municipality of Sayán - Huaura, 2022. Methodology: a non-experimental design was used, because the study variables are considered in this research. non-manipulation, Due to its temporal dimension, this research is of a transversal type, being it, in addition to a causal correlational descriptive type. Hypothesis: The Management of Human Talent is significantly related to the Organizational Culture of the workers of the District Municipality of Sayán - Huaura, 2022. Population: This was represented by a total of 86 administrative workers belonging to the District Municipality of Sayán. The techniques used in this study are observations and surveys and each tool used. For the collection of information, a questionnaire was constructed that contained questions to measure independent variables and another to measure dependent variables, then the data collection tool and the SPSS25.0 statistical software package were used. Results: The Kolmogorov-Smirnov normality since the sample is made up of 86 respondents, finding values less than 0.05 for the study variables, indicating that they do not present a normal distribution, therefore, the correlation of the variables which will be measured by Rho Spearman's

Keywords: Human talent management, organizational culture, Sayan District Municipality.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad vemos que los diferentes organismos muestran roles que son muy esenciales dentro de la sociedad, en relación al talento Humano y de su cultura organizacional que se identifica dentro de ella y que se manifiesta a través de la identificación y entrega con su organización y este a la vez contribuye a su desarrollo y su crecimiento. Por tanto, toda organización apuesta por brindar capacitaciones y formación constante a su personal, para que de esta manera vaya mejorando y crezca de manera sostenida en su productividad, en el desempeño laboral, sus ganancias y, por consiguiente, su cultura organizacional. mejore y crezca su productividad, el desempeño laboral sus ganancias y, por consiguiente, su cultura organizacional.

Por tanto, es muy necesario que la gestión del talento humano, se transforme y realice cambios sustanciales en materia cultural dentro de la organización, para ello se establecerán múltiples estrategias que se reorienten en el buen desempeño de sus colaboradores y logren los propósitos sustanciales, alentando sus habilidades y talentos. El desarrollo humano, siempre va a estar sujeta a la cultura organizacional, teniendo un ambiente adecuado de desenvolvimiento al servicio, para la cual fue creado. Para ello es muy importante indicar que las incorporaciones de nuevo personal, debe llevarse a través de un procedimiento de reclutamiento, selección, de manera que se elija al más idóneo, donde experimentara una diversidad de evaluaciones, para su éxito de incorporación la empresa u organización.

Establecer una cultura organizacional es de vital importancia ya que en lo particular muestra una actividad esencial en una empresa, por lo que va a influir en la conducta, la eficiencia y las expectativas de sus colaboradores y para ello el compromiso laboral será eficiente y sostenida, para una mayor importancia y se encuentren dentro de un clima estimulante, donde se pueda delegar un mando mayor.

Es por ello que se tiene como objetivo principal el de establecer de qué manera la gestión del talento humano influye en la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2022

Capítulo I. Planteamiento del Problema

1.1. Descripción de la realidad problemática

El trabajo de investigación que se va a realizar tiene lugar en la Municipalidad Distrital de Sayán, el cual es una institución de carácter público.

Las entidades ediles son responsables de satisfacer las carencias de la población, y para ello es necesario que estén se organicen y direccionen de forma eficaz, de ello parte la responsabilidad de la alta dirección de desarrollar una cultura organizacional beneficiosa, que esté de acuerdo para el logro de su compromiso en la totalidad de la organización, y finalmente lograr lo propuesto por la institución. El elemento (recurso) de mayor relevancia e importancia en una organización son las personas, ya que gracias a estos es posible alcanzar los propósitos, si el colaborador no está comprometido con su organización no sentirá preocupación o necesidad por cumplir con sus objetivos y metas institucionales, y no aportará lo mejor de sí mismo a la organización, no tendrá el interés de difundir los buenos comentarios sobre su institución frente a los otros, solo recurrirá cumplir su horario laboral, en otras palabras, no se sentirá parte importante de la organización.

Hoy vemos que las organizaciones públicas desempeñan un rol esencial en la sociedad, la función del talento humano y la cultura organizacional en el interior de ella es de suma importancia tratar de cumplir lo planificado. Las organizaciones públicas y privadas hoy en día se autoexigen para cumplir con el rol protagónico que los llevara al éxito y sobre todo teniendo en consideración la habilidad en el talento humano, la cual va a contribuir al desarrollo y crecimiento de la organización y de índole personal. Por este motivo las instituciones apuestan por

brindar una adecuada capacitación y formación de su personal para que vaya mejorando y adquiriendo nuevas técnicas para una mejor productividad y desempeño laboral, y por consiguiente insertarse en una cultura organizacional positiva.

La Municipalidad Distrital de Sayán en la investigación realizada, se ha podido identificar algunos problemas sobre la conducción que debe tener el talento humano, tales como falta de compromiso hacia la institución, un inadecuado plan de capacitación que no se ajusta a las exigencias competitivas del sector público. Por tanto la institución no ha conseguido identificar una cultura organizacional que esté de acuerdo al pensamiento y a los valores que debe tener una organización que su objetivo es fundamental es brindar con eficiencia y eficacia servicios públicos que conlleven a este a obtener una imagen de una población que necesita de sus representantes públicos, es necesario también precisar que dentro de la institución hay poca confianza entre el personal administrativo con sus funcionarios, no se establece un adecuado trabajo en equipo y estos no están prácticamente alineados a la estructura de la propia organización la cual trae como consecuencia rutas estratégicas que se desvían y debilitan al sistema para el logro de sus metas y objetivos.

De la misma manera la falta de un liderazgo se ve reflejada en la consecución del logro de metas donde no hay lineamientos y/o directivas de los funcionarios que conlleve a establecer un trabajo corporativo que sea beneficioso para la organización y se establezca como una cultura organizacional que esté de acuerdo a lo que la ciudadanía exige.

En el caso de la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Sayán se ha podido observar ciertas carencias tales como a la poca o inexistente

medición de la gestión del personal de los responsables de las áreas; el sistema salarial impuesto es poco motivador; el personal no se encuentra alineado con la misión, visión y objetivos de la organización; área de recursos humanos tiene pocas técnicas novedosas de selección del personal; la falta de comunicación ha generado el retraso de lo propuesto.

La Municipalidad Distrital de Sayán también carece por parte de su área responsable de recursos humanos un plan para mejorar la calidad de atención de sus poblaciones al no contar con una adecuada selección de personal al no considerar los perfiles profesionales o técnicos de sus trabajadores para ciertos puestos claves.

En relación a la cultura organizacional se aprecia en la institución que ha provocado situaciones negativas ya que el alcalde toma decisiones al margen de sus regidores y por tanto las discrepancias en cuanto a la misión y visión institucional no se concretiza por aspectos políticos y no por aspectos técnicos-profesionales, también generando malestar entre los trabajadores de la institución. Es muy notorio observar conductas en la mayoría de funcionarios y trabajadores y no cumplir con los reglamentos de la administración como por ejemplo en la de los horarios que no se respetan cabalmente. De seguir con los problemas expuestos en la Municipalidad Distrital de Sayán su consecuencia a corto plazo es la baja productividad y la desmotivación de sus trabajadores. Por tanto, la Municipalidad deberá replantear aspectos mencionados, para mejorar la atención al público que es la razón de ser de la institución municipal.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera la gestión de talento humano influye en la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿De qué manera la administración del talento humano influye en la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022?
2. ¿De qué modo la capacitación influye en la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022?
3. ¿De qué manera la motivación influye en la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Establecer de qué manera la gestión de talento humano influye en la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Describir de qué manera la administración del talento humano influye en la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital

de Sayán – Huaura, 2022.

2. Establecer de qué modo la capacitación influye en la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022.
3. Identificar de qué manera la motivación influye en la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022.

1.4. Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica, porque nos va a permitir identificar los aspectos que generan una mala gestión sobre el talento humano y que esta a su vez va a influir en la cultura organizacional de sus trabajadores. El escenario que se presenta es un poco complicado ya que, si no se tiene en cuenta los procedimientos administrativos a evaluar y otros aspectos descritos en la problemática, no va haber una identificación con la cultura que pretende tener la organización. Es necesario que la entidad permita evaluar y analizar el comportamiento y la calidad de su personal y tener como principio fundamental la identificación con la problemática que tiene la Municipalidad Distrital de Sayán.

Así mismo se justifica, que existe una relación inherente entre las variables de estudio, la gestión del talento humano con la cultura organizacional de sus trabajadores, por cuanto existe la predisposición a mejorar la calidad del talento humano y esto verse reflejado en una adecuada calidad de servicio que debe recibir el usuario.

a) Justificación práctica

Con relación a los objetivos del estudio, lo que resulte permitirá encontrar una diversidad de soluciones concretas a problemas del ambiente laboral que afectan la calidad de servicio de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán.

b) Justificación metodológica

Para lograr los objetivos del estudio se utilizan técnicas de investigación (encuestas) e instrumentos (cuestionarios) y su elaboración mediante métodos tabulares y estadísticos. Este tiene como objetivo establecer cómo se relaciona el clima laboral y la calidad de servicio de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán, 2022.

Cabe precisar que el presente trabajo de investigación va a permitir aplicar las técnicas encontradas las cuales están relacionadas con el desarrollo de métodos estadísticos los cuales en parte puedan mejorar la gestión del talento humano y la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán-Huaura, 2022.

1.5. Delimitaciones del estudio**a. Delimitación temporal**

Esta investigación es oportuna ya que trata sobre la gestión de talento humano y la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán-Huaura, 2022.

b. Delimitación espacial

Esta investigación abarca la región Lima, provincia de Huaura, distrito de Sayán - Huaura.

c. Delimitación cuantitativa

Esta investigación se lleva a cabo con una encuesta y el procesamiento estadístico correspondiente.

d. Delimitación conceptual

Esta investigación engloba dos conceptos básicos: gestión de talento humano y cultura organizacional.

1.6. Viabilidad del estudio

Este trabajo de investigación será viable porque cuenta con un presupuesto financiado por el propio investigador, existen fuentes teóricas que sustentan esta investigación, cuenta con el apoyo de docentes especialistas en el tema e investigación, como Metodólogos, consultores temáticos, estadísticos y traductores de idiomas extranjeros y un especialista en informática para llevar a cabo la investigación”.

Capítulo II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Coronel (2019) en su trabajo de investigación titulado “Cultura Organizacional y su intervención en la satisfacción laboral y vital de los profesionales de salud del Hospital Básico de Limones de Esmeraldas”, tesis para optar el grado de académico de Magister en Gerencia de Servicios de la Salud. Su objetivo fue analizar la implicancia de una cultura organizacional para la satisfacción laboral y su vitalidad en los profesionales de la salud del Hospital Básico Limones, ubicada en la provincia de la Esmeralda (p. 11). La metodología: fue descriptiva, analítica y correlacional, es de tipo no experimental y de corte transversal, se pudo aplicar cuestionario validado con una muestra de 63 sujetos (p. 51-58). En cuanto a sus resultados: se permitieron concluir que, el presente estudio indica que la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud no tiene relación alguna (significativa), ya que la hipótesis es rechazada, por tanto la cultura existente en el hospital pasa por desapercibida para los profesionales de la salud, es decir es estática o permanente en los trabajadores de dicha institución, donde se acostumbra a dicha cultura y no resulta como un factor importante para su satisfacción.

González (2019), en su trabajo de investigación titulada “Influencia de la gestión del talento humano en la rotación de personal de la empresa Reckrear S.A.S.”, Universidad Libre Seccional Periera. Ecuador, trabajo

de investigación para obtener el grado de Maestro en Administración de las empresas, la cual tuvo como objetivo principal el de relacionar la gestión del talento humano con la rotación de personal (p. 12). En cuanto a su metodología la investigación fue descriptivo y relacional. La población fue 40 colaboradores. Asimismo, la muestra fue 19 funcionarios públicos (p. 24-25). Utilizó la encuesta y la entrevista. En cuanto a los resultados: el 74,3% de los encuestados estuvieron de acuerdo con la inducción adecuada para realizar sus funciones propias del cargo para los fines que fueron contratados, el 88,6% de todos los encuestados la cual se consideró a los jefes que siempre tienen una fluida comunicación y sus expectativas son claras, en un 11,4 % de sus colaboradores, consideran que no tienen ninguna oportunidad de avanzar en sus metas profesionales a través de su trabajo, el 65,7% de los colaboradores consideran que sus habilidades son valoradas de forma adecuada en el trabajo, el 57,1% de los colaboradores consideran que reciben una compensación justa por el trabajo que se realiza, el 74,3% de los colaboradores consideran que los jefes cumplen las promesas. Concluyó que “las tácticas de administración del personal no tienen efectividad para asegurar que el personal permanezca en su trabajo” (p.60).

Ortiz, (2016) “La Evaluación de la Gestión del Talento Humano en la Cooperativa integral de Transporte de Turbaco “COOTRANSTUR”. Tesis para la obtención al Título de Administrador de Empresas, de la Universidad de Cartagena; la cual tuvo como objetivo principal fue, realizar el diagnóstico de la Gestión del Talento Humano en la Cooperativa Integral del Transporte de Turbaco” Cootranstur”, desarrollando los

procedimientos administrativos del personal que se permita mejorar las prestaciones de los servicios de los usuarios de la empresa. Tesis para optar al Título de Administrador de Empresas Universidad de Cartagena; tuvo como objetivo: Realizar un diagnóstico de la gestión del talento humano en la Cooperativa Integral de Transporte de Turbaco “Cootranstur”, mediante los procesos de administración de personal que permitan mejorar la prestación de servicio a los usuarios de la empresa (p. 31). En cuanto a su metodología utilizada: dicha investigación es del tipo descriptivo, este a su vez es exploratoria ya que es el primer estudio realizado dentro del nivel organizacional, pues para ello se establecerá un estudio aplicativo (campo). La investigación se llevó a cabo utilizando los métodos de la encuesta, y de la entrevista a la gerente de la organización, teniendo en cuenta los aspectos que se relacionan con la gestión del talento humano; asimismo, por su naturaleza el trabajo investigador se hace necesario con el uso del método analítico, con la finalidad de estudiar y evaluar el fenómeno en cada una de sus aspectos, de la misma manera se tuvo que utilizar fuentes primarias, el método de la entrevista con su instrumento aplicado del cuestionario, establecido de manera estructurada, como también se consultó algunas fuentes secundarias. La población fue conformada por la integridad de las personas que se desempeñan en la Cooperativa Integral de transportes de Tubarco. La presente investigación se llevara a cabo utilizando el método de encuesta, y entrevista a la gerente de la organización, teniendo en cuenta los aspectos relacionados a la gestión del talento humano de la misma; además, por la naturaleza de la investigación se hace necesario el uso del método analítico, con el fin de

estudiar y evaluar el fenómeno en cada una de sus partes, se utilizó las fuentes primarias, su método fue la entrevista con su instrumento el cuestionario en forma estructurada, también se consultaron fuentes secundarias. Su población estuvo conformada por todas las personas que laboran en la Cooperativa Integral de Transporte de Turbaco “Cootranstur; Personal operativo: 71 y Personal administrativo: 13; La muestra fue elegida de manera intencional, ya que no se trabaja con un grupo de empresas sino con una empresa en particular, por esto se tomará como muestra a todas las personas que laboran en la Cooperativa Integral de Transportes de Turbaco “Cootranstur”, es decir 84 personas en total (p. 44-50). En cuanto a los resultados: el 84,5% de los empleados pertenece al nivel operativo de la organización, el 22,61% de las personas tiene más de 5 años de labores en la empresa, el 96,42% de las personas son hombres, el 84,5% de las personas son conductores, un 88,6 % de los encuestados está conforme en la forma como la empresa escoge los empleados, 89, 27 % de la población encuestadas afirman no haber tenido una buena inducción al ingresar a trabajar en la empresa, el 82,13% de los encuestados opina que la selección de los empleados no se realiza mediante el perfil de los empleados, el 100% de los empleados afirma estar acordes en que conocer las políticas de la empresa es un factor importante para incrementar la productividad. Tuvo como conclusión lo siguiente: fue llevada a cabo mediante el análisis de la evaluación la gestión del talento humano en la Cooperativa de transporte de Turbaco, todo esto se realizó a través un riguroso de trabajo en equipo donde se empleó un metodología nunca utilizada en la empresa, la cual se evidencio muchas debilidades que

fueron desglosadas desde la raíz, en todo el proceso de la selección de personal que fueron recomendados por diversos autores; la cual se pueden referenciar en el reclutamiento y selección, de aplicación de personas, la compensación de personas, el desarrollo de personas, mantenimiento de personas y monitoreo de personas.

2.1.2. Antecedentes nacionales

De la Torres y Themme (2017), en su trabajo de investigación denominada “Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016”. Trabajo de investigación para la obtención de título de profesional de Licenciado en Negocios internacionales. Tuvo como objetivo principal de determinar de qué modo la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral (p. 9). En relación a su metodología, dicha investigación fue de tipo descriptivo, cuantitativo y correlacional, diseño no experimental y transversal. con un diseño no experimental y transversal. El tiempo que se analizó pertenece de junio a diciembre del 2016. La población identificada fue de 42 trabajadores, la muestra se seleccionó de manera probabilística, estando conformando por 37 trabajadores. Para la medición de la variable cultura organizacional de la autora María Carolina Olmos Torre y Katherine Socha Fandiño; en cuanto a la variable desempeño laboral se utilizó el instrumento del método de escalas de observaciones de comportamiento BOS. La técnica que se utilizó fue la observación participativa, es decir, se identificó a como los investigadores y sobre esta base se recopiló la

información (p. 28 - 36). En cuanto a los resultados: el 54.1% trabajadores tienen un Regular desempeño laboral, el 59.5% de trabajadores manifiestan que se tiene un nivel Regular de Cultura Organizacional, el 78.4% de trabajadores manifiestan se tiene un nivel Bueno de valores institucionales, el 62.2% de trabajadores manifiestan que se tiene un nivel Regular del modelo de la empresa, el 75.7% de trabajadores manifiestan que se tiene un nivel Bueno de clima laboral dentro de la institución, el 81.1% de trabajadores manifiestan que se tienen claras las normas institucionales (p. 38-47). En cuanto a las conclusiones, se ha llegado a la conclusión de la existencia de la relación significativa de las variables cultura organizacional y la de desempeño laboral de los colaboradores, se estableció una relación directamente proporcional. Dentro de los valores y desempeño laboral, hay una existencia muy significativa y de correspondencia proporcional. Entre las creencias y desempeño laboral hay una concordancia significativa y su pertinencia directa. Entre clima organizacional y el desempeño laboral, existe una relación significativa y su correspondiente relación directa de manera proporcional. De igual manera las normas y el desempeño laboral, existe proporcionalidad de una relación directa. Entre los símbolos y el desempeño laboral, existe su relación de manera significativa. Por último, se da entre la filosofía y el desempeño laboral se establece una relación significativa, de manera proporcional.

Calumani y Muriano (2018) en su trabajo de investigación titulado “Cultura organizacional y gestión del talento humano del personal docente

de una Institución Educativa, Ica-2018”, tesis para obtener el grado académico de maestro en Administración de la Educación. La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación de la cultura organizacional con la gestión del talento humano del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018 (p. 34). En cuanto a la metodología el trabajo de investigación se ubica dentro método cuantitativo con un diseño correlacional, en cuanto a la población estuvo constituida por todos los docentes nombrados y contratados que hacen un total de 83 de la Institución Educativa “San Luis Gonzaga”, el instrumento a utilizar fue el cuestionario (p. 36-46). En cuanto a los resultados en cuanto a la cultura organizacional el 91.6% (76) perciben un nivel favorable, en cuanto al nivel de talento humano el 75.9% (63) concluyeron que el nivel de gestión es bueno. En cuanto a las conclusiones: se llegó a determinar que hay una relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano del talento humano que desempeña la labor docente en la Institución Educativa “San Luis Gonzaga” del distrito de Ica, entre el año escolar 2018. Se identificó que no hay una existencia entre la cultura organizacional y la admisión del talento (personal) docente de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, por tanto, se relacionó que no existe relación significativa entre la cultura organizacional y su aplicación al personal docente de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, del distrito de Ica.

Reyes (2018) en su trabajo de investigación titulada “Gestión de talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Chancay”, tesis para optar el título profesional de Ingeniería Industrial. Tuvo como objetivo principal. Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018 (p. 4). En cuanto a la Metodología: tipo de investigación aplicada porque se tomó un problema real, el enfoque del estudio fue cuantitativo, en cuanto a la población es necesario determinar la población considerada en 120 personas entre autoridades, funcionarios y servidores; con una muestra de 92 individuos entre autoridades, funcionarios y servidores. En cuanto a los resultados: el 48,3% del personal tiene un nivel de percepción bajo respecto a la gestión del talento humano, el 48,3% del personal tiene un nivel de percepción bajo respecto a la planificación del talento humano, el 58,3% del personal tiene un nivel de percepción bajo respecto a la integración del talento humano, el 41,7% del personal tiene un nivel de percepción regular respecto al desarrollo del talento humano, el 48,3% del personal tiene un nivel de percepción bajo respecto al desempeño laboral, el 38,3% del personal tiene un nivel de percepción bajo respecto a la eficacia laboral, el 48,3% del personal tiene un nivel de percepción bajo respecto a la eficiencia laboral, el 48,3% del personal tiene un nivel de percepción bajo respecto al trabajo en equipo. En cuanto a las conclusiones: la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay. Palabras claves: Gestión del talento humano, desempeño laboral,

talento humano.

2.2. Bases teóricas

Gestión de Talento Humano (X)

Enfoque de gestión de talento

Todas las formas de visiones que sustentan el talento humano se establecen a través de un enfoque humanista y por competencias.

A través del enfoque humanista en la gestión del talento humano: Para Martínez (2013), asume a través del modelo humanista de la organización de Peiro (1986), la persona es un ente “natural” la cual posee un potencial para desarrollar cualquier actividad, lo que antes estaba limitado por las políticas de todas las organizaciones.

“Estando así; se establece la temática del desarrollo de toda persona, en todas las organizaciones y la manera de emplear diferentes estrategias para su logro, formas que sirven de punto de partida para el establecimiento de políticas que serán implementadas en el área de los recursos humanos”.

El enfoque por competencias en la gestión del talento humano: Según Alles (citado por Castañeda y Zuluoga, 2014), estos consideran que el recurso humano se conceptualiza o entiende como las distintas formas de dotar intelectualmente, van a constituir uno de los dos subconjuntos: los conocimientos y las competencias; ambas cumplirán sus roles determinantes sobre el desempeño superior.

Las relaciones que se dan entre ambos subconjuntos antes mencionados incide mucho en el posicionamiento de la persona en algún puesto o área de una organización. Las personas tienen características distintas en cuanto a sus capacidades, conocimientos e inclusive en sus competencias;

esto hace que solo un grupo de ambos se ponga en operatividad cuando se hace algo, cuando se desarrollara las labores de trabajo, actividad física o también llevar una tarea doméstica.

Definición de gestión de talento humano

Chiavenato (2018), Indica que:

Entiende la Gestión del Talento Humano, como el eje fundamental para el desarrollo de las organizaciones del mundo moderno, las cuales toman al recurso humano como socias y colaboradoras de la empresa, de manera que las personas dependan de la empresa para poder lograr sus objetivos, y que las personas dependan de la empresa para alcanzar sus objetivos, y puedan suplir sus necesidades, de modo que ambas partes dependan una de otra y se proporcionan hacia beneficios recíprocos. Las personas dejan de ser simples agentes pasivos para convertirse en un personal activo e inteligente con aportaciones permanentes que serán tomadas en cuenta y poder ayudar a gestionar todos los recursos de su organización, convirtiéndolas de esta manera en una solución y una ventaja competitiva para toda organización que espera e éxito permanente. (p. 42)

Ríos (2015) “Define que la gestión de talento humano como aquella actividad que, de captar, formar y conservar el talento a través del alineamiento sólido de diferentes mecanismos, procesos y personas, con relación a las competencias y frutos demandados para un rendimiento óptimo y adecuado”.

Importancia de la gestión del talento humano

Chiavenato (2018), Indica que:

El capital humano tiene una importancia de manera primordial en una organización, de manera que los gerentes se convierten en administradores del equipo de personas en donde el elemento humano pasa de ser una simple mano de obra a formar parte de la visión estratégica de la empresa; estos a la vez tienen que administrar el talento humano, ya que son el eje fundamental para que la empresa logre alcanzar sus objetivos; de esta manera el personal pasa a ser agente activo con conocimiento para poder administrar los demás recursos de la organización. En la actualidad, lidiar con el personal dejó de ser un simple desafío y se convirtió en una razón esencial para afrontar de manera directa los diferentes problemas internos y externos de las organizaciones. (p. 42)

Sotomayor (2016) precisa que:

La importancia de toda gestión del talento humano dentro de las organizaciones se basa en ubicar estratégicamente al personal en el puesto requerido y adecuado mediante un proceso de seleccionamiento, la cual es elegido por sus cualidades, condiciones humanas, morales y técnicas. El talento se percibe por los gerentes observando, y detectando el potencial del individuo, que a posteriori realizara actividades de mayor reto para la organización. Asimismo, deberá tenerse en cuenta que la importancia del talento humano se basa también en la tecnología y la capacitación constante, ya que del mayor rendimiento de un colaborador para su organización es la mera que pueda responder a las adversidades que se le

presenta en el día a día dentro de su organización. (p. 137).

Armas, Llanos y Traverso (2017) define que:

“Es imprescindible e importante considerar la evolución que han tenido las personas en las organizaciones desde los tiempos inmemorables hasta la actualidad y que han contribuido al surgimiento en la gestión del talento humano”.

Las funciones de la gestión del talento humano

(Chiavenato, 2009, pág. 45) “Menciona que el departamento de recursos humano no solo debe enfocarse en las funciones de trabajos que tiene que cumplir sino además en los objetivos y resultados que les permite designar las actividades a los empleados de la empresa y así poder crear valor y alcanzar dichos resultados”.

El enfoque de las funciones de recursos humanos es representado por lo ejes vertical y horizontal. Esta perspectiva va de lo estratégico a un periodo largo y de lo operativo a un periodo corto. Los administradores de recursos humanos deben estar capacitado tanto en lo estratégico y operativo, al mismo tiempo, centrarse en los periodos largo y corto.

Las funciones se extienden de la administración de proceso a la administración de capital humano.

Características de la gestión del talento humano.

Según Almonte (2015) las características de un personal con talento humano son:

- Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión.
- Proporcionar competitividad a la organización.
- Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados.
- Permitir el incremento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo.
- Ayudar a desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.
- Permite administrar el cambio.
- Permite establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables.

Procesos de la gestión del talento Humano

Chiavenato (2011) indica que el área de recursos humanos posee una incidencia en los individuos y en las instituciones, menciona que sus dimensiones son:

- a. Proceso de provisión de personas.** - Este comprende el reclutamiento, selección y planeación de del factor humano.
- b. Proceso de organización de personas.** - este proceso comprende el diseño de puestos, análisis y descripción de puestos y la evaluación del desempeño.
- c. Proceso de retención de personas.** - este proceso comprende la remuneración, prestaciones, higiene, seguridad y relaciones sindicales.
- d. Proceso de desarrollo de personas.** - este proceso comprende la

capacitación, el desarrollo personal y el desarrollo organizacional.

e. Proceso de evaluación de personas. - este proceso comprende la existencia de un banco de datos, controles de evaluación y sistemas de información que permitan la evaluación del personal.

Planificación de la gestión del talento humano

Ríos (2015) señala que el “talento humano es un mecanismo desarrollado con el garantizar un manejo adecuado y la selección correcta del personal con la finalidad de tener ciertas cantidades de productos y prestaciones a largo plazo”.

Es importante redactar una actividad en grupo entre líderes de mecanismo y sentido en la GTH de una organización.

Es muy importante proyectar algunas carencias vigentes y futuras sobre el talento humano, pues de no hacerse, se pondrá en riesgo de no contar con un personal en desproporción a costos elevados y tener que verse en despedir personal.

En contraste, si es el carecimiento de mano de obra de la que se requiere, es posible estar expuesto a perder mercado pues no se podrá brindar servicios en el tiempo acordado lo que podría afectar la imagen de la organización.

En la planificación es muy necesario que comprenda dos principales elementos:

En un primer lugar, la previsión de la demanda del personal, mejor dicho, el aumento de personal que se requeriría a largo plazo. Con la posibilidad de que la demanda del personal se incremente la productividad, se ve la posibilidad de incrementar la prestación de servicios y la producción con

una menor cantidad de personal y el ingreso de tecnologías recientes.

Seguidamente, la función de la planificación del talento humano, consiste en la previsión de la oferta de personal, o la disposición del personal con habilidades necesarias para cubrir la demanda de personal de la organización.

Dimensiones de la Gestión del Talento Humano

- **Administración del talento humano:**

La administración del talento humano *según Chiavenato (2009)* mencionó, es la participación de los colaboradores como medio para alcanzar metas y objetivos. Igualmente, Cadena (2016) indica, está a cargo del macro proceso de seguridad integral y gestión del talento humano que contextualiza con los métodos de desarrollo en la organización, gestión técnica, salud ocupacional, seguridad laboral, atención al ciudadano o colaborador y gestión ambiental.

- **Capacitación:**

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”.

Para que los colaboradores tengan éxito dentro de la organización deben tener capacitación permanente y así desarrollarse con tecnología de punta y en habilidades relevantes para desempeñar sus funciones actuales y futuras. Para ello los profesionales de las ciencias administrativas de recursos humanos deben tener

conocimientos de los métodos de los adultos, relacionar la capacitación con los propósitos de la organización y evaluar permanentemente los resultados.

- **Motivación:**

“Son las condiciones empleadas por las organizaciones para lograr un estímulo permanente en el personal generando un aumento en su efectividad en el interior de una organización. Sus indicadores son los siguientes: Reconocimiento, espacios laborales y beneficios sociales”.

Cultura Organizacional (Y)

Definiciones

Hitt, Duane y Hoskisson (2015) está definido como un grupo mixto de opiniones, representaciones y virtudes principales repartidas en su totalidad en la organización y tiene repercusión en el funcionamiento el cual desempeña los negocios.

Para Robbins (2009) “La cultura organizacional es: La cultura organizacional se refiere a un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás. Es decir, la cultura organizacional es la percepción que se tiene de la organización en relación a sus valores, costumbres y hasta hábitos que se respiran y se viven en la empresa. (p. 548)”.

Este concepto viene hacer como un tipo de sistema el cual permite que los miembros de una organización (empresa) cuentan con una línea fija de

creencias, reflejándose en su modo de vida, en sus creencias, costumbres y en hábitos que normalmente lo conllevan con los valores que la empresa pone a conocer a cada uno de sus integrantes.

Stephen P Robbins (2017), considera que “la cultura organizacional es un procedimiento que son compartidos por cada persona dentro de la organización, formando así una sola cultura que los distinguirán de otras” (p. 527)

Teorías de la cultura organizacional

Cuando tenemos en cuenta algunas teorías es de vital importancia nombrar a algunos autores por su experiencia y por contribuir con todo lo que tiene que ver con la cultura organizacional.

a) Teoría de Robbins Stephen.

Este autor manifiesta que, “se entiende como un sistema de características dentro de una organización, el mismo que es compartida por los integrantes de una entidad o empresa y que le distingue de las demás. Las organizaciones valoran un conjunto de características básicas” (Salazar, 2013)”.

b) Teoría de Edgar Schein.

“En cuanto a la cultura de la organización, se retienen los supuestos y creencias básicos más profundos, que permiten a los individuos expresar y vivir sus hechos, y dar contestación a sus problemas de supervivencia internos y externos (Pedraza, Obispo, Vásquez y

Gómez, 2015)”

“Estas presunciones son la esencia de la cultura organizacional, que le permiten a un grupo de personas elaborar un modelo eficaz para enfrentar sus problemas de adaptación, a través de los valores, conductas, creaciones, cultura, etc.”

c) Teoría de Idalberto Chiavenato.

Vemos que, en cada empresa, entidad u organización, manejan su propio clima organizacional, basados en sus costumbres y accionar diarios. En tal sentido si se tiene claro el significado de la cultura en una organización en primera instancia es entender la cultura de la misma. Ser parte de una entidad implica entender su cultura. El hecho de vivir en una entidad, trabajar en una entidad participar en las actividades de una organización y buscar una carrera en una organización están estrechamente relacionados con la cultura organizacional. La manera como las personas se desenvuelven en una entidad, las actitudes generales, los supuestos, los deseos y los problemas relacionados cuando interactúan entre los integrantes son parte de la cultura organizacional. (Chiavenato, 2011, p. 72).

Características de la cultura organizacional

En cuanto *Chiavenato (2015)*, manifiesta que se cuenta con seis características principales:

- 1) Regularidad de los comportamientos observados: este accionar de los miembros particularmente de diferencian por su idioma propio, rituales, características y conductas.

- 2) Normas: son principalmente adoptados como los reglamentos, lineamiento, políticas de trabajo en la cual los miembros de la organización deben realizar para poder desarrollarse como miembros de la entidad de manera diaria. (p. 126).
- 3) Valores dominantes: teniendo en cuenta la dominancia viene hacer los orígenes que toda empresa defiende y transmiten a sus empleados para poder llevar a su misión como visión y estos puedan ser a través de calidad de producto y actividad elevada. (p. 126)
- 4) Filosofía: viene hacer una cantidad aceptable de reflexiones en las cuales se aprecia el trato del personal tanto a los colaboradores como a los clientes. (p. 126)
- 5) Reglas: estas reglas vienen hacer instrumentos la cual te va a medir el comportamiento de los colaboradores que pertenecen a una organización y que deben ser trasladadas a los nuevos colaboradores que formarán parte del nuevo equipo de trabajo y que deberán aprenderlas para ser aceptados. (p. 126)
- 6) Clima organizacional: viene hacer el ambiente generado por emociones en la cual los trabajadores se van relacionando y logrando un buen clima y un buen trato entre clientes y proveedores (p. 126)

Importancia de la cultura organizacional

Es uno de los mayores temas y sobre todo de realce para apoyar a la organización; y, Aguilar (2015), las cual le va permitir a la organización hacer competitiva, es así que:

- a) Viene hacer el factor que impulsa el crecimiento de la sociedad, teniendo en consideración que la organización viene hacer el centro; teniendo su inicio en la sociedad, contando con los recursos que le brinda; lo que hará más fácil la articulación de los objetivos de la organización.
- b) Muestra estrategias, estructuras y sistemas con la que cuenta la organización el cual puede ser, aprendida, modificada para bien, y así llega a entenderse la dinámica del proceso de aprendizaje; el cual permitirá establecer criterios y reglas de acción para un mejor desempeño.
- c) Se pone en evidencia mediante las conductas que manifiestan los miembros de una organización, las cuales facilitan el comportamiento en la misma y, se identifican a través de un conjunto de prácticas gerenciales y de monitoreo, lo que indica que la organización moldea a sus colaboradores mediante parámetros de conducta.

Factores de la cultura organizacional

Olmos & Socha (2006) manifiestan sobre la cultura organizacional que, existe 7 factores importantes, los cuales se van a detallar a continuación:

- Valores.

"Se debe entender como serie de principios o cualidades considerados por los miembros de la organización, como la atención al cliente, la innovación, etc." (Olmos & Socha, 2006, p. 12). Estos se ponen en

práctica por todos los miembros que conforman la organización y es lo que los caracteriza, dentro de la cual resaltan la dedicación que le ponen en la atención al usuario del servicio, el trato, la amabilidad, la capacidad, entre otros.

- Creencias.

“Definido como los supuestos o consideraciones del modelo de negocio en la organización, puede ser verdadero o falso” (Olmos y Socha, 2006, p. 12). Mayormente tiene que ver con lo que se ofrece en la organización, y en el caso de los servidores, ellos realizan propagandas del servicio que brindan, lo que en ocasiones resulta ser cierto y en otros casos no.

- Clima.

“Se le conoce también como la atmósfera o sentimiento en el ambiente organizacional, que se hace visible en el ambiente físico de la organización mediante la forma de trabajar de los empleados” (Olmos y Socha, 2006, p. 12).

- Normas.

También conocida como las reglas las cuales rodean a la organización, las cuales constituyen el comportamiento de los empleados. (Olmos y Socha, 2006, p. 12). En este caso es importante porque va a permitir a tener un orden y respeto a lo que ya se ha establecido como norma de trabajo y se debe cumplir con la finalidad de hacer prevalecer el respeto y la consideración entre los integrantes de la organización.

- Símbolos.

“Esto se define como una colección de logotipos de empresas, rituales y tradiciones básicas, como las ceremonias que se realizan todos los años” (Olmos y Socha, 2006, p. 13). Esto tiene que ver con lo que le es de vital importancia a las organizaciones, por ejemplo, una insignia que les representa, pero sobre todo prácticas que se han implantado y que ya forman parte de las tradiciones de la organización.

- Filosofía.

Viene hacer las políticas e ideologías establecidas las cuales va a orientar las acciones de la organización. (Olmos y Socha, 2006, p. 13). Esto quiere decir que, el pensamiento, la filosofía que se encuentra plasmada en la visión y misión de la organización y que dirige la actividad diaria del personal, el mismo que la asume como parte importante de su diario quehacer.

Aspectos de la cultura organizacional

Aspectos propuestos por *Meseguer M. y Soler. M. (2012)*.

- “La cultura presenta una serie de aceptaciones importantes en la cual el individuo incorpora a su desenvolvimiento en la organización”.
- “Es una edificación social y vigorosa creada por sus colaboradores”.
- “Tienen apariencias ancestrales que son transmitidos a los nuevos colaboradores y que van contiene aspectos históricos que son enseñados a los nuevos miembros y que van difundidos en generaciones de grupos de la organización”.

- “Es una definición implantada por la organización”.
- “Son conceptos independientes que están vinculadas a otras subculturas”.
- “No se puede incluir, verificar no se puede abordar, identificar ni aclarar desde un punto de vista único, deben incluirse los objetivos rastreados y las contingencias de la propia investigación”.
- “Incorpora responsabilidades de métodos”.
- “Es un elemento importante para la competitividad y la perduración”.
- “Puede estar compuesto de valorización instrumental o institucional”.
- “Posee objetivos o fines en la forma de abordar las dificultades o decisiones para dar conciencia al trabajo y la vida”.

2.3. Definiciones conceptuales

Gestión de talento humano:

Es la sucesión de prácticas y políticas de la gestión de talento humano indispensables para encaminar los ámbitos administrativos en cuanto con los que cuenta la entidad a la persona o los recursos humanos.

Gestión:

Es asumir y llevar a cabo las responsabilidades acerca de un proceso (es decir, sobre un conjunto de actividades), esto puede ser empresarial o personal.

Talento:

Especial capacidad intelectual o aptitud que una persona tiene para aprender

las cosas con facilidad o para desarrollar con mucha habilidad una actividad.

Talento humano:

“Es el saber identificar, captar y retener al individuo con más capacidades para realizar una labor dentro de la organización cumpliendo los objetivos y metas de la entidad” (Jericó 2008 p. 24).

Capacitación:

Es la adquisición de conocimientos y mejoramiento de aptitudes, capacidades, rendimiento y condiciones naturales de una persona, así como el desarrollo de sus creencias y valores que forma parte de su comportamiento.

Reclutamiento y selección:

Es posible que tome en cuenta como cualquier acción, desde diversos enfoques. De este modo para un mejor entendimiento de los aspirantes que se quieren captar, para después seleccionarlos y posteriormente retenerlos en una organización (Alles, 2010).

Cultura organizacional:

Es el conjunto de valores, creencias y principios fundamentales de la persona que comparte con los miembros de una organización.

Cultura:

Hace mención a la forma de ser del espíritu humano y de las diferentes facultades intelectuales del hombre. Tradiciones y costumbres que ha recibido de sus ancestros.

Organización:

Las organizaciones son sistemas sociales diseñados para lograr metas y

objetivos por medio de los recursos humanos o de la gestión del talento humano y de otro tipo.

Motivación:

Son las condiciones empleadas por las organizaciones para lograr un estímulo permanente en el personal generando un aumento en su efectividad en el interior de una organización (Alles, 2010).

2.4. Formulación de las hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

La Gestión de Talento Humano se relaciona significativamente con la Cultura Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022.

2.4.2 Hipótesis específica

- a. La administración del talento humano se relaciona significativamente con la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022.
- b. La capacitación se relaciona significativamente con la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022
- c. La motivación se relaciona significativamente con la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022.

2.5. Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores
Variable Independiente: Gestión de Talento Humano	Administración de talento humano	- Planificación. - Reclutamiento. - Selección.
	Capacitación	- Diagnóstico. - Ejecución. - Evaluación.
	Motivación	- Reconocimiento. - Espacios laborales - Beneficios sociales.
Variable Dependiente: Cultura Organizacional	Relaciones interpersonales	- Comunicación. - Empatía. - Equipo.
	Relaciones de poder	- Habilidad. - Negociación. - Compromiso
	Misión y visión	- Objetivos. - Valores. - Ética.

Capítulo III. Metodología

3.1. Diseño metodológico

En la investigación presentada se está proponiendo un diseño no experimental, porque se considera en esta investigación a las variables de estudio la no manipulación de estas, si no se identificara hechos o situaciones de una situación específica. se varia las variables de manera intencional (*Hernández, Fernández & Baptista 2014*).

Por su dimensión temporal, esta investigación es de tipo transversal ya que los datos se recolectarán en un periodo determinado, siendo ello además de tipo descriptivo correlacional causal.

3.2. Población y muestra

3.2.1 Población

Esta será representada por un total de 86 trabajadores administrativos pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Sayán.

3.2.2 Muestra

Por considerarse una población muy razonable para el presente estudio se tomará en cuenta como la muestra el 100% identificada en la población.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Técnica a emplear

El trabajo de investigación a desarrollar utilizará la técnica de la encuesta, cuyo instrumento a poner en práctica será el cuestionario.

Descripción del instrumento

El cuestionario como instrumento, tendrá una serie de preguntas en la que serán contestadas por escrito a fin de obtener la información adecuada. Este instrumento medirá las variables de la investigación.

3.4. Técnicas para el procedimiento de la información

En el procesamiento de la información se empleará la técnica estadística descriptiva de distribución de frecuencias.

Para ello se tendrá en cuenta el software a emplear es el Statical Package for the Social Sciences - SPSS versión N° 26.

Capítulo IV. Resultados

4.1. Análisis descriptivo de la gestión del talento humano

Tabla 1: Resultado de las frecuencias absolutas y relativas según los indicadores de la administración del talento humano

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. ¿La planificación del talento humano garantiza el desarrollo de la cultura organizacional de la Municipalidad Distrital de Sayán?	21	24.4%	13	15.1%	15	17.4%	22	25.6%	15	17.4%
2. ¿El reclutamiento se realiza de manera eficiente por parte de la gestión del talento humano?	15	17.4%	20	23.3%	15	17.4%	18	20.9%	18	20.9%
3. ¿La selección de funcionarios permite la eficacia de la gestión del talento humano?	12	14.0%	22	25.6%	21	24.4%	16	18.6%	15	17.4%

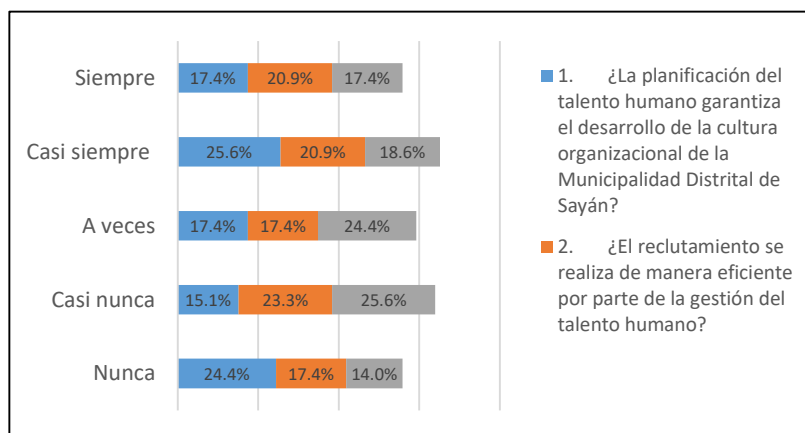


Figura 1: Administración del talento humano

Se muestra en la Tabla 1 que de acuerdo a si la planificación del talento humano garantiza el desarrollo de la cultura organizacional de la Municipalidad Distrital de Sayán el 39.5% indico que casi nunca y nunca, en el caso del 17.4% menciono que a veces y el 43% evidencio que siempre y casi siempre. En segundo lugar, en cuanto a si el reclutamiento se realiza de manera eficiente por parte de la gestión del talento humano el 40.7% acoto que casi nunca y nunca, el 17.4% resalto que a veces y el 41.9% manifestó que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en cuanto a si la selección de funcionarios permite la

eficacia de la gestión del talento humano el 39.5% determino que nunca y casi nunca, el 24.4% respondió que a veces y el 36% determino que casi siempre y siempre.

Tabla 2: Resultado de las frecuencias absolutas y relativas según los indicadores de la capacitación

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. ¿El personal que labora es capacitado constantemente sobre sus funciones a realizar?	17	19.8%	18	20.9%	16	18.6%	18	20.9%	17	19.8%
2. ¿Las capacitaciones que programa la Municipalidad es la adecuada para el desarrollo de sus actividades?	12	14.0%	21	24.4%	21	24.4%	17	19.8%	15	17.4%
3. ¿El personal es evaluado psicológicamente para mantenerse en su puesto laboral?	15	17.4%	19	22.1%	20	23.3%	20	23.3%	12	14.0%

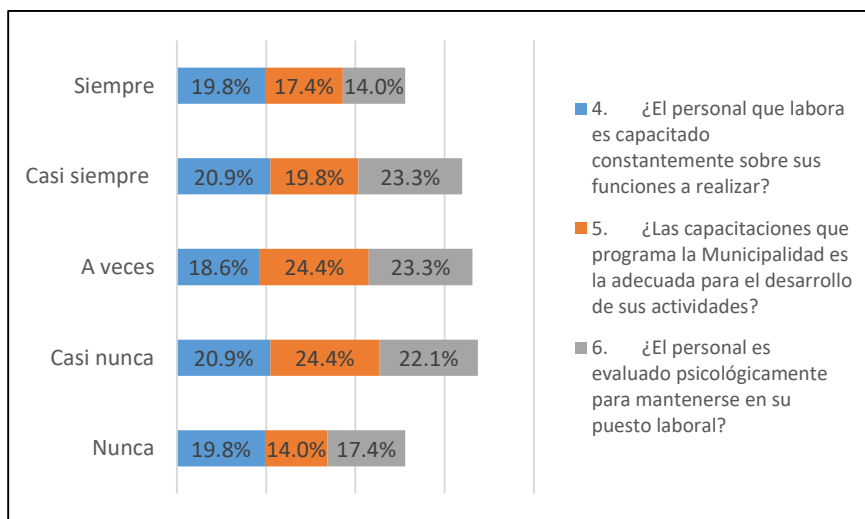


Figura 2: Capacitación.

Se muestra en la Tabla 2 que de acuerdo a si El personal que labora es capacitado constantemente sobre sus funciones a realizar el 40.7% indico que casi nunca y nunca, en el caso del 18.6% menciono que a veces y el 40.7% evidencio que siempre y casi siempre. En segundo lugar, en cuanto a si las capacitaciones que programa la Municipalidad es la adecuada para el desarrollo de sus actividades el 38.4% acoto que casi nunca y nunca, el 24.4% resalto que a veces y el 37.2% manifestó que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en cuanto a si el personal es evaluado psicológicamente para mantenerse en su

puesto laboral el 39.5% determino que nunca y casi nunca, el 23.3% respondió que a veces y el 37.2% determino que casi siempre y siempre.

Tabla 3: Resultado de las frecuencias absolutas y relativas según los indicadores de la capacitación

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4. ¿Se reconocen oportunamente los logros laborales?	16	18.6%	19	22.1%	15	17.4%	20	23.3%	16	18.6%
5. ¿La distribución de los espacios laborales son los idóneos?	13	15.1%	20	23.3%	23	26.7%	15	17.4%	15	17.4%
6. ¿La Municipalidad brinda los beneficios sociales necesarios?	12	14.0%	16	18.6%	28	32.6%	16	18.6%	14	16.3%

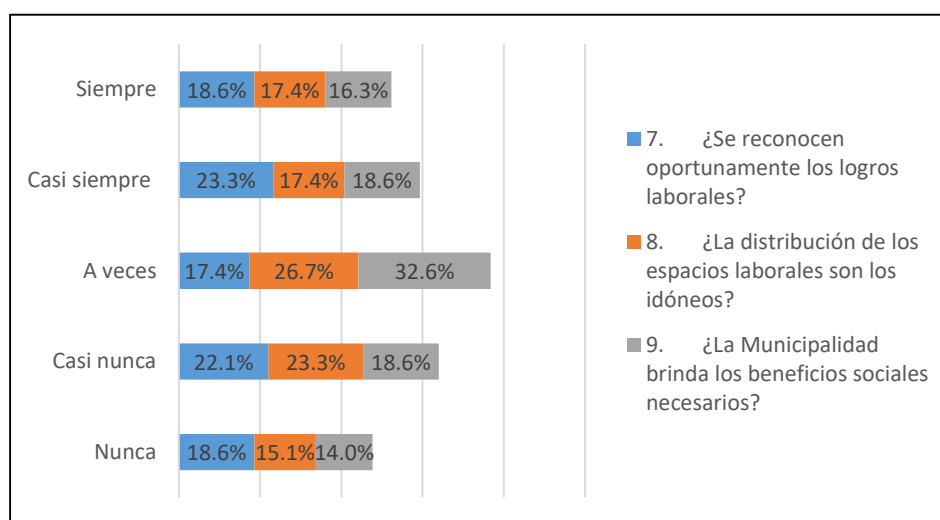


Figura 3: motivación

Se muestra en la Tabla 3 que de acuerdo a si se reconocen oportunamente los logros laborales el 40.7% indicó que casi nunca y nunca, en el caso del 17.4% menciono que a veces y el 41.9% evidencio que siempre y casi siempre. En segundo lugar, en cuanto a si la distribución de los espacios laborales son los idóneos el 38.4% acoto que casi nunca y nunca, el 26.7% resalto que a veces y el 34.9% manifestó que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en cuanto a si la Municipalidad brinda los beneficios sociales necesarios el 32.6% determino que nunca y casi nunca, el 32.6% respondió que a veces y el 34.9% determino que casi siempre y siempre.

4.2. Análisis descriptivo de la cultura organizacional

Tabla 4: Resultado de las frecuencias absolutas y relativas según los indicadores de las relaciones interpersonales

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. ¿Considera que su jefe utiliza comunicación asertiva con sus colaboradores?	22	25.6%	16	18.6%	22	25.6%	17	19.8%	9	10.5%
2. ¿Considera que existe empatía entre los colaboradores de su área?	13	15.1%	22	25.6%	21	24.4%	17	19.8%	13	15.1%
3. ¿Cree Usted que el trabajo en equipo es fundamental para el logro de los objetivos?	14	16.3%	14	16.3%	33	38.4%	13	15.1%	12	14.0%

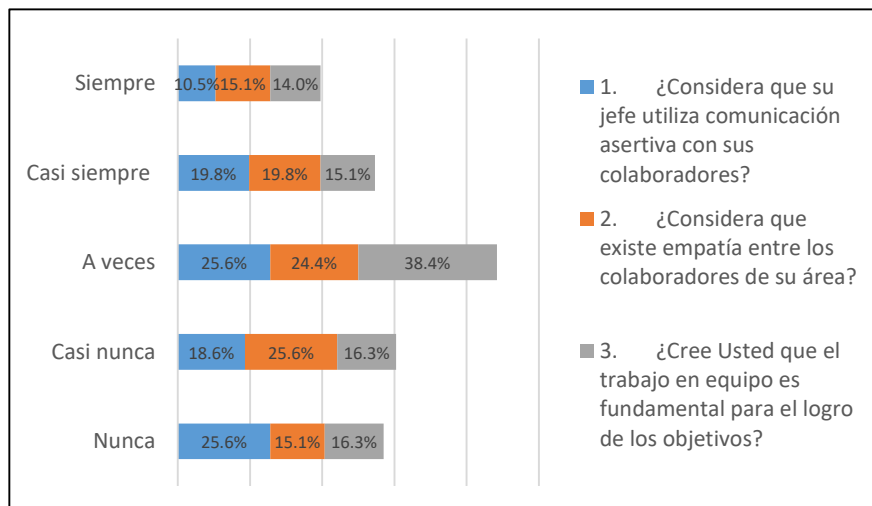


Figura 4: Relaciones interpersonales

Se muestra en la Tabla 4 que de acuerdo a si considera que su jefe utiliza comunicación asertiva con sus colaboradores el 44.2% indicó que casi nunca y nunca, en el caso del 25.6% menciono que a veces y el 30.2% evidencio que siempre y casi siempre. En segundo lugar, en cuanto a si considera que existe empatía entre los colaboradores de su área el 40.7% acoto que casi nunca y nunca, el 24.4% resalto que a veces y el 34.9% manifestó que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en cuanto a si cree que el trabajo en equipo es fundamental para el logro de los objetivos el 32.6% determino que nunca y casi nunca, el 38.4% respondió que a veces y el 29.1% determino que casi siempre y siempre.

Tabla 5: Resultado de las frecuencias absolutas y relativas según los indicadores de la Relaciones de poder

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4. ¿Con que frecuencia los directivos de la municipalidad se comunican con sus colaboradores?	21	24.4%	15	17.4%	18	20.9%	19	22.1%	13	15.1%
5. ¿Cree que es difícil entablar una conversación con sus jefes acerca de buscar soluciones para conflictos laborales?	18	20.9%	25	29.1%	16	18.6%	14	16.3%	13	15.1%
6. ¿Existe compromiso por parte de los colaboradores por realizar un buen trabajo?	15	17.4%	15	17.4%	28	32.6%	12	14.0%	16	18.6%

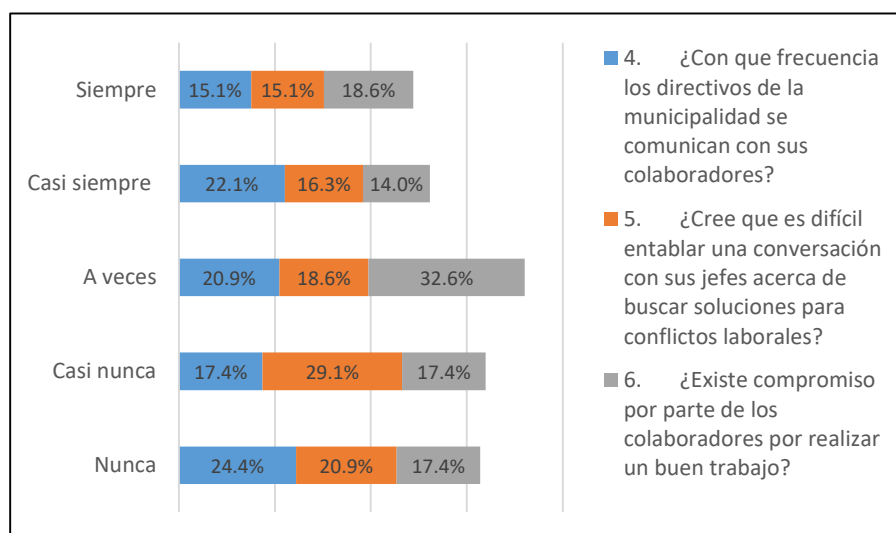


Figura 5: Relaciones de poder

Se muestra en la Tabla 5 que de acuerdo a con qué frecuencia los directivos de la municipalidad se comunican con sus colaboradores el 41.9% indicó que casi nunca y nunca, en el caso del 20.9% menciono que a veces y el 37.2% evidencio que siempre y casi siempre. En segundo lugar, en cuanto a si cree que es difícil entablar una conversación con sus jefes acerca de buscar soluciones para conflictos laborales el 50% acoto que casi nunca y nunca, el 18.6% resalto que a veces y el 31.4% manifestó que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en cuanto a si existe compromiso por parte de los colaboradores por realizar un buen trabajo el 34.6% determino que nunca y casi nunca, el 32.6% respondió que a veces y el 32.6% determino que casi siempre y siempre.

Tabla 6: Resultado de las frecuencias absolutas y relativas según los indicadores de la misión y visión

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
7. ¿Su jefe comunica los objetivos organizacionales que tienen por alcanzar para un nuevo periodo?	21	24.4%	13	15.1%	18	20.9%	20	23.3%	14	16.3%
8. ¿Considera importante que la Municipalidad tenga valores organizacionales?	9	10.5%	16	18.6%	20	23.3%	17	19.8%	24	27.9%
9. ¿Considera que la ética influye en el comportamiento de las personas?	13	15.1%	15	17.4%	29	33.7%	17	19.8%	12	14.0%

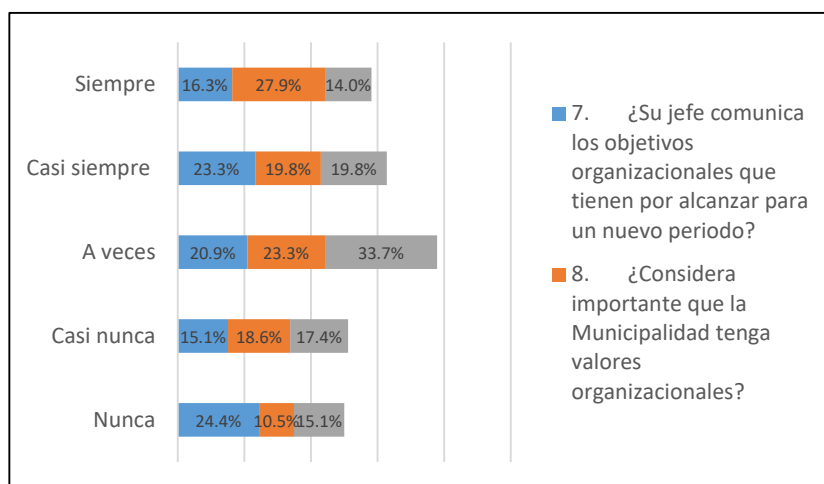


Figura 6: Misión y visión

Se muestra en la Tabla 6 que de acuerdo a si su jefe comunica los objetivos organizacionales que tienen por alcanzar para un nuevo periodo el 39.5% indico que casi nunca y nunca, en el caso del 20.9% menciono que a veces y el 39.5% evidencio que siempre y casi siempre. En segundo lugar, en cuanto a si considera importante que la Municipalidad tenga valores organizacionales el 29.1% acoto que casi nunca y nunca, el 23.3% resalto que a veces y el 47.7% manifestó que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en cuanto a si considera que la ética influye en el comportamiento de las personas el 32.6% determino que nunca y casi nunca, el 33.7% respondió que a veces y el 33.7% determino que casi siempre y siempre.

4.3. Prueba de normalidad

En la Tabla 7 se muestra que la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov ya que la muestra está conformada por 86 encuestados, encontrándose para las variables de estudio valores menores al 0.05 indicando que no presentan una distribución normal, por lo tanto, la correlación de las variables la cual serán medidas mediante Rho de Spearman

Tabla 7: Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	0.109	86	0.013
Administración del talento humano	0.157	86	0.000
Capacitación	0.153	86	0.000
Motivación	0.143	86	0.000
Cultura organizacional	0.117	86	0.005

a. Corrección de significación de Lilliefors

4.4. Comprobación de hipótesis

Hipótesis General

Ho: La gestión de talento humano no se relaciona significativamente con la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022.

Ha: La gestión de talento humano se relaciona significativamente con la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022.

Tabla 8: Pruebas de Rho de Spearman entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional

			Gestión del talento humano	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1.000	,703**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	86	86
	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	,703**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	86	86

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

Se muestra en la Tabla 7 que la gestión de talento humano se relaciona significativamente con la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022; mediante la Prueba de Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.703 estableciendo un grado positivo alto y con un nivel de significancia de $p = 0.00$ menor al 0.05.

Hipótesis específica 1

Ho: La administración del talento humano no se relaciona significativamente con la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022.

Ha: La administración del talento humano se relaciona significativamente con la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022.

Tabla 9: Pruebas de Rho de Spearman entre la administración del talento humano y la cultura organizacional

			Administración del talento humano	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Administración del talento humano	Coefficiente de correlación	1.000	,637**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	86	86
	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	,637**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	86	86

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

Se muestra en la Tabla 8 que la administración del talento humano se relaciona significativamente con la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022; mediante la Prueba de Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.637 estableciendo un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.00$ menor al 0.05.

Hipótesis específica 2

Ho: La capacitación no se relaciona significativamente con la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022

Ha: La capacitación se relaciona significativamente con la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022

Tabla 10: Pruebas de Rho de Spearman entre la capacitación y la cultura organizacional

			Capacitación	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1.000	,608**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	86	86
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,608**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	86	86

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

Se muestra en la Tabla 9 que la capacitación se relaciona significativamente con la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022; mediante la Prueba de Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.608 estableciendo un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.00$ menor al 0.05.

Hipótesis específica 3

Ho: La motivación no se relaciona significativamente con la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022.

Ha: La motivación se relaciona significativamente con la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022.

Tabla 11: Pruebas de Rho de Spearman entre la motivación y la cultura organizacional

			Motivación	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	,506**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	86	86
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,506**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	86	86

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

Se muestra en la Tabla 10 que la motivación se relaciona significativamente con la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022; mediante la Prueba de Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.506 estableciendo un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.00$ menor al 0.05.

Capítulo V. Discusión

5.1. Discusión

En relación al objetivo general siendo el de establecer de qué manera la gestión de talento humano influye en la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022; mediante la Prueba de Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.703 estableciendo un grado positivo alto y con un nivel de significancia de $p = 0.00$ menor al 0.05. Bajo este contexto, el autor Chiavenato (2018), Indica que la Gestión del Talento Humano, como el eje fundamental para el desarrollo de las organizaciones del mundo moderno, las cuales toman al recurso humano como socias y colaboradoras de la empresa, de manera que las personas dependan de la empresa para poder lograr sus objetivos, y que las personas dependan de la empresa para alcanzar sus objetivos, y puedan suplir sus necesidades, de modo que ambas partes dependan una de otra y se proporcionan hacia beneficios recíprocos. Las personas dejan de ser simples agentes pasivos para convertirse en un personal activo e inteligente con aportaciones permanentes que serán tomadas en cuenta y poder ayudar a gestionar todos los recursos de su organización, convirtiéndolas de esta manera en una solución y una ventaja competitiva para toda organización que espera e éxito permanente. (p. 42). Asimismo, los resultados fueron corroborados en la investigación de Coronel (2019) titulado “Cultura Organizacional y su intervención en la satisfacción laboral y vital de los profesionales de salud del Hospital Básico de Limones de Esmeraldas”, en la cual tuvo por objetivo analizar la intervención de la cultura organizacional en la satisfacción laboral y vital de los profesionales de salud

del Hospital Básico Limones de la provincia de Esmeraldas (p. 11). Sus resultados permitieron concluir que, en este estudio la cultura organizacional con la satisfacción laboral de los profesionales de salud no tiene relación significativa, puesto que la hipótesis es rechazada, se aplicó el coeficiente de Rho de Spearman revelando una fuerza de asociación de $-,079$ pero algunas dimensiones de las dos variables presentaron correlaciones bajas demostrando dependencia a un nivel de significancia de 0.01 y otras al 0.05. De la muestra el 50.8% de los profesionales fueron género masculino, la edad promedio 18 y 30 años. El Alfa de Cronbach demostró una fiabilidad buena para las dos escalas. La propuesta: fomentar una cultura organizacional innovadora a través de un programa de capacitaciones y actividades de integración de los profesionales de salud que laboran en dicha institución. Se pudo concluir que la cultura organizacional con la satisfacción laboral de los profesionales de salud no tiene relación significativa, puesto que la hipótesis es rechazada, ya que la cultura existente en el hospital pasa por desapercibida para los profesionales de salud, es decir es estática o permanente puesto que los trabajadores de dicha institución se acostumbran a esa cultura y no resulta como factor importante para la satisfacción.

En relación al primer objetivo siendo el de establecer de qué manera Describir de qué manera la administración del talento humano influye en la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022; mediante la Prueba de Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.637 estableciendo un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.00$ menor al 0.05. Bajo este contexto, el autor De la Torres y Themme (2017) en su trabajo de investigación titulada “Cultura

organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016”. Siendo su objetivo general es determinar de qué manera la Cultura Organizacional (los valores, creencia, clima, normas, símbolos y filosofía) se relaciona con el Desempeño Laboral (p. 9), tuvo como resultados: el 54.1% trabajadores tienen un Regular desempeño laboral, el 59.5% de trabajadores manifiestan que se tiene un nivel Regular de Cultura Organizacional, el 78.4% de trabajadores manifiestan se tiene un nivel Bueno de valores institucionales, el 62.2% de trabajadores manifiestan que se tiene un nivel Regular del modelo de la empresa, el 75.7% de trabajadores manifiestan que se tiene un nivel Bueno de clima laboral dentro de la institución, el 81.1% de trabajadores manifiestan que se tienen claras las normas institucionales (p. 38-47). En cuanto a las conclusiones, se ha establecido la existencia de una relación significativa entre la cultura organizacional y del desempeño laboral de los trabajadores, relación directamente proporcional. Entre los valores y desempeño laboral, existe concordancia significativa y una correspondencia directamente proporcional. Entre creencias y desempeño laboral existe concordancia significativa y una correspondencia directamente proporcional. Entre clima y el desempeño laboral, existe relación significativa y una correspondencia directamente proporcional. Entre normas y el desempeño laboral, existe relación significativa y una correspondencia directamente proporcional. Entre símbolos y el desempeño laboral, existe relación significativa y una correspondencia directamente proporcional. Por último, entre filosofía y desempeño laboral existe relación significativa, directamente proporcional.

En relación al segundo objetivo siendo el Establecer de qué modo la capacitación influye en la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022; mediante la Prueba de Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.608 estableciendo un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.00$ menor al 0.05. Bajo este contexto, el autor Calumani y Muriano (2018) en su trabajo de investigación titulado “Cultura organizacional y gestión del talento humano del personal docente de una Institución Educativa, Ica-2018”, tuvo como propósito determinar la relación de la cultura organizacional con la gestión del talento humano del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018 (p. 34). Teniendo como resultados en cuanto a la cultura organizacional el 91.6% (76) perciben un nivel favorable, en cuanto al nivel de talento humano el 75.9% (63) concluyeron que el nivel de gestión es bueno. En cuanto a las conclusiones: se determinó que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga del distrito de Ica durante el año escolar 2018. Se estableció que no existe relación entre la cultura organizacional y la admisión del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga. Se estableció que no existe relación significativa entre la cultura organizacional y la aplicación del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga.

En relación al tercer objetivo siendo el Identificar de qué manera la motivación influye en la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022; mediante la Prueba de Rho

de Spearman se obtuvo un valor de 0.506 estableciendo un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.00$ menor al 0.05. Bajo este contexto, el autor Reyes (2018) en su trabajo de investigación titulada “Gestión de talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Chancay”, la cual tuvo como objetivo principal. Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018 (p. 4). Siendo los resultados: el 48,3% del personal tiene un nivel de percepción bajo respecto a la gestión del talento humano, el 48,3% del personal tiene un nivel de percepción bajo respecto a la planificación del talento humano, el 58,3% del personal tiene un nivel de percepción bajo respecto a la integración del talento humano, el 41,7% del personal tiene un nivel de percepción regular respecto al desarrollo del talento humano, el 48,3% del personal tiene un nivel de percepción bajo respecto al desempeño laboral, el 38,3% del personal tiene un nivel de percepción bajo respecto a la eficacia laboral, el 48,3% del personal tiene un nivel de percepción bajo respecto a la eficiencia laboral, el 48,3% del personal tiene un nivel de percepción bajo respecto al trabajo en equipo. En cuanto a las conclusiones: la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay. Palabras claves: Gestión del talento humano, desempeño laboral, talento humano.

Capítulo VI. Conclusiones y recomendaciones

6.1. Conclusiones

La administración del talento humano se relaciona significativamente con la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022; mediante la Prueba de Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.637 estableciendo un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.00$ menor al 0.05. Esto implica que, si la entidad efectúa la aplicación y la evaluación de un plan de control del proceso de selección de personal será mayor captación de un idóneo capital humano que cumplan con los perfiles técnicos y profesionales que se requiere.

La capacitación se relaciona significativamente con la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022; mediante la Prueba de Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.608 estableciendo un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.00$ menor al 0.05. Esto implica que, si la entidad realiza un adecuado y eficiente proceso de capacitación para reforzar los conocimientos, habilidades y competencias de los colaboradores será mayor las estrategias que apliquen para obtener un mejor cumplimiento de los objetivos organizacionales.

La motivación se relaciona significativamente con la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022; mediante la Prueba de Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.506

estableciendo un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.00$ menor al 0.05. Esto implica que, si la entidad promueve directivas que mejoren el plan de incentivos económicos y no económicos en base al reconocimiento del cumplimiento y desempeño de los objetivos institucionales será mayor la capacidad de respuestas a las demandas dadas por la población.

Por lo tanto

La gestión de talento humano se relaciona significativamente con la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022; mediante la Prueba de Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.703 estableciendo un grado positivo alto y con un nivel de significancia de $p = 0.00$ menor al 0.05.

6.2. Recomendaciones

Se recomienda a la Municipalidad de Distrital de Sayán – Huaura que en base a que la administración del talento humano se relaciona significativamente con la cultura organizacional; Elaborar la aplicación y la evaluación de un plan de control del proceso de selección de personal para lograr captación de un idóneo capital humano que cumplan con los perfiles técnicos y profesionales que se requiere.

Se recomienda a la Municipalidad de Distrital de Sayán – Huaura que en base a que la capacitación se relaciona significativamente con la cultura organizacional; realizar una adecuado y eficiente proceso de capacitación para reforzar los conocimientos, habilidades y competencias de los colaboradores con el objetivo que se logre cubrir con las expectativas que requiere cada

puesto laboral

Se recomienda a la Municipalidad de Distrital de Sayán – Huaura que en base a que la motivación se relaciona significativamente con la cultura organizacional; promover directivas que mejoren el plan de incentivos económicos y no económicos en base al reconocimiento del cumplimiento y desempeño de los objetivos institucionales y con ello aumentar la capacidad de respuestas a las demandas dadas por la población

Capítulo VII. Referencias Bibliográficas

Coronel (2019) en su trabajo de investigación titulado “Cultura Organizacional y su intervención en la satisfacción laboral y vital de los profesionales de salud del Hospital Básico de Limones de Esmeraldas”.

González (2019), en su trabajo de investigación titulada “Influencia de la gestión del talento humano en la rotación de personal de la empresa Reckrear S.A.S.”.

De la Torres y Themme (2017) es su trabajo de investigación titulada “Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016”.

Calumani y Muriano (2018) en su trabajo de investigación titulado “Cultura organizacional y gestión del talento humano del personal docente de una Institución Educativa, Ica-2018”.

Reyes (2018) en su trabajo de investigación titulada “Gestión de talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Chancay”.

Castañeda, I. y Zuluaga, A. (2014). Gestión del talento humano en las Instituciones Educativas y calidad de la educación. (Tesis de especialización en gerencia educativa). Universidad Católica de Manizales: Colombia. Disponible en: <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/830/Alexander%20Zuluaga%20Collazos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pedraza, L., Obispo, K., Vásquez, L. y Gómez, L. (2015)
wCulturaorganizacionalwdesde la teoría dewEdgar Scheinwestudio

fenomenológico (U. d. Magdalena, Ed.) *Revista Clío América*, 9(17), 17-25.

Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2018). *servir Herramienta del Perú que crece*. Obtenido de <http://www.servir.gob.pe/servicio-civil/ley-del-servicio-civil/>

Reyes, J. (2015). *EOI Escuela de Organización Industrial*. Recuperado el 13 de febrero de 2018, <http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/05/04/gestion-de-recursos-humanos-importancia-y-objetivos/>

Ritter, M. (2008): “*Cultura Organizacional*”. Primera Edición Buenos Aires, Argentina. Editorial Dircom. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/243327774/Michael-Ritter-eBook-CULTURA-ORGANIZACIONAL-2008-pdf20131106-30732-1x9eb17-libre-libre-pdf>.

Griffin, R., Phillips, J., & Gully, S. (2017). *Comportamiento organizacional. Administración de personas y organizaciones* (12 ed.). Mexico D.F.: Cengage Learning.

Ritter (2008) *Cultura Organizacional: gestión y comunicación* (1ª edición) Buenos Aires. La Crujía Ediciones

Mejía, A, Bravo, M, & Montoya, A. (2013). Human talent factor in the organizations. *Revista Gestión de recursos humanos*, 34(1), 2-11. Obtenido de <https://bit.ly/38Vto5q>

ANEXOS

Anexo N°1: Matriz de consistencia

Anexo N°2: Instrumento de recolección de datos

Anexo N°03: Confiabilidad de Alfa Cronbach

Anexo N°1: Matriz de consistencia

**“GESTION DEL TALENTO HUMANO Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAYAN – HUAURA, 2022”**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema Principal</p> <p>¿De qué manera la gestión de talento humano influye en la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿De qué manera la administración del talento humano influye en la cultura organizacional de los trabajadores de la</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Establecer de qué manera la gestión de talento humano influye en la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Describir de qué manera la administración del talento humano influye en la cultura organizacional</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La gestión de talento humano se relaciona significativamente con la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022.</p> <p>Hipótesis Secundarias</p> <p>La administración del talento humano se relaciona significativamente con la</p>	<p>Variable Independiente: GESTION DEL TALENTO HUMANO</p> <p>Administración del Talento</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planificación. - Reclutamiento. - Selección. <p>Capacitación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diagnostico. - Ejecución. - Evaluación. <p>Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento. - Espacios laborales - Beneficios sociales. 	<p>DISEÑO:</p> <p>No experimental.</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Transversal. Correlacional.</p> <p>TÉCNICA:</p> <p>Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO:</p> <p>Cuestionario</p> <p>POBLACIÓN:</p>

<p>Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022?</p> <p>¿De qué modo la capacitación influye en la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022?</p> <p>¿De qué manera la motivación influye en la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022?</p>	<p>de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022.</p> <p>Establecer de qué modo la capacitación influye en la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022.</p> <p>Identificar de qué manera la motivación influye en la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022.</p>	<p>cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022.</p> <p>La capacitación se relaciona significativamente con la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022</p> <p>La motivación se relaciona significativamente con la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán – Huaura, 2022.</p>	<p>Variable Dependiente: CULTURA ORGANIZACIONAL</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación. - Empatía. - Equipo. <p>Relaciones de poder</p> <ul style="list-style-type: none"> - Habilidad. - Negociación. - Compromiso <p>Misión y visión</p> <ul style="list-style-type: none"> - Objetivos. - Valores. - Ética. 	<p>La población identificada es de 86, trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sayán.</p> <p>MUESTRA:</p> <p>Sera tomada como muestra el 100 % de la población.</p> <p>ESTADÍSTICO DE PRUEBA:</p> <p>Estadística descriptiva de distribución de frecuencias.</p>
---	--	---	---	--

Anexo N°2: Instrumento de recolecta de datos

CUESTIONARIO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

Estimados clientes, el presente cuestionario tiene como propósito recoger información para conocer las dificultades que existen sobre la Gestión del Talento Humano que se ofrece en la Municipalidad Distrital de Sayán. Dicha encuesta es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con sinceridad, veracidad y con total libertad, marcando con una (x) en el enunciado que indique lo que usted percibe en su ambiente de trabajo.

“Agradecemos anticipadamente su colaboración”

LEYENDA		
Siempre	S	5
Casi siempre	CS	4
A Veces	AV	3
Casi Nunca	CN	2
Nunca	N	1

DATOS GENERALES

Sexo: (1) Femenino (2) Masculino

Edad:

Entre 18 años a 24 años ()

Entre 25 años a 31 años ()

Entre 32 años a 45 años ()

Más de 45 años ()

Nº	V1: GESTION DEL TALENTO HUMANO	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Administración del talento humano	S	CS	AV	CN	N
1	1. ¿La planificación del talento humano garantiza el desarrollo de la cultura organizacional de la Municipalidad Distrital de Sayán?					
2	2. ¿El reclutamiento se realiza de manera eficiente por parte de la gestión del talento humano?					
3	3. ¿La selección de funcionarios permite la eficacia de la gestión del talento humano?					
	DIMENSIÓN 2: Capacitación	S	CS	AV	CN	N
4	4. ¿El personal que labora es capacitado constantemente sobre sus funciones a lo largo de su vida profesional?					
5	5. ¿Las capacitaciones que programa la Municipalidad es la adecuada para el desarrollo de sus actividades?					
6	6. ¿El personal es evaluado psicológicamente para mantenerse en su puesto?					
	DIMENSIÓN 3: Motivación	S	CS	AV	CN	N
7	7. ¿Se reconocen oportunamente los logros laborales?					
8	8. ¿La distribución de los espacios laborales son los idóneos?					
9	9. ¿La Municipalidad brinda los beneficios sociales necesarios?					

CUESTIONARIO CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado(a) trabajador, el presente cuestionario tiene como propósito recoger información para conocer sus percepciones sobre la Cultura Organizacional en la en la Municipalidad Distrital de Sayán y buscar alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con sinceridad, veracidad y con total libertad, marcando con una (x) en el enunciado que indique lo que usted percibe en su ambiente de trabajo.

“Agradecemos anticipadamente su colaboración”

LEYENDA		
Siempre	S	5
Casi siempre	CS	4
A Veces	AV	3
Casi Nunca	CN	2
Nunca	N	1

		V2: CULTURA ORGANIZACIONAL				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Relaciones interpersonales		S	CS	AV	CN	N
1	10. ¿Considera que su jefe utiliza comunicación asertiva con sus colaboradores?					
2	11. ¿Considera que existe empatía entre los colaboradores de su área?					
3	12. ¿Cree Usted que el trabajo en equipo es fundamental para el logro de los objetivos?					
DIMENSIÓN 2: Relaciones de poder		S	CS	AV	CN	N
4	13. ¿Con que frecuencia los directivos de la municipalidad se comunican con sus colaboradores?					
5	14. ¿Cree que es difícil entablar una conversación con sus jefes acerca de buscar soluciones para conflictos laborales?					
6	15. ¿Existe compromiso por parte de los colaboradores por realizar un buen trabajo?					
DIMENSIÓN 3: Misión y visión		S	CS	AV	CN	N
7	16. ¿Su jefe comunica los objetivos organizacionales que tienen por alcanzar para un nuevo periodo?					
8	17. ¿Considera importante que la Municipalidad tenga valores organizacionales?					
9	18. ¿Considera que la ética influye en el comportamiento de las personas?					

Anexo N°03: Datos generales

Tabla
Características de la muestra

		f	%
Genero	Masculino	42	48.8%
	Femenino	44	51.2%
Edad	Entre 18 años a 24 años	18	20.9%
	Entre 25 años a 31 años	24	27.9%
	Entre 32 años a 45 años	20	23.3%
	Más de 45 años	24	27.9%

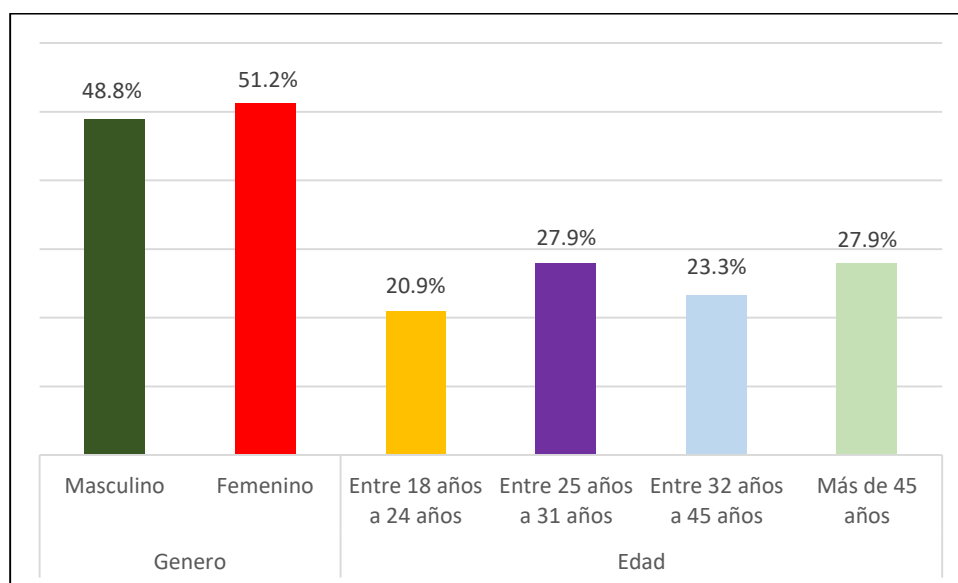


Figura. Características de la muestra

Se muestra en la Tabla que en el género el 48.8% pertenece al grupo masculino y el 51.2% corresponde al grupo femenino. En cuestión a la edad, el 20.9% mencionaron tener entre 18 a 24 años, el 27.9% tiene entre 25 a 31 años, el 23.3% tiene entre 32 a 45 años y el 23.3% mencionaron tener más de 45 años

Anexo N°04: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Validez de la gestión del talento humano

La validez se determinó a través de un análisis factorial, empleando el estadístico de Kaiser – Meyer-Olkin, y la esfericidad de Bartlett, obteniendo una correlación de (0.705).

Este valor indica que estadísticamente el instrumento para aplicarlo es válido

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.705
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	90.330
	gl	36
	Sig.	0.000

Validez de la cultura organizacional

La validez se determinó a través de un análisis factorial, empleando el estadístico de Kaiser – Meyer-Olkin, y la esfericidad de Bartlett, obteniendo una correlación de (0.702).

Este valor indica que estadísticamente el instrumento para aplicarlo es válido.

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.702
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	87.328
	gl	36
	Sig.	0.000

Confiabilidad de la gestión del talento humano

El estadístico de confiabilidad empleado en la presente investigación fue: Alpha de Cronbach, el cual tuvo un valor de 0.816 que dentro del análisis de confiabilidad se consideran confiables; esto si se toma en cuenta que los instrumentos altamente confiables son aquellos que logran puntuaciones mayores o iguales a 0.80.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.816	9

Confiabilidad de la cultura organizacional

El estadístico de confiabilidad empleado en la presente investigación fue: Alpha de Cronbach, el cual tuvo un valor de 0.810 que dentro del análisis de confiabilidad se consideran confiables; esto si se toma en cuenta que los instrumentos altamente confiables son aquellos que logran puntuaciones mayores o iguales a 0.80

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.810	9

Anexo N°05: Tabla de datos

Genero	Edad	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Administración del talento humano	p1	p2	p3	Capacitación	p4	p5	p6	Motivación	p7	p8	p9
2	1	22	8	5	1	2	9	2	2	5	5	1	1	3
1	1	28	11	2	4	5	10	4	2	4	7	5	1	1
2	2	29	11	3	3	5	5	3	1	1	13	5	3	5
1	2	32	10	2	5	3	13	4	4	5	9	1	5	3
1	4	28	9	3	5	1	13	4	5	4	6	2	2	2
2	1	32	9	4	2	3	11	4	3	4	12	5	4	3
1	2	32	12	5	2	5	11	3	3	5	9	4	2	3
2	4	29	9	1	4	4	6	2	1	3	14	5	5	4
1	2	28	10	4	1	5	10	2	5	3	8	2	3	3
2	2	27	10	4	2	4	7	3	2	2	10	4	3	3
2	4	32	10	5	4	1	12	5	5	2	10	4	5	1
2	2	28	11	4	2	5	7	2	3	2	10	3	3	4
1	1	26	10	5	3	2	10	4	4	2	6	3	2	1
2	3	32	11	4	2	5	14	4	5	5	7	4	1	2
1	4	24	9	4	1	4	9	4	1	4	6	2	3	1
2	2	25	9	5	2	2	11	5	2	4	5	3	1	1
2	4	32	10	2	5	3	10	5	3	2	12	5	2	5
2	3	26	8	5	1	2	7	5	1	1	11	3	4	4
1	2	26	5	1	2	2	7	1	5	1	14	5	5	4
2	2	18	5	2	1	2	4	1	2	1	9	1	5	3
1	3	31	11	3	3	5	9	5	2	2	11	4	2	5
2	4	27	10	5	4	1	12	3	4	5	5	2	2	1
1	3	23	9	1	4	4	8	2	4	2	6	2	1	3
2	2	29	10	4	1	5	7	1	2	4	12	2	5	5
2	4	28	9	1	5	3	7	2	4	1	12	5	2	5
2	1	31	11	5	4	2	12	5	3	4	8	3	3	2
2	4	22	9	1	3	5	5	2	2	1	8	2	3	3
2	3	22	8	1	5	2	7	1	3	3	7	1	4	2
1	1	31	9	3	2	4	11	5	3	3	11	4	2	5
1	3	25	7	4	2	1	11	5	4	2	7	1	1	5
2	1	18	8	1	5	2	6	1	1	4	4	2	1	1
1	4	26	7	3	1	3	8	3	2	3	11	4	3	4
2	2	35	13	5	5	3	11	5	5	1	11	4	5	2
2	4	24	8	1	5	2	5	1	3	1	11	5	2	4
1	4	29	7	1	5	1	11	5	2	4	11	5	3	3
2	2	30	11	4	5	2	11	2	5	4	8	1	4	3
2	4	26	6	4	1	1	7	3	3	1	13	5	3	5
2	2	35	12	4	4	4	13	5	3	5	10	4	3	3
1	1	30	10	2	4	4	10	2	4	4	10	2	4	4
1	3	33	11	4	4	3	11	4	4	3	11	4	4	3

1	1	30	10	2	5	3	10	2	5	3	10	2	5	3
1	3	21	7	3	2	2	7	3	2	2	7	3	2	2
1	2	33	11	3	4	4	11	3	4	4	11	3	4	4
2	4	14	3	1	1	1	3	1	1	1	8	2	3	3
1	2	39	13	3	5	5	13	3	5	5	13	3	5	5
2	3	27	9	5	2	2	9	5	2	2	9	5	2	2
1	1	24	8	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	3
2	1	36	12	5	2	5	12	5	2	5	12	5	2	5
2	3	33	11	4	4	3	11	4	4	3	11	4	4	3
1	3	24	8	2	2	4	8	2	2	4	8	2	2	4
1	2	30	10	4	3	3	10	4	3	3	10	4	3	3
1	4	21	7	1	5	1	7	1	5	1	7	1	5	1
2	4	30	10	2	3	5	10	2	3	5	10	2	3	5
2	4	30	10	4	2	4	10	4	2	4	10	4	2	4
2	3	30	10	4	2	4	10	4	2	4	10	4	2	4
1	2	30	10	3	4	3	10	3	4	3	10	3	4	3
1	4	39	13	4	4	5	13	4	4	5	13	4	4	5
2	1	30	10	1	5	4	10	1	5	4	10	1	5	4
1	2	21	7	2	4	1	7	2	4	1	7	2	4	1
2	4	17	5	1	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2
2	3	30	10	4	4	2	10	4	4	2	10	4	4	2
1	1	21	7	2	3	2	7	2	3	2	7	2	3	2
2	3	21	7	1	5	1	7	1	5	1	7	1	5	1
2	4	18	6	1	3	2	6	1	3	2	6	1	3	2
2	2	24	8	5	1	2	8	5	1	2	8	5	1	2
2	1	33	11	5	3	3	11	5	3	3	11	5	3	3
1	2	24	8	4	3	1	8	4	3	1	8	4	3	1
1	4	15	5	3	1	1	5	3	1	1	5	3	1	1
1	2	30	10	2	5	3	10	2	5	3	10	2	5	3
2	3	36	12	4	3	5	12	4	3	5	12	4	3	5
2	2	21	7	3	1	3	7	3	1	3	7	3	1	3
1	4	30	10	3	3	4	10	3	3	4	10	3	3	4
2	4	24	8	1	5	2	8	1	5	2	8	1	5	2
1	3	30	10	3	4	3	10	3	4	3	10	3	4	3
1	3	27	9	4	2	3	9	4	2	3	9	4	2	3
1	3	33	11	2	5	4	11	2	5	4	11	2	5	4
1	1	18	6	1	1	4	6	1	1	4	6	1	1	4
1	2	24	8	3	2	3	8	3	2	3	8	3	2	3
2	4	24	8	3	2	3	8	3	2	3	8	3	2	3
1	4	33	11	5	3	3	11	5	3	3	11	5	3	3
1	1	27	9	4	3	2	9	4	3	2	9	4	3	2
1	3	24	8	1	2	5	8	1	2	5	8	1	2	5
1	3	15	5	1	1	3	5	1	1	3	5	1	1	3
2	1	12	4	1	1	2	4	1	1	2	4	1	1	2
1	1	27	9	1	4	4	9	1	4	4	9	1	4	4
2	2	33	11	5	4	2	11	5	4	2	11	5	4	2

CULTURA ORGANIZACIONAL	Relaciones interpersonales				Relaciones de poder				Misión y visión			
		a1	a2	a3		a4	a5	a6		a7	a8	a9
23	9	3	3	3	7	1	3	3	7	1	3	3
21	8	3	2	3	7	2	2	3	6	1	2	3
23	4	1	2	1	10	2	5	3	9	2	5	2
26	9	1	3	5	8	5	2	1	9	3	5	1
25	8	3	2	3	9	5	3	1	8	1	4	3
26	8	1	2	5	9	5	1	3	9	1	4	4
30	6	2	3	1	11	3	5	3	13	4	4	5
28	7	2	2	3	11	4	2	5	10	4	3	3
22	7	4	2	1	7	2	2	3	8	2	3	3
21	9	3	4	2	5	1	1	3	7	2	3	2
27	12	4	5	3	6	4	1	1	9	3	3	3
22	7	1	5	1	5	1	1	3	10	3	5	2
31	10	2	4	4	9	3	1	5	12	4	5	3
33	11	5	3	3	13	5	5	3	9	4	4	1
30	11	4	2	5	11	2	4	5	8	3	2	3
27	8	1	4	3	8	3	2	3	11	5	5	1
24	8	2	4	2	12	5	4	3	4	1	2	1
27	6	2	1	3	7	4	2	1	14	4	5	5
27	9	1	3	5	7	1	2	4	11	3	4	4
27	6	3	1	2	10	5	3	2	11	5	3	3
29	5	1	1	3	9	4	3	2	15	5	5	5
30	10	3	4	3	9	3	3	3	11	1	5	5
32	8	3	2	3	11	5	1	5	13	5	5	3
34	12	2	5	5	10	3	5	2	12	5	5	2
27	7	2	2	3	11	4	2	5	9	1	5	3
27	10	1	5	4	9	3	1	5	8	1	3	4
21	9	3	3	3	6	2	1	3	6	4	1	1
29	10	4	5	1	7	4	2	1	12	4	3	5
29	11	5	3	3	7	1	2	4	11	5	4	2
23	9	4	2	3	4	1	2	1	10	2	5	3
30	9	1	3	5	11	4	2	5	10	4	3	3
28	12	5	4	3	7	4	2	1	9	3	5	1
22	3	1	1	1	8	2	4	2	11	5	2	4
23	8	3	2	3	5	3	1	1	10	1	5	4
28	8	4	3	1	7	1	1	5	13	4	5	4
26	9	3	3	3	5	1	2	2	12	3	5	4
29	6	3	1	2	13	3	5	5	10	3	2	5
27	9	3	2	4	8	1	2	5	10	5	2	3
30	10	2	4	4	10	2	4	4	10	2	4	4
33	11	4	4	3	11	4	4	3	11	4	4	3
30	10	2	5	3	10	2	5	3	10	2	5	3
21	7	3	2	2	7	3	2	2	7	3	2	2

33	11	3	4	4	11	3	4	4	11	3	4	4
9	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1
39	13	3	5	5	13	3	5	5	13	3	5	5
27	9	5	2	2	9	5	2	2	9	5	2	2
24	8	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	3
36	12	5	2	5	12	5	2	5	12	5	2	5
33	11	4	4	3	11	4	4	3	11	4	4	3
24	8	2	2	4	8	2	2	4	8	2	2	4
30	10	4	3	3	10	4	3	3	10	4	3	3
21	7	1	5	1	7	1	5	1	7	1	5	1
30	10	2	3	5	10	2	3	5	10	2	3	5
30	10	4	2	4	10	4	2	4	10	4	2	4
30	10	4	2	4	10	4	2	4	10	4	2	4
30	10	3	4	3	10	3	4	3	10	3	4	3
39	13	4	4	5	13	4	4	5	13	4	4	5
30	10	1	5	4	10	1	5	4	10	1	5	4
21	7	2	4	1	7	2	4	1	7	2	4	1
9	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1
30	10	4	4	2	10	4	4	2	10	4	4	2
21	7	2	3	2	7	2	3	2	7	2	3	2
21	7	1	5	1	7	1	5	1	7	1	5	1
18	6	1	3	2	6	1	3	2	6	1	3	2
24	8	5	1	2	8	5	1	2	8	5	1	2
33	11	5	3	3	11	5	3	3	11	5	3	3
24	8	4	3	1	8	4	3	1	8	4	3	1
15	5	3	1	1	5	3	1	1	5	3	1	1
30	10	2	5	3	10	2	5	3	10	2	5	3
36	12	4	3	5	12	4	3	5	12	4	3	5
21	7	3	1	3	7	3	1	3	7	3	1	3
30	10	3	3	4	10	3	3	4	10	3	3	4
24	8	1	5	2	8	1	5	2	8	1	5	2
30	10	3	4	3	10	3	4	3	10	3	4	3
27	9	4	2	3	9	4	2	3	9	4	2	3
33	11	2	5	4	11	2	5	4	11	2	5	4
18	6	1	1	4	6	1	1	4	6	1	1	4
24	8	3	2	3	8	3	2	3	8	3	2	3
24	8	3	2	3	8	3	2	3	8	3	2	3
33	11	5	3	3	11	5	3	3	11	5	3	3
27	9	4	3	2	9	4	3	2	9	4	3	2
24	8	1	2	5	8	1	2	5	8	1	2	5
15	5	1	1	3	5	1	1	3	5	1	1	3
12	4	1	1	2	4	1	1	2	4	1	1	2
27	9	1	4	4	9	1	4	4	9	1	4	4
33	11	5	4	2	11	5	4	2	11	5	4	2