UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

"Gestión del talento humano y comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024"

Autora:

Bach. CHUMPITAZ VICENTE, María de los Ángeles

ORCID: 0009-0001-2236-0176

Asesor:

Dr. TASAYCO JALA, Abel Alejandro

ORCID: 0000-0002-3993-1713

San Vicente de Cañete, 2026, Perú

Hoja del Jurado

Firmado digitalmente por VARGAS GODOY Victor Carmelino FAU 20491363402 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25.03.2026 23:39:48 -05:00

Dr. Víctor Carmelino Vargas Godoy
(Presidente)

Firmado digitalmente por MANRIQUE CHAVEZ Cyntia Primitiva FAU 20491363402 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 31.03.2026 11:49:57 -05:00

Dra. Cyntia Primitiva Manrique Chavez
(Secretaria)

REPÚBLICA DEL PERÚ
Firma Digital
Firmado digitalmente por:
WU MATTA JULIO FIR 06767672 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01/04/2026 00:39:36-0500

Mg. Julio Wu Matta
(Vocal)

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por:
TASAYCO JALA Abel Alejandro FAU 20491363402 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01/04/2026 11:26:09-0500

Dr. Abel Alejandro Tasayco Jala
(Asesor)

Dedicatoria

A mi madre Gaby, la cual es mi modelo a seguir y mi inspiración a superarme a diario, a pesar de que estemos lejos, ella siempre está para apoyarme en cada momento y en los más complicados ella nunca me ha dejado sola.

A mi abuela María por ser mi segunda madre, por cuidarme y velar por mi bienestar desde pequeña hasta hoy en día y por brindarme todo su amor. De la misma manera, a mis abuelos Coco y Mamita por ser incondicionales en mi vida brindándome su amor y apoyo en cada momento y por nunca abandonarme en mis momentos complicados. Y a mis primas María y Lizbeth, por ser como mis hermanas y estar impulsándome a ser mejor cada día.

A mi asesor Abel Tasayco, por ser un verdadero apoyo en mi vida universitaria, por todas sus lecciones impartidas y conocimientos compartidos, los cuales me han servido como soporte en los trabajos que he presentado.

Agradecimiento

A mi mamá, por ser mi fuerza diaria, por cada sacrificio silencioso y por enseñarme que con valentía y amor todo es posible. Gracias por acompañarme en cada paso, incluso en los más difíciles.

A mis 03 abuelos, por su cariño inmenso, sus consejos llenos de sabiduría y por ser ese refugio donde siempre encuentro paz. Su apoyo ha sido un regalo que llevó conmigo en cada logro.

A todos mis docentes de la universidad, por guiarme con paciencia, dedicación y compromiso. Gracias por compartir su conocimiento y motivarme a crecer no solo como profesional, sino también como persona. Por su apoyo en todo mi recorrido académico.

Y a José por ser esa persona especial, por brindarme su apoyo, compañía y motivación en mis días. Gracias por estar, por escucharme, por creer en mí y por darme tranquilidad incluso cuando yo misma dudo. Tu presencia ha sido un impulso importante en este camino.

Índice

Hoja del Jurado ..... **ii**

Dedicatoria ..... **iii**

Agradecimiento ..... **iv**

Índice ..... **v**

Lista de tablas ..... **viii**

Lista de gráficos ..... **ix**

Resumen ..... **x**

Abstract ..... **xi**

Introducción ..... **xii**

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA **14**

1.1 Descripción de la realidad problemática 14

1.2 Formulación del problema 17

1.2.1 Problema general 17

1.2.2 Problemas específicos 17

1.3 Objetivos 17

1.3.1 Objetivo general 17

1.3.2 Objetivos específicos 17

1.4 Justificación 18

1.5 Delimitación de la investigación 19

1.5.1 Delimitación teórica 19

1.5.2 Delimitación temporal 20

1.5.3 Delimitación espacial 20

II. MARCO TEÓRICO Y EMPÍRICO **21**

2.1 Marco teórico 21

2.1.1 Variable 1: Gestión del talento humano 21
A. Definición 21
B. Dimensiones 21
C. Indicadores 23
D. Teorías 24
2.1.2 Variable 2: Comportamiento organizacional 34
A. Definición 34
B. Dimensiones 34
C. Indicadores 36
D. Teorías 37
2.2 Antecedentes de la investigación 46
A. Antecedentes internacionales 46
B. Antecedentes nacionales 49
2.3. Definición de términos básicos 51
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES 54
3.1 Hipótesis 54
3.1.1 Hipótesis general 54
3.1.2 Hipótesis especificas 54
3.2 Definición conceptual de las variables 54
3.3 Operacionalización de las variables 55
IV. DISEÑO METODOLÓGICO 58
4.1 Tipo de Investigación 58
4.2 Diseño de Investigación 58
4.3 Método de Investigación 59
4.4 Población y muestra 59
4.5 Lugar de estudio 59
4.6 Técnicas e Instrumento para la recolección de datos 60

4.7 Análisis y procesamiento de datos 60

V. RESULTADOS 63

5.1. Resultados descriptivos 63

5.2 Resultados inferenciales 73

VI. DISCUSIÓN 80

VII. CONCLUSIÓN 84

VIII. RECOMENDACIÓN 86

IX. REFERENCIAS 87

VIII. ANEXOS 93

Anexo 1. Matriz de consistencia 94

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos 96

Anexo 3. Validación de juicio de expertos 101

Anexo 4. Permiso por la entidad 125

Anexo 5. Fotografías 126

Lista de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variable 55
Tabla 2 Relación de expertos de validación 61
Tabla 3 Estadísticos de fiabilidad de la V1: Gestión del talento humano 61
Tabla 4 Estadístico de fiabilidad de la V2: Comportamiento organizacional 62
Tabla 5 Nivel de fiabilidad 62
Tabla 6 Resultado de datos estadísticos de la variable 1: Gestión del talento humano 63
Tabla 7 Resultado de datos estadísticos de la dimensión: Conocimiento 64
Tabla 8 Resultado de datos estadísticos de la dimensión: Habilidad 65
Tabla 9 Resultado de datos estadísticos de la dimensión: Juicio 66
Tabla 10 Resultado de datos estadísticos de la dimensión: Actitud 68
Tabla 11 Resultado de datos estadísticos de la variable 2: Comportamiento organizacional 69
Tabla 12 Resultado de datos estadísticos de la dimensión: Productividad 70
Tabla 13 Resultado de datos estadísticos de la dimensión: Ausentismo 71
Tabla 14 Resultado de datos estadísticos de la dimensión: Rotación 72
Tabla 15 Resultado de datos estadísticos de la dimensión: Satisfacción laboral 73
Tabla 16 Prueba de normalidad 75
Tabla 17 Resultado de correlación entre las variables Gestión de talento humano y el Comportamiento organizacional 77
Tabla 18 Resultado de correlación entre el conocimiento y la V2: Comportamiento organizacional 78
Tabla 19 Resultado de correlación entre la habilidad y la V2: Comportamiento organizacional 78
Tabla 20 Resultado de correlación entre el juicio y la V2: Comportamiento organizacional 79
Tabla 21 Resultado de correlación entre la actitud y la V2: Comportamiento organizacional 80

Lista de gráficos

Gráfico 1 Principales fuerzas que influyen en el Comportamiento Organizacional 43
Gráfico 2 Nivel de la investigación 58
Gráfico 3 Variable 1: Gestión del talento humano 63
Gráfico 4 Dimensión: Conocimiento 64
Gráfico 5 Dimensión: Habilidad 65
Gráfico 6 Dimensión: Juicio 67
Gráfico 7 Dimensión: Actitud 68
Gráfico 8 Variable 2: Comportamiento organizacional 69
Gráfico 9 Dimensión: Productividad 70
Gráfico 10 Dimensión: Ausentismo 72
Gráfico 11 Dimensión: Rotación 73
Gráfico 12 Dimensión: Satisfacción laboral 74

Resumen

La presente investigación presentó como objetivo general de determinar la relación entre la gestión de talento humano con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024. El estudio fue de tipo básica, diseño no experimental, de corte- transversal, nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo y método hipotético-deductivo; asimismo la población estuvo comprendida por 70 colaboradores y se empleó una muestra censal utilizando dos cuestionarios como instrumentos, contando con una confiabilidad de 0.819 para la gestión del talento humano y 0.864 comportamiento organizacional, realizado por medio del alfa de Cronbach, que fueron validados por 03 expertos. Para el análisis de datos, se empleó la estadística descriptiva para evaluar los niveles y baremos, y la estadística inferencial para contrastar las hipótesis mediante la prueba no normal de Rho de Spearman. En cuanto a los resultados, con respecto a la variable Gestión del talento humano, se observa que casi la mitad de los colaboradores (45,71%) lo perciben con un nivel bajo, el 41,43% lo perciben con un nivel medio y el 12,86% señalan que están en un nivel alto. En cuanto al Comportamiento organizacional, se observa que en casi la mitad de los colaboradores (47,14%) se refleja un nivel deficiente, el 37,14% un nivel regular y el 15,71% un nivel eficiente. Respecto a la relación entre las variables, se obtuvo un valor de significancia de 0.000 y un coeficiente Rho de 0.696 y se concluyó que existe una relación positiva moderada y significativa entre las variables.

Palabras clave: comportamiento, gestión, talento humano, entidad, eficiente.

Abstract

The present research work presented as a general objective to determine the relationship between human talent management and organizational behavior in the collaborators of a service education entity, Nuevo Imperial, 2024. The study was of a basic type, non-experimental design, cross-sectional, descriptive correlational level, quantitative approach and hypothetical-deductive method; Likewise, the population consisted of 70 collaborators and a census sample was used using two questionnaires as instruments, having a reliability of 0.819 for human talent management and 0.864 organizational behavior, carried out through Cronbach's alpha, which were validated by 03 experts on the subject. For data analysis, descriptive statistics were used to evaluate the levels and scales, and inferential statistics to contrast the hypotheses using Spearman's non-normal Rho test. Regarding the results, with respect to the variable Human Talent Management, it is observed that almost half of the collaborators (45.71%) perceive it as having a low level, 41.43% perceive it as having a medium level and 12.86% indicate that it is at a high level. Regarding Organizational Behavior, it is observed that almost half of the collaborators (47.14%) reflect a poor level, 37.14% reflect a regular level and 15.71% an efficient level. Regarding the relationship between the variables, a significance value of 0.000 and a Rho coefficient of 0.696 were obtained. This allowed us to conclude that there is a moderate and significant positive relationship between the study variables.

Keywords: behavior, management, human talent, entity, efficient

Introducción

La presente investigación se desarrolló con el propósito de analizar la relación entre la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional en un entorno institucional específico. Esta temática fue seleccionada a partir de la observación de diversas situaciones que, de forma reiterada, evidenciaron limitaciones en los procesos de gestión interna del personal, así como ciertas conductas organizacionales que influían directamente en el clima laboral y en los resultados institucionales.

Durante el proceso de formulación del estudio, se identificó que, en la institución analizada, existían prácticas de gestión del talento humano que no lograban responder adecuadamente a las demandas de los trabajadores ni a los objetivos estratégicos de la organización. Factores como la falta de comunicación efectiva, la baja motivación, y la escasa claridad en los procesos de liderazgo y evaluación del desempeño, fueron algunos de los aspectos que generaron un impacto visible en el comportamiento organizacional.

Ante este panorama, se planteó como objetivo general determinar cómo se relacionaban las prácticas de gestión del talento humano con las conductas observadas al interior de la organización. Para ello, se formularon problemas específicos, hipótesis, y se definieron variables que permitieran orientar la investigación de forma estructurada y coherente. La justificación del estudio respondió tanto a la necesidad de aportar evidencia empírica sobre la importancia de una gestión estratégica del talento humano, como al interés por proponer lineamientos que contribuyeran a mejorar el funcionamiento interno de la institución. Asimismo, la investigación se delimitó teóricamente a partir de enfoques contemporáneos en gestión del talento y comportamiento organizacional.

El marco teórico se construyó con base en autores relevantes en ambas variables, lo cual permitió identificar dimensiones e indicadores que guiaron la recolección y análisis de los datos. Adicionalmente, se revisaron antecedentes de investigaciones nacionales e internacionales, que ayudaron a contextualizar el fenómeno estudiado y a sustentar la pertinencia del problema abordado. Desde una perspectiva metodológica, el estudio adoptó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y alcance correlacional. Se aplicó un instrumento validado a una muestra representativa de colaboradores de la institución, lo cual permitió obtener resultados significativos respecto a la relación entre las variables

analizadas. El tratamiento de los datos se realizó mediante procedimientos estadísticos, tanto descriptivos como inferenciales mediante el Software Estadístico SPSS v. 27.

Los hallazgos obtenidos evidenciaron tendencias relevantes en cuanto a la percepción de los trabajadores sobre la gestión del talento humano y su incidencia en el comportamiento organizacional. Estos resultados permitieron generar una discusión crítica en torno a los factores que deben ser fortalecidos al interior de la institución, con miras a mejorar su desempeño general y la satisfacción de su capital humano.

La Autora

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

A nivel mundial, es primordial reconocer la importancia de la gestión del talento humano, promoviendo una cultura escolar positiva y un ambiente de trabajo que motive a los colaboradores, por ende, las entidades de servicio, en este caso se hace énfasis en las instituciones educativas exitosas comprenden que un personal organizado y comprometido está mejor equipado para enfrentar los desafíos que se les presenta, no obstante en muchos casos no observa ello, y por el contrario el talento humano es un gran desafío que debe inspirar un buen ambiente laboral. Según Majad (2016) señala que las organizaciones enfrentan desafíos en su productividad, y en este contexto, el talento humano desempeña un papel fundamental en la resolución de este desafío cumpliendo un papel importante donde las estrategias de gestión de talento humano implementadas tanto por los departamentos de recursos humanos como por los líderes de equipos, ejercen una influencia significativa en la productividad y el comportamiento organizacional. La globalización ha generado una serie de desafíos los cuales han sido aprovechados por las organizaciones, los colaboradores en su mayoría trabajan en el sector de servicios, siendo éste muy exigente, ya que se requiere mayor interacción con los clientes. En las organizaciones tanto la actitud como el comportamiento afecta en la satisfacción del cliente, y el comportamiento organizacional va a ayudar a mejorar el servicio al cliente y el desempeño laboral en las empresas (Suárez et al., 2020).

En Latinoamérica, centrándonos exclusivamente en Ecuador, existen aproximadamente 899 208 empresas, según Iturralde et al. (2020) son las que comprenden las unidades económicas que están escritas en el Servicio de Rentas Internas (SRI) que están conformadas por micro, pequeñas y grandes empresas, ante ello se refleja el valor de las organizaciones en la economía del mencionado país. Siendo las organizaciones creadoras de generar empleo a los colaboradores con el objetivo de aumentar la competitividad; día a día las empresas enfrentan dificultades, como por ejemplo en el talento humano y rendimiento, siendo factores de éxito o fracaso. Asimismo, se ha podido observar que las empresas ecuatorianas enfrentan serios apuros para lograr implementar políticas efectivas centrado en capacitar al personal, está situación lamentablemente afecta directamente en el rendimiento de los colaboradores, y

por ende, en el desempeño de sus funciones. En muchas de las pequeñas empresas del país, existen una mala gestión de los recursos humanos, en el proceso del plan de desarrollo de los colaboradores, en las capacitaciones y mejoras, en las que no se han estructurados sistemas que aporten en la buena práctica, afirmando que aún una PyMEs triunfante realiza una correcta práctica de la gestión humana. En Venezuela, Genesi et al. (2011) señalaron que el Ministerio del Poder Popular para la Educación, miembro de un grupo de países que quiere formar a las organizaciones educativas como un centro de actividad creadora de cambios, han ello énfasis especial en la Reforma Educativa tanto en un entorno interior y exterior de los actores que interceden durante el proceso, con el objetivo de convertir paulatinamente una institución escolar en una verdadera comunidad, cuyos ciudadanos tengan en común metas, enseñanzas de aprendizaje y gestión administrativa que involucre a la comunidad y sociedad. No obstante, afrontar dichos procesos de transformación significa identificar el compromiso por parte de todos los miembros de una organización, los cuales van a ser guiados por políticas y principios gerenciales con el objetivo de lograr el correcto funcionamiento de manera renovada y efectiva renovada gestión del personal.

En el ámbito a nivel nacional, Eaerle (2019) argumenta que luego de una mesa redonda organizada por diversos CEO especializados en gestión del talento humano, en la que estuvo representado por Gabriel Regalo, CEO de Mercer de Perú, se analizaron la velocidad del cambio en la gestión del talento humano, en la cual antes se enfocaba en el individuo y hoy se centra más en los equipos de trabajos más motivados, los cuales deben no solo estar capacitados correctamente sino trabajar en el día a día por mejorar sus debilidades y potenciar sus fortalezas. Se argumenta que antes las personas solo priorizaban los sueldos, hoy en día va mucho más a fondo con temas como el clima organizacional, la cultura y sobre todo las competencias de mejora en sus puestos de trabajo. De la misma forma, Hokama (2023) afirma que luego que se publicaran los resultados del Ranking Mundial del Talento y en comparación del 2022, Perú apuntó al descenso. En el 2023 en los meses de febrero y marzo del 2023 se aplicaron encuestas a los empresarios para tantear su percepción en temas de educación y fuerza laboral. Los resultados señalaron que Perú se encuentra en el puesto 55 con una disminución de 7.5 puntos, los cuales representan un retraso en variables cuantitativas y cualitativas, que se centran en los aspectos del desarrollo de la fuerza laboral, colaboradores capacitados, compromiso organizacional, habilidades de gestión en la educación primaria y

secundaria, entre otros puntos importantes. Se evalúan 03 factores: inversión y desarrollo, atracción y preparación; en el factor:

atracción, el Perú registró una caída de 1.9 puntos en la cual se analizó aspectos como el liderazgo y su impulso en la motivación a sus colabores relacionados con el comportamiento organizacional e incentivos.

En el ámbito local, se acentúa la problemática sobre la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional en una entidad de servicio en Nuevo Imperial, Cañete. Se han identificado una serie de desafíos específicos que afectan la dinámica y la eficiencia de la entidad, impactando tanto el clima organizacional como el rendimiento del servicio prestado. Uno de los problemas críticos identificados es la falta de conocimientos actualizados entre los colaboradores, esto se refleja en una escasa comprensión de las nuevas metodologías y tecnologías aplicables a sus funciones, lo que limita su capacidad para ofrecer servicios de alta calidad, esta brecha en el conocimiento impide el desarrollo de soluciones innovadoras y eficientes, afectando directamente la satisfacción de los usuarios y la reputación de la entidad en la comunidad local. Además, en cuanto a las habilidades, se ha observado que muchos colaboradores carecen de las competencias técnicas y sociales necesarias para desempeñar sus roles de manera efectiva, la falta de capacitación continua y la ausencia de programas de desarrollo profesional han resultado en una baja capacidad para resolver problemas y manejar situaciones complejas, esto no solo disminuye la eficiencia operativa, sino que también contribuye a un ambiente de trabajo insatisfactorio y desmotivador. El juicio de los colaboradores, entendido como la capacidad para tomar decisiones informadas y acertadas, también presenta deficiencias significativas, la falta de criterio profesional y la toma de decisiones impulsivas o mal fundamentadas han generado errores operativos y conflictos internos, estos problemas se agravan debido a la carencia de directrices claras y la insuficiente supervisión por parte de la gerencia, lo cual afecta la cohesión y la coherencia del equipo de trabajo. Por último, la actitud de los colaboradores hacia su trabajo y la organización muestra signos preocupantes, se ha identificado una falta de compromiso y una baja moral laboral, manifestada en el ausentismo, la apatía y la resistencia al cambio, este ambiente negativo no solo afecta el rendimiento individual, sino que también deteriora el clima organizacional, impactando negativamente la calidad del servicio y la satisfacción del cliente.

Para abordar esta problemática, es crucial implementar estrategias centradas en la gestión de talento humano más efectivas en una entidad de servicios, que fomenten un mayor compromiso responsabilidad por parte de los colaboradores de la institución educativa.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024?

1.2.2 Problemas específicos

PE1: ¿Cómo se relaciona el conocimiento con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024?

PE2: ¿Cómo se relaciona la habilidad con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024?

PE3: ¿Cómo se relaciona el juicio con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024?

PE4: ¿Cómo se relaciona la actitud con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión de talento humano con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicios educativos, Nuevo Imperial, 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

OE1: Establecer la relación entre el conocimiento con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024.

OE2: Establecer la relación entre la habilidad con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo

Imperial, 2024.

OE3: Establecer la relación entre el juicio con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024.

OE4: Establecer la relación entre la actitud con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024.

1.4 Justificación

Según Baena (2017) argumenta que la justificación es el fundamento con razones convincentes para la realización de un estudio o proyecto. Cabe resaltar que todo estudio se elabora con propósitos definidos, los cuales deben demostrar las razones que expliquen su elaboración, por consiguiente, en el presente estudio se plantean las siguientes justificaciones.

La justificación teórica según argumentan Arias et al. (2022) son todos los conocimientos que existen sobre el estudio de ambas variables, éstos se obtienen de diversas revistas, libros, artículos, tesis; que aportan enriquecimiento de teorías, conceptos, postulados, en la investigación.

Partiendo desde el punto de vista teórico, la gestión del talento humano es un factor principal en los procesos gerenciales de cualquier organización que tiene en su base la formación del talento humano para alinearlos al cumplimiento sus objetivos, siendo de vital importancia reconocer las habilidades y competencias de los colaboradores según el área designada. La investigación del tema es de gran relevancia, puesto que nos va a permitir examinar el problema de investigación presentado, adquiriendo información de una amplia variedad de fuentes como loson libros, tesis, artículos, entre ellos, se dará una minuciosa revisión de trabajos precedentemente realizados respecto a las variables de estudio. Asimismo, el marco teórico muestra los conceptos principales de la variable independiente Gestión del talento humano y sus dimensiones: conocimiento, habilidad, juicio y actitud; también engloba el marco teórico que explica la segunda variable: Comportamiento organizacional y sus dimensiones: productividad, ausentismo, rotación y satisfacción laboral, cuyo enfoque está orientado hacia la plana docente. El estudio va a permitir aceptar o refutar en qué medida se relaciona la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicios. Finalmente, con estos conceptos y datos obtenidos se pudo sintetizar los resultados finales.

La justificación práctica engloba el modo en que las conclusiones ayudarán a lograr observar un cambio en el área de estudio o a mejorar dicha problemática Arias et al. (2022)

Abarcando el aspecto práctico, su importancia radicó en el interés de resaltar el valor de la gestión del talento humano, en cuanto a los resultados obtenidos ayudaron a la entidad de servicios a que conozcan de manera objetiva cómo se desarrolla su gestión del talento humano; asimismo, busca aportar a otras instituciones públicas a contribuir en la prosperidad del comportamiento organizacional y la aplicación de una buena gestión. Los resultados logrados buscan dar solución a la problemática planteada, buscando mejorar el comportamiento organizacional fortalecimiento las capacidades de los talentos y optimización los procesos de integración. Además, el estudio se realizó con la finalidad de generar conciencia en todas aquellas empresas del sector público o privado que no toman en consideración el gestionar adecuadamente a sus colaboradores, éstos siendo una pieza fundamental en todo centro institucional.

En cuanto a la justificación metodológica Arias et al. (2022) manifiestan que el indagador busca plantear nuevas metodológicas o instrumentos que lo ayuden a encontrar posibles soluciones al problema focalizado, siendo importante reconocer la metodología a utilizar en la población elegida para obtener datos concisos en tema ahondado.

La investigación aportó a la comunidad elegida dos instrumentos para cada variable de acuerdo al tipo, nivel y diseño de investigación, esto ayudó en la recolección de datos y fueron aplicados a los colaboradores de una entidad de servicios, los cuales han van a ser seleccionados de manera aleatoria, teniendo como referencia de cantidad, luego se les entregó el cuestionario que fue llenado de forma presencial, permitiendo saber el nivel de relación existente, para luego poder brindar algunas recomendaciones que aporten con el trabajo. Ambos instrumentos estuvieron sometidos a criterios de validez de jueces, y también, pasaron el proceso de confiabilidad utilizando el estadístico Alfa de Cronbach.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1 Delimitación teórica

El estudio se delimitó en cuanto a la teoría de Vallejo (2015) quien explica sobre la variable Gestión del talento humano y sus dimensiones: conocimiento, habilidad, juicio y

actitud. Asimismo, se centra en la teoría sobre Comportamiento organizacional y sus dimensiones: productividad, ausentismo, rotación y satisfacción laboral (Robbins & Judge, 2013).

1.5.2 Delimitación temporal

Como lo señaló Arias (2012) es el periodo determinado en el que se va a realizar la investigación y se va a recolectar la información señalada.

La investigación se aplicó a través del corte transversal, es decir se dio en un único momento, comprendiendo el desarrollo de julio del año 2023 a julio del año 2024, en la cual en ese periodo se obtuvo los permisos respectivos para la aplicación del proyecto.

1.5.3 Delimitación espacial

Es la precisión del ámbito, área o espacio en el cual se realizará el estudio (Arias,2012).

El estudio se realizó en una entidad de servicios educativo pública “I.E.P. “Augusto B. Leguía”, el cual se encuentra ubicado en Jr. Manchego Muñoz 274, en el distrito de Nuevo Imperial, provincia de Cañete, departamento de Lima Provincia. La institución se creó con R.D. Nº 0059, 05 de marzo del año 1975, cuenta con estudiantes de nivel primaria y secundaria y caracteriza por tener una población urbana y rural con estudiantes de clase media, baja y muy baja

II. MARCO TEÓRICO Y EMPÍRICO

2.1 Marco teórico

2.1.1 Variable 1: Gestión del talento humano

A. Definición

El autor Vallejos (2015) describe que el talento humano es la persona como agente de cambio, más no como capital de una organización, estas personas poseen habilidades, capacidades, actitudes que van a dar vida, actuar y accionar dentro de una empresa. Hoy en día se usa el término talento, porque cada persona posee diversos talentos que lo ayudan a desenvolverse en sus funciones. Toda organización está diseñada para aprovechar la sinergia de los esfuerzos del conjunto de personas trabajando juntas, las cuales pueden ser obrero, jornalero, empleado, oficinista, empleado, operador, a las que conoce como talento humano, el capital humano o intelectual, esto es debido a su gran valor para toda empresa. En cuanto a la gestión del talento humano se convierte día a día en un aspecto indispensable para el éxito de cualquier organización, puesto que implica el desarrollo, evolución y administración del potencial más relevante dentro de la empresa, las personas, y el desenvolvimiento en sus funciones de lo que saben o podrían realizar.

Asimismo, Chiavenato (2009) plantea como concepto del talento humano al capital humano que es el patrimonio invaluable que toda empresa puede juntas para conseguir rentabilidad, ser competitivos y alcanzar el éxito. Se considera talento, puesto que es un tipo especial de persona, que de manera competitivo lo diferencia de otra y le dé un valor adicional en sus funciones a realizar. En la era del conocimiento, cada vez se va aprendiendo a convivir, valorar, los cambios que suceden en las organizaciones no son sólo estructurales, sino son conductuales, sociales, culturales, entre otros. Para que exista buenos talentos humanos dentro de la empresa, y esta lleve la delantera a la competencia, es importante que asuma una nueva estructura y desarrolle nuevas posturas con la finalidad de reafianzar las cualidades, potencias, actitudes, desempeño, que conlleven al éxito de la organización. Para que exista una buena gestión del talento humano, ellos deben aprender a ser tanto estratégicos como operativos, enfocándose en el largo, mediano y corto plazo.

B. Dimensiones

Las dimensiones de la Gestión del Talento Humano son:

Conocimiento

Como argumenta Vallejo (2015) el conocimiento es el saber, siendo todo el resultado de aprender de manera continuada. El conocimiento representó la forma más valiosa del siglo XXI. Es un activo intangible, no puede ser trasmitido de una persona a otro, ya que los datos tienen que ser demostrados. El conocimiento en una empresa es importante, puesto que ayuda a tener ventajas competitivas frente al resto de las empresas. Así, el know how (saber cómo) abarca la habilidad de poner al know that (saber qué) en práctica.

Habilidad

De la misma manera, Vallejo (2015) agrega que la habilidad es el saber hacer. Se centra en emplear y aplicar el conocimiento, para lograr resolver problemas o situaciones, y con ello buscar la creación e innovación. Se puede decir que la habilidad es la transformación de todos los conocimientos obtenidos en resultados. Asimismo, se puede agregar como habilidad a la capacidad que tiene la persona para desempeñarse de manera correcta, eficaz, y con facilidad en un determinado puesto, tarea, actividad o función específica.

Juicio

Chiavenato (2009) se refiere al juicio como el análisis de la situación y sobre todo el contexto. Luego de obtener los datos, tener un espíritu crítico que se centre en juzgar los hechos, buscar el equilibrio y con ello establecer las prioridades de la organización. Además, no toda persona realiza un buen juicio, puesto que, esto engloba, evaluación minuciosa de la situación real, saber interpretar los datos para buscar mejorar, y tomando decisiones de los aspectos más importantes debido al contexto actual.

Actitud

Chiavenato (2009) afirma que la actitud se centra en hacer que sucedan las cosas. Es la manera de disposición, comportarse, actuar u obrar frente a una determinada situación. Va a englobar aspectos como la actitud positiva y emprendedora, el querer alcanzar y cumplir con las metas de la organización, asumiendo riesgos, actuando para un cambio, dándole un valor agregado, con la finalidad de lograr buenos resultados, que lleve al individuo a lograr su autorrealización.

C. Indicadores

Dimensión Conocimiento

1) Aplicaciones del conocimiento

La capacidad de aplicar el conocimiento adquirido en situaciones prácticas y resolver problemas de manera efectiva. En gestión del talento, esto se relaciona con la capacidad de los empleados para aplicar sus conocimientos en el trabajo diario (Chiavenato, 2009).

2) Orientación a resultados

La predisposición a lograr metas y objetivos establecidos. En el contexto de la gestión del talento, implica la alineación de las acciones individuales con los resultados y objetivos organizacionales (Chiavenato, 2009).

Dimensión Habilidad

3) Trabajo en equipo

La capacidad de colaborar y trabajar de manera efectiva con otros. En la gestión del talento, se refiere a la habilidad de los empleados para contribuir positivamente en entornos colaborativos (Chiavenato, 2009).

4) Comunicación

La capacidad de transmitir información de manera efectiva. En la gestión del talento, la comunicación juega un papel crucial en la transmisión de expectativas, retroalimentación y desarrollo (Chiavenato, 2009).

Dimensión Juicio

5) Evaluar la situación

La habilidad para analizar y comprender situaciones complejas. En gestión del talento, implica la capacidad de evaluar contextos laborales y tomar decisiones informadas sobre el desarrollo y la asignación de talento (Chiavenato, 2009).

6) Obtener datos e información

La capacidad para recopilar, analizar y utilizar datos relevantes. En la gestión del

talento, esto se refiere a la importancia de utilizar información precisa para tomar decisiones estratégicas sobre el personal (Chiavenato, 2009).

Dimensión Actitud

7) Innovación

La introducción de nuevas ideas, procesos o productos. En la gestión del talento, se busca fomentar un ambiente que promueva la innovación y la creatividad entre los empleados (Chiavenato, 2009).

8) Autorrealización

La realización personal y profesional plena. En la gestión del talento, implica apoyar el desarrollo integral de los empleados para que alcancen su máximo potencial y se sientan satisfechos en su trayectoria laboral (Chiavenato, 2009).

D. Teorías

Enfocado en teorías, que ayudarán al proceso de investigación:

Teoría de las Relaciones Humanas

Como sostuvo Sandoval (2015) a comienzo del siglo XX, Estados Unidos es catalogado como una de las máximas potencias en la industria a nivel mundial, naciendo la Teoría de las Relaciones Humanas o también llamada Escuela Humanista, movimiento completamente norteamericano, aproximadamente el año 1930 que avanzó gracias al apoyo de las diversas ciencias sociales, pero en especial la psicología.

Esta teoría, comenzó con diversas indagaciones que fueron realizadas por los psicológicos, sociólogos y humanistas. Entre las personas que más apoyaron al origen de esta teoría, se puede citar a Mary Follet y Elton Mayo, como los mayores referentes. Algunas ciencias humanas como por ejemplo la psicología y sociología; pretendían dar importancia a la persona y su influencia en el entorno.

Máximos referentes de la Teoría

Así nació la escuela de las Relaciones Humanas, también llamado la Escuela Humanista, en la cual Follett y Mayo fueron los autores más característicos.

Mary Parker Follett

Nació en Estados Unidos en 1868, la primera mujer con estudios profesionales en sociología y psicología, se centró en el estudio del ser humano dentro de la empresa y su forma de dirección. Criticó al taylorismo, ya que éste tomaba importancia solo los aspectos mecanicistas más no, en los aspectos psicosociales, y señalaba que las personas que desean asumir estos puestos, deben tener estudios especializados en dirección, y no solo se deben dejar llevar por la experiencia o las cualidades apreciadas.

Hernández (2011) afirmó que Follet consideró que lo primordial del trabajo directivo está en el aspecto que maneja la autoridad y en la forma de organizar a los grupos, además, afirma que la dirección y las organizaciones están en constante conflicto. En realidad, Parket, no refería al conflicto en su total acepción, sino, como un debate; ya que si cada uno da sus distintos puntos de vista y el jefe sabe cómo utilizarlo, obtendrá mejores resultados. Un buen equipo de trabajo, se basa en reuniones constantes de trabajos, observar los problemas y sus soluciones; además estas últimas, implica a manejar cambios inevitables en ciertas áreas. Las aportaciones de Follet, ayudaron a cambiar la perspectiva de la Teoría de Taylor, que solo apreciaba a los empleados como engranes, para llevar a cabo procesos ya establecidos y repetitivos. Se sustentó que es parte del ser humano pertenecer a grupos sociales; además, que las personas obtienen mejores resultados si trabaja de manera colectiva, aportando sus talentos para alcanzar sus objetivos, permitiendo a la empresa discusiones, pero sin desviarse de los objetivos, es decir, los jefes no tienen que permitir, quebrar la disciplina ni que se produzca agresiones de tipo personal que no permitan el buen trato.

Elton Mayo

Según Brígido (2006) afirmó que el fundador de la teoría fue Elton Mayo, vivió entre los años 1889 al 1948 con 59 años, desarrolló ciencias en la Universidad de Pensylvania, realizó varios estudios de los problemas psicológicos y sociales de cada trabajador de las diversas empresas industriales.

Elton Mayo, desarrolló la teoría en el año 1927, debido a la inquietud en la productividad y la eficiencia, esto le permitió centrarse en la empresa desde una diferente perspectiva. Es decir, el comportamiento de las personas en cada empresa depende mucho

de sus factores psicológicos, que comienza desde la motivación de cada individuo por integrarse y participar, sus necesidades que presenta y las aspiraciones a las que anhela y desea cumplirlas; además, de sus actitudes y comportamiento frente a la relación con otras personas y dentro de la organización. Elton Mayo se centró en la definición de la empresa u organización como un sistema social, es decir, un sistema formado por un grupo de personas que deben favorecer a lograr los objetivos proyectados. La teoría de las relaciones humanas se centra en el ser humano como la clave, el factor vital y en factores secundarios a las máquinas que este puede usar, las técnicas; asimismo, van de la mano con la jerarquización de cada función de los colaboradores, la división de trabajos de acuerdo a la capacidad de cada uno, de acuerdo con el taylorismo, que se basaba en la distribución en las tareas de los procesos de producción, cuidaba las capacidades y condiciones físicas en el trabajo de cada colaborador, para que puedan aumentar la productividad al final.

El Experimento de Hawthorne

Esta Teoría de relacionar a las personas, se basó en la importancia individual y social dentro de una organización, además hace énfasis las estrategias para mejorar a las organizaciones, aumentando la satisfacción en el entorno y que dentro de las organizaciones apoyen a los individuos a alcanzar su máximo potencial.

La teoría de las relaciones humanas se evidenció por medio de un experimento conocido como el Estudio de Hawthorne, en la que Brígido (2006) afirmó que en 1927 se realizó un experimento en la fábrica Western Electric Company, ubicado en el barrio Hawthorne, en Chicago por el Consejo Nacional de Investigaciones que lo comenzó, con el objetivo de examinar la relación que existe entre la intensidad de la iluminación y la eficiencia de los operarios durante su producción.

George Pennock, fue un ingeniero de la fábrica, él deseaba investigar por ello acudió a la Universidad de Harvard, especialmente, en el Departamento de Investigación Industrial, cuyo director Mayo tomó la investigación , en la cual todos los aspectos de esta exploración fueron estudiados minuciosamente por el director y sus colaboradores, ya que examinaron aspectos de las características del ambiente; además, de su influencia en el proceso de productividad en cada colaborador en la cual posteriormente, estos resultados causaron admiraciones.

La primera fase

Muestra: centrado en las mujeres jóvenes que realizaban diversas tareas simples y consecutivas, inició en 1925 y duró aproximadamente tres años, en la que se escogió dos grupos de cinco colaboradoras y un grupo se las separó en un espacio aislado del resto y al otro no, pero ambos grupos elaboraban la misma operación, en condiciones parecidas, se basada en el trabajo y la productividad que puedan ser observadas minuciosamente. El grupo de control trabajó bajo una intensidad constante, mientras, que el grupo de observación el cual estaba siendo evaluado, trabajó bajo una intensidad variable de la luz. Se analizó que el objetivo de esta primera fase del experimento era buscar el establecimiento ideal de la luz y así alcanzar la máxima productividad de cada colaborador (Brígido, 2006).

Luego de analizar día a día, sobre qué tanto de beneficio tiene aumentar o disminuir la luz, en todo el proceso realizado; los investigadores concluyeron como resultados, que la producción de cada operaria, no estaba involucrado con la variación del nivel de iluminación, sino que se relacionaba con el hecho de que las operarias observadas, reaccionaban cuando eran observados. La atención que le brindaban influyó en el aumento de su desempeño laboral; además que cuando eran observadas, ellas se sentían importantes y no se veían humilladas frente a una constante y permanente supervisión de un jefe, esto les permitió rendir más, aunque las condiciones laborales fueran igual o varíen, incluso aun así empeore. Solo el hecho que hablar sobre sus responsabilidades con un investigador capacitado, en vez de un jefe autoritario, provocaba en cada la satisfacción de su trabajo, y a ese efecto se le conoce como “Efecto Hawthorne”. Y se dedujo que las personas responden de manera beneficiosa cuando están conscientes que las están observa.

La segunda fase

Esta fase inicia en abril de 1927, se escogió como muestra de observación a un grupo de seis jóvenes con un nivel intermedio en su productividad, ni tan novatas, ni tan expertas: cinco de las seis jóvenes ensamblaban los relés, mientras la última alcanza y buscaba las piezas necesarias para conservar un trabajo constante. El experimento se llevó a cabo con el grupo de observación, en la cual se fragmentó en doce periodos, con el objetivo de observar y saber cuáles eran las mejores condiciones de rendimiento y lograr

saber las más satisfactorias. Se contó con un supervisor, era parte del grupo además tenía una participación activa, existía un ambiente cordial, y se lograba una satisfacción laboral; la productividad aumentó.

La tercera fase

Empezó en 1928, se decidió que era importante examinar el efecto de los sentimientos personales de los colaboradores en la que se tenía en cuenta el trabajo, interacciones basándose en el desempeño laboral. En esta oportunidad, no se enfocaron en examinar las diversas condiciones laborales, como en las fases anteriores; en la tercera fase, estos investigadores efectuaron entrevistas de ventilación anónimas y no fue dirigida hacia los colaboradores. El objetivo de esta fase, era indagar, ampliar los conocimientos de los colaboradores, escuchando las opiniones y sugerencias brindadas, posteriormente se conseguía la lealtad hacia la empresa al momento de realizar los trabajos.

La cuarta y última fase

Esta última fase inició el año 1931, en esta oportunidad los investigadores exploraron y anotaron las diversas actividades de los colaboradores para determinar y establecer cuáles fueron las influencias sociales que influyen en el comportamiento de cada colaborador. Ejemplo de esta etapa, anotaron diversas instancias de cooperación al instante; asimismo, se observa las tasas de la producción entre los colaboradores de manera consistente. Los investigadores llegaron a la conclusión de que cada colaborador había perfeccionado un conjunto de normas y rutinas para llegar a cumplir sus diversas tareas; no obstante, la cuarta fase se suspendió por factores externos.

Las conclusiones del Experimento de Hawthorne

Los estudios de Hawthorne fueron muy transcendentales ya que identificaron diversos problemas en el ser humano, basados en el desempeño de la organización, que no se habían enfocados y centrados con anterioridad. Se logró conseguir ideas claves del estudio realizado, logrando obtener la idea de lo que hoy se sabe con respecto de la teoría de las relaciones humanas, como un enfoque alterno; además del estudio de la comunicación dentro de las organizaciones.

En la primera fase se observó que la influencia que trasmitían los investigadores en

la producción de los colaboradores, centrados al comienzo en la iluminación y ensamblaje del medio, empezó a explicar la grandiosa influencia de la comunicación de la persona sobre el comportamiento e interacciones de los miembros de dicha organización.

En la segunda fase, el hallazgo de las diversas normas sociales del desempeño del colaborador, en el depósito de instalaciones, llevó a la identificación de la efectividad e influencia de los medios de comunicación, la teoría de las relaciones humanas, inició a mirar a las líneas de las comunicaciones y sociales dentro de las organizaciones.

La influencia obtenida en las entrevistas de ventilación en la tercera fase, fue positiva, en relación a los trabajadores, conduciendo a la identificación de la comunicación entre los colaboradores y a la retroalimentación de estos con los supervisores, resultando una actividad ventajosa. Estas implicaciones en los diversos estudios Hawthorne, ocasionaron que las teorías y prácticas realizadas en cada fase, varia con el transcurso de la realización, ya que al principio se tenía una idea, y ésta fue mutando hasta llegar a la conclusión final. Esta teoría, tomaba en cuenta el predominio de los factores sociales en el mayor desempeño posible; además de brindar suposiciones diversas acerca de las organizaciones, cada miembro y lo que pueden aportar. De igual modo, se observó que el nivel de producción de las personas no se basaba por las diversas capacidades físicas, o fisiológicas de los colaboradores, sino que se desempeñaban mejor por las reglas que lo rodean, en este caso la observación; además los colaboradores se dieron cuenta que si ellos aumentaban su desempeño, quizás los dueños podrían prescindir de sus servicios, y el sueldo que obtendrían sería mayor pero más fuerzo, por eso, se propusieron que cada uno mantenga en constante parámetro su nivel de desempeño y a veces, que disminuyan para hacer de eso todo monótono, además el comportamiento de una persona ayuda a complementar al grupo, y ellos laboraran en conjunto y no fomentaban el individualismo.

Objetivos de la teoría

Murillo (2004) sustentó que muchos autores dan a entender que al final el objetivo es la mayor productividad de la fuerza del equipo en la realización del trabajo, otros manifiestan que solo es un medio para lograr los objetivos económicos de la organización. El objetivo de esta teoría se basaba en generalizar y concientizar, los conceptos rigurosos, de los que antes se creía de la administración, acomodando a esquemas en conductas

acogidas por el pueblo, las malas costumbres y valer como sustento en el desarrollo intelectual además de personal de cada persona, para lograr interactuar e integrase en la sociedad. Además, se crea una nueva versión sobre el concepto de administración a partir del ser humano y se mantiene activa para obtener más relaciones laborales, vínculos asertivos, y diferenciar su personalidad, además ir fortaleciendo la democracia con una conciencia social.

Gestión por competencia individual

Según Vallejos (2015) la excelencia en las competencias individuales es crucial para satisfacer las necesidades operativas de una organización. La gestión del talento humano asegura el desarrollo y la administración del potencial de las personas, basado en lo que saben hacer o podrían hacer. Administrar el talento humano es vital para el éxito de las organizaciones, ya que tener personas no equivale necesariamente a tener talentos, la diferencia radica en que un talento es una persona con cualidades diferenciadoras y competitivas que le añaden valor.

Existen cuatro aspectos esenciales que reflejan la competencia individual del talento:

1. Conocimiento: Es el saber, el resultado de aprender continuamente.
2. Habilidad: Es saber hacer. Implica la aplicación del conocimiento para resolver problemas y situaciones, crear, innovar y transformar el conocimiento en resultados.
3. Juicio: Es saber analizar la situación y el contexto, tener un análisis crítico, juzgar los hechos, establecer un equilibrio y definir prioridades.
4. Actitud: Es saber hacer que las cosas sucedan. Una actitud positiva y emprendedora permite alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio, agregar valor, llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados.

Estos aspectos son esenciales para garantizar que las personas no solo contribuyan a la organización, sino que lo hagan de manera efectiva y sobresaliente, fomentando un entorno de crecimiento y mejora continua.

Principios de la gestión del talento humano

Murillo (2004) afirmó que principios fundamentales de la gestión del talento humano son: 1.- Integración y compromiso del colaborador, 2.- Recompensas y sanciones, 3.- Responsabilidad del puesto, 4.-Aspectos emocionales dentro de la empresa, 5.- Estilos de supervisión.

Cuando se habla de la productividad, se destaca la importancia de la integración del trabajador en el grupo en lugar de actuar de forma aislada, el estudio señala que el trabajo es una actividad grupal constante, donde la conducta de cada individuo está influenciada por normas y reglas. Se observó que los trabajadores que producían por encima o por debajo de lo establecido solían experimentar desprecio y falta de afecto y comunicación por parte de sus compañeros, los grupos informales surgen de interacciones no planificadas en el trabajo y a menudo contradicen la estructura formal establecida por la dirección. Las emociones del trabajador desempeñan un papel clave en esta teoría, ya que pueden facilitar o desencadenar conflictos, y la comunicación efectiva es crucial para alcanzar objetivos, en cuanto a los estilos de liderazgo, se enfatiza en la necesidad de un trato justo y equitativo por parte del jefe, que debe ganarse el respeto de sus colaboradores, comunicarse y escuchar sus ideas, adoptar un enfoque democrático o autoritario según sea necesario, y ser persuasivo al abordar problemas que surjan en el camino.

Aspectos importantes relacionados a la gestión del talento humano

La motivación: Todo actuar y conducta humana es motivado, por ejemplo, en sentido psicológico, es la tracción constante que ocasiona en el ser humano alguna forma de comportamiento conducido a la satisfacción o realización de una o más necesidades básicas o acciones que con esmero se ansían obtener.

El liderazgo: Es una clave fundamental para que la empresa funcione, siendo una influencia interpersonal obtenida en una situación, que orienta a la adquisición de uno o más objetivos que se logra mediante el proceso de la comunicación. Se debe tener en claro que encontrar personas lideres no es una tarea fácil, ya que tiene que tener habilidades que ayuden a influenciar en la manera de actuar o pensar en otros individuos, asimismo, una persona líder tiene una capacidad de iniciativa y brindar ideas innovadoras, de actuar y no solo dar reglas u órdenes.

La comunicación: Es el cambio de informaciones entre las personas, esto constituye un pilar elemental de su experiencia y organización.

Dinámica de grupo: Son el conjunto de personas que se unen basándose en comunicación y la conducta de cada uno, para ser integrado en un grupo, la dinámica es la adición de los intereses de los colaboradores, puede ser impulsada mediante estímulos para lograr captar una mayor agrupación y aprendizaje completo.

Características de la Gestión del talento humano

Evalúa a la organización como un conjunto de personas.

Se enfoca en las personas, inspirándose en un sistema de psicología, para la realización del trabajo.

Se delega o asigna una autoridad.

Se brinda autonomía al colaborador, para la realización de sus funciones.

Se busca la confianza del colaborador y la apertura hacia el objetivo de la empresa.

Una mayor dinámica grupal e interacción; asimismo, de manera interpersonal aportando opiniones, sugerencias.

La delegación o asignación de autoridad es una parte integral de este modelo de gestión, donde se reconoce la capacidad y el conocimiento de los colaboradores para tomar decisiones y llevar a cabo sus funciones de manera autónoma, esta autonomía no solo empodera al colaborador, sino que también fomenta un sentido de responsabilidad y compromiso con los objetivos de la empresa. Además, este enfoque fomenta una mayor dinámica grupal e interacción entre los colaboradores, se promueve un ambiente donde se alienta la participación activa, la expresión de opiniones y sugerencias, y el trabajo en equipo para alcanzar metas comunes.

Retos de la Gestión del talento humano

La gestión del talento humano se basa en la interacción entre un grupo de personas, actualmente la definición de la gestión empresarial, ha progresado en medida

que el ser humano ha evolucionado en la obtención de nuevas tecnologías y la interacción para el progreso y obtención de nuevos y novedosos productos o servicios, en la satisfacción del cliente, en un mercado cada día más competitivo en un gran crecimiento y complejo. Debemos analizar, revisar y observas cuales son las medidas que optaremos para su aplicación y desarrollo en los nuevos medios en el mundo de los negocios, aplicando y obteniendo una nueva ideología de gestión, dando cabida al sistema de la planificación, la organización, la dirección y el control. Entonces deduciendo, la gestión empresarial ya no es evidencia de carácter local ni nacional, en el avance de diversas sociedades tanto de información y comprensión, se le considera como asunto de carácter mundial, para así desarrollar nuevas estrategias para la permanencia en el mercado cada vez más difícil pero siempre enfocándose en los trabajadores y llegar a satisfacer al cliente Franco& Bedoya (2018). El panorama empresarial actual se caracteriza por un ritmo vertiginoso de cambios, impulsado por avances tecnológicos sin precedentes y una interconexión global sin fronteras, en este contexto dinámico, la gestión empresarial se ha transformado, adaptándose a las demandas de un mercado cada vez más competitivo y complejo.

La importancia en la organización

Dalton et al. (2006) argumentaron que las empresas deben prestar atención a las relaciones entre las personas, ya que constituyen su recurso más valioso, centrándose especialmente en cada individuo. Al contratar personal, las empresas no solo buscan habilidades, sino también excelencia y capacidad para lograr beneficios, se reconoce que una mayor productividad y satisfacción laboral se alcanzan cuando se aplican técnicas que promueven relaciones humanas sólidas entre los colaboradores, garantizando un trato equitativo y justo. Esto permite que cada empleado alcance sus metas individuales y contribuya al éxito global de la empresa, reduciendo conflictos, errores en los procesos de producción y mejorando el ambiente laboral.

El buen ambiente en las organizaciones

Para lograr este escenario, es esencial que haya una buena relación entre los directivos o representantes y los empleados; en estos grupos, la armonía, el respeto y el reconocimiento mutuo son fundamentales, ya que cada uno desempeña un papel importante en la empresa. La comunicación entre gerentes y colaboradores, y viceversa,

debe ser constante y formal, lo que beneficia el ambiente laboral; esto motiva a los empleados a asistir regularmente al trabajo con entusiasmo. A su vez, los empleados deben recibir un trato amable y mostrar compromiso y disposición para trabajar cuando sea necesario, lo que promueve un ambiente profesional saludable que aumenta la productividad de todos Dalton et al. (2006).

2.1.2 Variable 2: Comportamiento organizacional

A. Definición

Robbins & Judge (2013) señalan que el comportamiento organizacional (CO) es uncampo de estudio que se centra en la consecuencia que los individuos o grupos actúan sobre su comportamiento dentro de las empresas u organizaciones, con la finalidad de utilizar todo el conocimiento posible para optimizar la efectividad de las empresas. El CO es un campo de estudio de diversas experiencias con centro común el del conocimiento. Se centra en estudiar tresaspectos básicos del comportamiento: individuo, grupo y estructura; en la que se buscar hacer que las empresas cada vez trabajen con más eficacia. Asimismo, el CO se centra en estudiar el actuar de las personas dentro de una organización y cómo afecta su comportamiento al desempeño, el CO se relaciona con los puestos de trabajo, ausentismo, rotación, la producción, desempeño, entre otros aspectos.

El autor Ñaña (2017) sostiene que el comportamiento organizacional es el estudio de las personas y grupos que interactúan dentro de las organizaciones. El CO se enfoca en la influencia que ellos realizan dentro de las organizaciones; además, de la influencia que las organizaciones realizan en ellos. El CO es el conjunto de entendimiento, pronóstico y administración del comportamiento humano dentro de una empresa y su importancia se centra en la interrelación con otras disciplinas que ayudan a explicar el comportamiento tanto individual y grupal del colaborador.

B. Dimensiones

Productividad

Los autores Carro & González (2012) lo definen como la mejora del proceso productivo. Se va a ser énfasis en mejorar comparando positivamente entre la cantidad de recursos empleados y la cantidad de servicios originados. Por consiguiente, la

productividad es un índice que concierne lo producido (producto) y los recursos empleados para generarlo (insumos). Se afirma, que una empresa es productiva si logra cumplir sus metas con los insumos al costo más bajo. La productividad se centra en alcanzar la eficacia y la eficiencia; sin embargo, la productividad también se pude dar desde la perspectiva del colaborador de manera individual.

Ausentismo

Los autores Robbins & Judge (2013) lo describen como la inasistencia usual al centro del trabajo, adicionándole un costo y pérdidas formidables para la empresa y al individuo. Es complicado que una empresa siempre opere bien y logre alcanzar sus objetivos si los colaboradores no llegan a cumplir correctamente sus funciones, el proceso del trabajo a veces se obstaculiza, y se retrasa debido a que existe algunos problemas con los trabajadores. El ausentismo en ciertas ocasiones origina más que una interrupción, reduce una drástica de la calidad del producto o servicio ofrecido, hasta provocar la paralización total. Los niveles de ausentismo tienen efecto directo con la eficacia y eficiencia de cualquier empresa, no todas las ausencias son malas, aunque la mayor cantidad de faltas originan un efecto negativo en las empresas, existen ciertas situaciones en las que se benefician cuando es de manera involuntaria. El ausentismo es un problema perturbador que afrontan los administradores, resulta complicado para la organización porque reduce la producción, y muchas veces se tiene que optar por una sanción, para lograr permitir el involucramiento de los colaboradores en los planes.

Rotación

Robbins & Judge (2013) aluden a la rotación como el retiro permanente en una empresa se puede dar de forma voluntaria o involuntaria. A mayor rotación origina más altos costos en los reclutamientos, selecciones, capacitaciones y evaluaciones, este aspecto es un verdadero problema, ya que puede generar trastornos en el trabajo, siendo imposible que se elimine la rotación de los colaboradores, pero se busca minimizarlo en todos los aspectos, primordialmente en los colaboradores con alto rendimiento.

Satisfacción laboral

Ñaña (2017) plantea que la satisfacción laboral es cuando se centra en las

actitudes, percepción, perspectiva de los trabajadores con respecto al empleo en su centro de trabajo, comúnmente describe un sentimiento positivo sobre su puesto de trabajo luego de la evaluación de sus características. Un trabajador con un alto nivel de satisfacción laboral va a reflejar sentimientos positivos de su centro de trabajo; sin embargo, si el trabajador está insatisfecho va a mostrar sentimientos negativos.

C. Indicadores

Dimensión Productividad

1) Eficacia

La capacidad de alcanzar los objetivos establecidos. En el contexto organizacional, se refiere a la eficacia en el logro de metas y resultados deseados (Robbins & Judge, 2013).

2) Eficiencia

La capacidad de realizar tareas utilizando la menor cantidad de recursos posible. En el comportamiento organizacional, se relaciona con la optimización de procesos y la gestión eficiente de recursos (Robbins & Judge, 2013).

Dimensión Ausentismo

3) Inasistencia

La frecuencia y motivo de las ausencias de los empleados en el lugar de trabajo. Puede afectar la productividad y el rendimiento general de la organización (Robbins & Judge, 2013).

4) Horario de trabajo

Refiere al cumplimiento del horario laboral establecido. Implica la puntualidad y la gestión adecuada del tiempo durante la jornada laboral (Robbins & Judge, 2013).

Dimensión Rotación

5) Capacitación

La adquisición de habilidades y conocimientos específicos para mejorar el

desempeño laboral. En el contexto organizacional, la capacitación puede influir en la productividad y la adaptabilidad de los empleados (Robbins & Judge, 2013).

6) Condición laboral

Se refiere a las condiciones en las que los empleados realizan sus tareas, incluyendo el entorno físico y psicológico. Una buena condición laboral puede impactar positivamente en el comportamiento organizacional (Robbins & Judge, 2013).

Dimensión Satisfacción laboral

7) Salario

La remuneración económica que reciben los empleados a cambio de sus servicios. La percepción del salario puede influir en la satisfacción laboral y la motivación (Robbins & Judge, 2013).

8) Reunión

La interacción planificada entre los miembros de la organización para discutir asuntos relevantes. La efectividad de las reuniones puede influir en la comunicación y la cohesión del equipo, impactando en el comportamiento organizacional (Robbins & Judge, 2013).

D. Teorías

Introducción al comportamiento organizacional

El comportamiento de cada individuo y el comportamiento de los grupos de trabajo son diferentes, su campo se relación con la psicología y su influencia influye en los grupos de trabajo y cómo actúan dentro de la organización observando el comportamiento del equipo. El CO se centra en la sicología de las personas en individual y la compara con sus miembros. La clave para entender el comportamiento organizacional es la organización misma, porque es donde las personas interactúan con respecto a las tareas encomendadas que les admitan lograr obtener el nivel deseado de productividad y competitividad (Ñaña, 2017).

Desarrollo de un modelo de CO

Para construir el modelo de Comportamiento Organizacional (CO), se propone una estructura con tres niveles de análisis. A medida que avanzamos desde el nivel del individuo hasta el de los sistemas de la organización, aumentamos sistemáticamente nuestro entendimiento del comportamiento en las organizaciones según (Robbins & Judge, 2013).

Nivel Individual

Fundamento del comportamiento individual: Este nivel abarca las características personales, las percepciones, las actitudes, y las motivaciones de cada individuo. Incluye el estudio de la personalidad, las emociones, y el aprendizaje individual.

Nivel de Grupo

Fundamento del comportamiento de grupo: En este nivel, se analiza cómo los individuos interactúan en grupos y equipos. Incluye la dinámica de grupo, la comunicación, el liderazgo, el poder, y la política dentro de los grupos.

Nivel Organizacional

Fundamento del comportamiento organizacional: Este nivel implica el análisis de la estructura organizacional, la cultura, los procesos, y las políticas que afectan a los individuos y grupos. Incluye el estudio de la estrategia organizacional, la gestión del cambio, y el clima organizacional.

Para construir un modelo de Comportamiento Organizacional (CO), es crucial entender las variables dependientes que se explica. Las principales variables dependientes en el CO incluyen productividad, ausentismo, rotación, satisfacción con el trabajo, ante ello se puede explicar:

Productividad: Una organización es productiva si alcanza sus metas transfiriendo insumos al producto al costo más bajo, lo que implica una preocupación tanto por la eficacia como por la eficiencia. La eficacia se refiere a lograr las metas organizacionales, como un hospital que satisface exitosamente las necesidades de sus pacientes. La eficiencia se refiere a alcanzar las metas al menor costo, como un hospital que reduce el número de días que un paciente ocupa una cama o incrementa el número de contactos diarios entre el

personal y el paciente para aumentar su eficiencia productiva. La productividad también puede medirse a nivel individual, como en el caso de conductores de tráiler que alcanzan sus objetivos en el tiempo previsto, pero con diferentes niveles de consumo de combustible, lo que muestra variaciones en eficiencia.

Ausentismo: El ausentismo se define como la inasistencia frecuente al trabajo y representa un costo significativo para los empleadores, esto interrumpe el flujo de trabajo, que lleva a una reducción de la calidad del producto y, en casos extremos, a la paralización de las instalaciones de producción. Aunque la mayoría de las ausencias tienen un efecto negativo en la organización, hay situaciones en las que es beneficioso que un empleado no vaya a trabajar, como en puestos donde es necesario estar alerta.

Rotación: La rotación es el retiro permanente de una organización, ya sea voluntario o involuntario. Una tasa de rotación elevada da como resultado costos más altos de reclutamiento, selección y capacitación, una rotación elevada interrumpe la operación eficiente y puede llevar a la pérdida de personal experimentado y preparado. Sin embargo, si las personas que dejan la organización son empleados marginales, la rotación puede ser positiva, permitiendo reemplazar a individuos de bajo desempeño por otros con mejores aptitudes o motivación.

Satisfacción con el Trabajo: La satisfacción con el trabajo se refiere al grado en que los empleados se sienten positivos acerca de su trabajo, está relacionada con la productividad, la rotación y el ausentismo. Una alta satisfacción con el trabajo tiende a reducir la rotación y el ausentismo, y a mejorar la productividad.

Modelos del comportamiento organizacional

Toda empresa tiene el reto de identificar el modelo que utiliza y evaluar su eficacia, por ello se debe conocer y tratar que éste sea flexible y represente las necesidades de los trabajadores y de la empresa. Pesántez & Guapacaza (2012) mencionaron que existen cuatro modelos dentro del CO:

Modelo autocrático

Este modelo prevaleció en la Revolución Industrial, se basaba en el poder de la alta élitelos cuales tenían la opción de mandar al resto sin queja alguna. La gerencia se sitúa en la autoridad formal que mandaba a aquellos a quienes se aplica. Ellos creían que sabían todo y hacían todo lo que les daba la gana y los empleados debían seguir sus

órdenes, por medio de la persuasión y la presión en hacer sus labores (Pesántez & Guapacaza, 2012). En este sistema, la autoridad formal estaba centralizada en manos de la alta gerencia, quienes ejercían un control autoritario sobre los empleados, los directivos creían tener conocimiento absoluto y actuaban de manera arbitraria, esperando que los trabajadores obedecieran sin cuestionamientos.

Modelo de custodia

Se origina a partir del reconocimiento de los gerentes que involucraban un conjunto de sentimientos de insatisfacción, incertidumbre y fracaso de los trabajadores frente al modelo autocrático. Este modelo se centra en los recursos económicos precisos para brindar los beneficios, en cuanto a la organización de la gerencia se centra en el dinero, creando dependencia del individuo hacia la organización. El apoyo gerencial es la de enfocarse en los empleados y su desempeño en cuanto a sus funciones, la resolución de problemas y la ejecuciónde su trabajo (Pesántez & Guapacaza, 2012). Este cambio de paradigma refleja una transición hacia una gestión más humanizada, donde se reconoce la importancia de abordar las necesidades y preocupaciones de los empleados, lo que en última instancia puede conducir a una mayor satisfacción y productividad en el lugar de trabajo.

Modelo colegial

El centra en un grupo de trabajadores con un propósito en común, es más beneficioso enrelación a condiciones de trabajo, medio productivo e intelectual, sobre todo a circunstancias que permitan un mejor desempeño de las funciones. Esto depende del desarrollo por parte de la administración en reflejar un sentimiento de equipo y compañerismo hacia los empleados, dando como resultado que ellos se sientan necesarios e importante para la empresa. Este modelosirve como pieza clave en el desarrollo de la organización, puesto que se centra en definir el comportamiento que se percibe dentro de las empresas, lo que ayuda a conocer las perspectivas que tiene los trabajadores sobre el modelo que está en práctica en la organización (Pesántez & Guapacaza, 2012). El modelo no solo mejora el ambiente laboral, sino que también se convierte en una pieza clave para el desarrollo de la organización, al definir y promover comportamientos positivos dentro de la empresa, ayuda a entender mejor las perspectivas y actitudes de los empleados hacia el modelo de gestión en práctica. Esto, a su vez, permite a la administración

realizar ajustes necesarios para optimizar el rendimiento y la satisfacción laboral.

Características del comportamiento organizacional

Según sostienen Mejía (2022) las distintas organizaciones se diferencian por seguir unproceso de actividades que sistematizan las funciones, las cuales forman parte de las características propias que los individuos reflejan en la ejecución de sus actividades laborales.El comportamiento organizacional tiene características, las cuales son:

Es multidisciplinar, es decir engloba varias ciencias que ayudan a complementar su finalidad.

Es una disciplina científica aplicada, que se enfoca en las contingencias afrontando las diversas situaciones para obtener el máximo beneficio de ellas.

Sirve para administrar a las personas dentro de las empresas.

Es una manera de percibir y concebir cómo repercuten los valores concernientes con las funciones a realizar en las decisiones de la empresa.

Estas características del CO nos apoyan a tener una mayor compresión y saber más sobre el funcionamiento del personal según la administración y la manera de cómo lograr la eficacia y eficiencia en la organización (Mejía, 2022).

La disciplina del comportamiento organizacional se erige como una guía, fusionando diversas ramas del conocimiento para proporcionar una comprensión holística de los fenómenos organizacionales. Desde una perspectiva multidisciplinaria, abraza la riqueza de la psicología, la sociología y la antropología, desentrañando las complejidades inherentes a las relaciones humanas en el contexto laboral, pero más allá de ser un ejercicio académico, el comportamiento organizacional se materializa como una herramienta práctica y aplicada, enfrentando las contingencias con el objetivo último de maximizar el beneficio empresarial.

Fuerzas que influyen en el Comportamiento organizacional

Según Robbins & Coulter (2010) el comportamiento organizacional está compuesto

por cuatro principales fuerzas importante para la empresa. Las cuales son: 1. Personas, 2. Estructura,

3. Tecnología y 4. Entorno. Existe una interacción entre los primeros tres elementos y el último es el que influyen en el resto.

Personas

Las personas forman el sistema estructurado interno de la empresa, el cual está conformado por los individuos y los grupos, que puede ser grandes, pequeños, formales, entre otros. Los grupos son dinámicos, cambian y hay ocasiones en las que se disuelven. Ya que una organización es un grupo de personas, los administradores deben saber manejar a las personas hacia una misma dirección. Es un gran desafío guiar a los trabajadores que tienen distintos antecedentes (Robbins & Coulter, 2010). El sistema estructurado interno de una empresa está compuesto por personas y grupos de diversos tamaños y naturalezas, tanto formales como informales, estos grupos son inherentemente dinámicos, experimentan cambios y, en ocasiones, pueden disolverse. Dado que una organización es esencialmente una agrupación de individuos, los administradores enfrentan el reto de dirigir a personas con diversos antecedentes hacia una meta común

Estructura

La estructura delimita la relación formal y las funciones de los trabajadores dentro de la organización, por ello existen los gerentes, administradores, empleados para ejercer sus funciones en las diferentes actividades. Están estructurados para que sus funciones se realicen de manera efectiva, puesto que si no hay una buena organización no se logrará el éxito de una empresa. Hay estructuras que se han vuelto más complejas siendo el resultado de las fusiones aplicadas, las nuevas adquisiciones en las que se han aceptado las innovaciones pasando de estructuras tradicionales a nuevas estructuras (Robbins & Coulter, 2010). A medida que las empresas crecen y evolucionan, sus estructuras también se vuelven más complejas. Este incremento en complejidad puede ser el resultado de fusiones, adquisiciones y la adopción de innovaciones, tales cambios transforman las estructuras tradicionales en nuevas configuraciones que buscan responder mejor a las demandas actuales del mercado y a las necesidades internas de la organización. La capacidad de adaptarse a estas nuevas estructuras es crucial para

mantener la eficiencia y competitividad en un entorno empresarial dinámico.

Tecnología

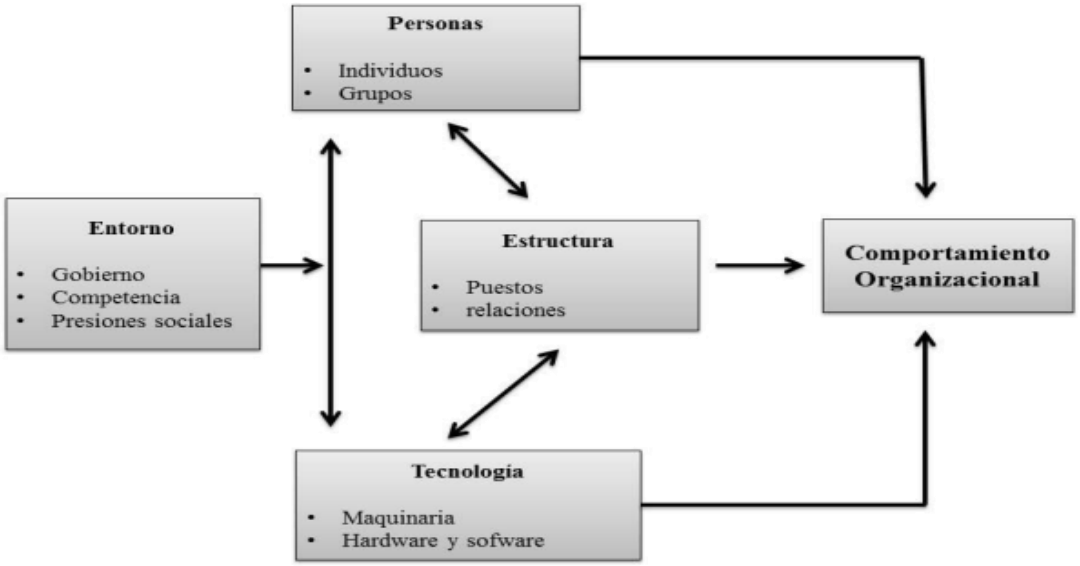
La tecnología facilita los recursos con los que los trabajadores cumplen sus tareas, en muchos casos no pueden realizar sus funciones con sus propias manos. La tecnología tiene una repercusión significativa en las relaciones laborales, siendo beneficioso para que personas puedan hacer realizar un mejor trabajo y de calidad, a un menor costo y obtención de mayores beneficios. Hoy en día, si una persona carece de conocimientos tecnológicos, no puede desempeñarse de la mejora manera en su centro laboral. Asimismo, la tecnología reduce el coste unitario y mejora la calidad de los productos y servicios ofrecidos por la empresa (Robbins & Coulter, 2010). En el entorno laboral actual, poseer conocimientos tecnológicos se ha vuelto imprescindible, los colaboradores que carecen de habilidades tecnológicas encuentran dificultades para desempeñarse de la mejor manera en sus puestos de trabajo, la tecnología no solo optimiza procesos y aumenta la productividad.

Entorno

Las organizaciones funcionan dentro de un entorno tanto interno y externo. Una organización no existe sola, formando parte de un sistema amplio, la cual está conformado por muchos elementos, como la familia, agentes e incluso otras organizaciones. Existen muchos cambios dentro del entorno creando demandas en las empresas. Los elementos del entorno van hacer énfasis en la actitud, el cual debe ser considerado en el estudio del CO (Robbins & Coulter, 2010). Una organización debe estar atenta a su entorno para adaptarse y responder adecuadamente a las demandas y cambios, lo que a su vez afecta la cultura organizacional y el comportamiento de sus miembros.

Gráfico 1

Principales fuerzas que influyen en el Comportamiento Organizacional



Nota. Comportamiento organizacional en el trabajo.

Utilidad del Comportamiento organizacional

Los recursos que el comportamiento organizacional utiliza para examinar las relaciones y el funcionamiento estructural son de aspectos amplios, centrándose en ámbitos individuales, grupales y organizacionales. Puesto que una ventaja competitiva agrupa varios recursos, los cuales son tangibles (cuantifica), y otros intangibles (estándares de comportamiento dificultosos de reproducir). Cada recurso representa las siguientes ventajas específicas para el comportamiento organizacional Mejía (2022).

Recursos tangibles

Ayudan a fortificar los procesos en la toma de decisiones dentro de la empresa, al reducir la incertidumbre y aumentar la certeza.

Organizan la estructura organizacional enfocándose en el perfil de los trabajadores que ocupa los diversos puestos.

Componen una alternativa viable para que la empresa transforme sus debilidades en fortalezas que puedan aprovechar y las amenazas en oportunidades nuevas.

Mejoran la capacidad para atraer, desarrollar y retener gente talentosa.

Abren alternativas para optimizar productos y servicios de la administración por medio de un cargo con más coherencia, sentando las bases para una buena gestión con calidad Pesántez & Guapacaza (2012).

Recursos intangibles

Gestionan el intelecto para transformarlo en una ventaja competitiva, integrando el trabajo y la fuerza en equipo.

Juntas las ideas y los conocimientos para fortificar las capacidades, desarrollando la capacidad de junta de los colaboradores dentro de una cultura organizacional.

Son fuente de energía que aspira a un cambio organizacional, creando condiciones con la finalidad de mejorar la calidad de vida (González, 2021).

Niveles del comportamiento organizacional

Robbins & Coulter (2010) analizan que el CO puede darse por medio de tres distintos niveles:

Nivel de individuo

Concibe el CO de un individuo como parte fundamental de la fuerza laboral de la empresa. Este aspecto puede ser subjetiva, en debido al tiempo en el que el individuo esté incorporado en la empresa o sea recién contratado. Asimismo, el comportamiento en su trabajo va a depender de sus características propias, estabilidad emocional, características de formación y su posición en la que se ubique en la jerarquía organizacional, cuanto mayor sea su responsabilidad, su comportamiento influirá dentro de los procesos para la toma de decisiones (Robbins & Coulter, 2010).

Nivel de grupos y equipos

Se centra en el comportamiento dentro de la empresa, de acuerdo con las características o habilidades de sus colaboradores con el objetivo del desarrollo, apoyo y dirección de equipos para lograr las metas de la empresa. Para que se cumpla este nivel es importante participar en el establecimiento de las metas de desempeño, la interacción, y obtener la información para la toma de decisiones, buscar solucionar los conflictos

evitando las posibles crisis (Robbins & Coulter, 2010).

Nivel del sistema organizacional

Señala el CO como una manera de analizar el desempeño dentro de una organización encaminada al logro de metas por medio de un sistema estructurado y relacionado con el medio. Los mecanismos del sistema son los grupos, procesos, funciones, puestos y normas para utilizarlos recursos humanos y su cultura organizacional, vinculados con la tecnología (Robbins & Coulter, 2010).

Importancia del comportamiento organizacional

Para Ivancevich et al. (2006) afirma que comprender el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones es cada vez más relevante en relación a temas de la administración como por ejemplo la productividad, la calidad y el lado profesional.

La importancia del CO puede ser clara, pero se debe tomar ciertos momentos para entenderla. La mayoría de las personas nacen y son amaestradas dentro de las empresas, adquiriendo cierta parte de sus posesiones en las organizaciones y mueren como miembros de ellas; muchas de nuestras actividades están regularizadas por las organizaciones; la mayoría de los adultos trabaja gran parte de su vida en organizaciones, entre otros ejemplos más. Como las organizaciones están presente en nuestras vidas es importante, el CO ayuda a describir el contexto humano y su participación en las organizaciones, en las que es importante definir las oportunidades, dificultades, inconvenientes, desafíos y dominio; son aspectos vitales que nos ayudarán a comprender el actuar de las personas y su relación en el ambiente (Ivancevich et al., 2006).

2.2 Antecedentes de la investigación

Los estudios previos han permitido poder conocer más sobre ambas variables de estudio, ampliando una visión que nos va consentir a refutar o acertarlos resultados de los estudios previos. Los siguientes estudios se llevan a cabo en diferentes contextos.

A. Antecedentes internacionales

En Ecuador, la tesis de Altamirano (2020) cuyo propósito fue analizar la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del Distrito 18D06

Cevallosa Tisaleo. La metodología empleada fue de descriptivo- correlacional, diseño no experimental, la población y muestra fue de 30 administradores los cuales fueron sometidos a un cuestionario, por medio de técnica de la encuesta. Se tuvo como resultado la relación entre ambas variables de estudio, existiendo un valor de ($p = 0{,}004 < 0{,}05$; $r = 0{,}439$) la cual refleja una correlación moderada positiva. Por lo que se llegó a la conclusión que la gestión del talento humano de la empresa mencionada sobresale por su diferenciación en el talento humano, ya que la empresa se preocupa por que cada colaborador desarrolle experiencia en: conocimiento, habilidad, juicio y actitud. El estudio aporta valor al resaltar la importancia de una adecuada gestión del talento humano en la percepción del comportamiento organizacional dentro de la empresa, a través de este enfoque, se pueden tomar decisiones estratégicas orientadas a mejorar el entorno organizacional y maximizar el desempeño de los colaboradores.

Asimismo, en Guayaquil, la investigación de Herdoiza (2020) cuyo fin fue analizar el comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería por medio de un estudio realizado en el Hospital IESS Babahoyo. Se aplicó la metodología con alcance descriptivo, correlacional, enfoque mixto, con una población 198 que redujo a 131 enfermeros, a los que se les aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento dos cuestionarios. Se obtuvo como resultados probar que las entre las variables de estudio existe una correlación fuerte y positiva sustentando un valor de r de Pearson 0.64. Se llegó a la conclusión que las estrategias para la motivación intrínseca mejoran el liderazgo y actividades de integración, existiendo una correlación fuerte y positiva entre las variables. Esto refuerza la idea de que un adecuado manejo del talento y el comportamiento organizacional son fundamentales para el éxito organizacional, independientemente del sector.

De la misma manera en Guatemala, González (2021) señaló que su objetivo fue determinar la relación entre el comportamiento organizacional y gestión de talento humano con los asesores de ventas de una empresa de materiales de construcción y del hogar ubicada en la ciudad de Quetzaltenango. La metodología fue de diseño no experimental, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, aplicado a grupo de 50 asesores de construcción, a los que se les encuesto con dos cuestionarios. Se obtuvo como resultado que el 70% de la muestra está totalmente de acuerdo en que el

comportamiento organizacional influye en el entorno y el 28% está de acuerdo, mientras que el 2% están en contra. Se llegó a la conclusión que hay factores como el trabajo en equipo, satisfacción laboral, comunicación que influyen mucho en el comportamiento organización, para ello se pide el apoyo de los colaboradores en la innovación de sus funciones. Ambos estudios coinciden en que aspectos como el trabajo en equipo, la satisfacción laboral y la comunicación tienen un impacto significativo en el entorno organizacional, siendo esenciales para mejorar el desempeño de los colaboradores, subrayando la necesidad de fomentar la innovación y el apoyo entre los colaboradores.

En Manabí, Holguín (2022) en su investigación cuyo fin fue determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los funcionarios del Consejo Cantonal de Protección de Derechos (CCPD) del cantón Pedro Carbo. La metodología utilizada fue de tipo correlacional, con enfoque mixto, tuvo como población a 13 colaboradores y fue una muestra censal, se les aplicó la técnica de observación y encuesta, y como instrumento el cuestionario. Se obtuvieron como resultados de la prueba de Spearman un coeficiente de correlación de 0.334, lo cual indica que existe una correlación débil entre las variables de estudio. Se llegó a la conclusión que la entidad no cuenta con un entorno laboral adecuada y no existe reconocimientos recibidos por los funcionarios; asimismo, la ausencia de selección de personal y los retrasos en el pago de los salarios, originan un bajo rendimiento en el desempeño. La investigación de Holguín encuentra una correlación débil entre estas variables, lo que refleja un entorno laboral inadecuado y problemas organizacionales como la falta de reconocimiento y retrasos salariales, por lo que es importante destacar que una buena gestión del talento humano es favorable para mejorar el desempeño y la motivación de los colaboradores.

De igual manera, en Colombia, Jaimes (2023) en su trabajo cuyo objetivo fue analizar un diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia y su relación con el compromiso laboral de los servidores públicos. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativa, alcance correlacional, a una muestra de 213 empresas, que respondieron a la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario. Se llegó a los resultados por medio del coeficiente de correlación de r de Spearman de 0,87 que existe una correlación positiva

entre variables. Por ello se llegó a la conclusión que es crucial profundizar en estas áreas a través de la Gestión estratégica de Talento Humano. El presente trabajo y el de Jaimes, destacan la importancia de implementar estrategias efectivas en la gestión del talento humano para fortalecer el compromiso y mejorar el desempeño de los colaboradores, subrayando la relevancia de profundizar en estas áreas para obtener mejores resultados organizacionales.

B. Antecedentes nacionales

En su tesis Reyes (2020) cuya finalidad fue determinar la relación de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la plana Docente de la Institución Educativa Trilce, del distrito de Chorrillos. Tuvo una metodología con enfoque de cuantitativa, diseño no experimental, con corte transversal y nivel correlacional, con una población y muestra de 100 docentes que participaron en la realización de las encuestas y la aplicación de los cuestionarios. La investigación dio como resultado una correlación de Spearman de 0.563, es decir, relación positiva calificada como moderada entre las variables de estudio. Y como conclusión se afirmó la relación significativa entre ambas variables, y se señaló que el desarrollo de personal es pieza fundamental para conseguir que los docentes alcancen un mejor rendimiento sobre sus labores. El presente trabajo y el de Reyes, concluyen que una adecuada gestión del talento humano, especialmente en el desarrollo de personal, es crucial para mejorar el rendimiento laboral, ya sea en entornos educativos o en otras organizaciones. Esto refuerza la idea de que el apoyo continuo y la capacitación del personal son esenciales para lograr un desempeño óptimo.

En su estudio Robles (2021) tiene como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima tuvo un enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental, la cual tuvo como población y muestra censal a 35 trabajadores a los cuales se les aplicó los cuestionarios. Como resultados se tuvo que las relaciones entre la variable independiente y sus dimensiones de la variable dependiente cuentan con relación significativa positiva, es decir que se acepta las hipótesis alternas. Se obtuvo como conclusión más significativa por medio del Rho de Spearman p= 0.525, que afirma que la gestión de talento humano se correlaciona de manera moderada al comportamiento

organizacional. El presente trabajo y de Robles, destacan que una adecuada gestión del talento humano influye de manera significativa en el comportamiento organizacional, lo que subraya la importancia de estrategias efectivas en la administración de personal para mejorar el entorno laboral y el rendimiento.

En su investigación Quispe (2021) su finalidad fue determinar la relación entre el liderazgo educativo y el comportamiento organizacional en la I.E.P. Technology Schools de Zapallal periodo 2021. La metodología empleada fue de diseño no experimental, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, tipo básica, para ello se empleó a 80 docentes quienes participaron en las encuestas y respondieron los instrumentos como lo fue los cuestionarios. Se logró resultados que permitieron afirmar la relación entre las variables de estudio y por medio del estadístico Rho de Spearman se logró obtener una correlación de .979 que es considerada como directa y muy fuerte. Se concluyó que, si existe un mayor liderazgo eficaz en los docentes en su centro laboral, se considerará como bueno el comportamiento organizacional. Esto refuerza la importancia de un liderazgo eficaz o una buena gestión del talento para mejorar el entorno laboral y el desempeño organizacional.

Asimismo, Herrera & Mejía (2021) en su investigación cuya finalidad fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba – Arequipa 2021. Fue de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo - correlacional, y diseño no experimental – transversal, en la cual participó 101 colaboradores; además se consideró a la encuesta como técnica y al cuestionario como instrumento. Se tuvo como resultados que ambas variables se relacionan significativamente por medio del coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0.797, en la que se concluyó que existe relación positiva muy fuerte entre las variables de estudio. Ambos trabajos subrayan cómo una gestión efectiva puede mejorar el entorno organizacional y el rendimiento de los colaboradores, enfatizando la necesidad de estrategias bien fundamentadas en la administración del personal.

De la misma manera Ypanaque (2021) en su estudio cuyo fin fue establecer la relación entre las habilidades sociales y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín. Se empleó el enfoque

cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental, nivel descriptivo –correlacional con corte transversal; asimismo participaron 42 colaboradores, y se utilizó como técnica la encuesta y cuestionario como instrumento para cada variable. Se obtuvo como resultado que el 57.1% reflejan buenas habilidades sociales, mientras que el 52.4% reflejan un correcto comportamiento organizacional. Como conclusión se afirmó que las habilidades sociales se relacionan significativamente con el comportamiento organizacional, afirmando una relación directa. Las habilidades sociales influyen directamente en el comportamiento organizacional complementa tu hallazgo de que una adecuada gestión del talento humano es esencial para fomentar un buen comportamiento en el personal, subrayando la necesidad de desarrollar tanto competencias técnicas como habilidades sociales en los colaboradores.

2.3. Definición de términos básicos

1) Compromiso organizacional

Es el vínculo y la preocupación del trabajador por la organización y viceversa. El compromiso organizacional es atractivo partiendo del punto de vista del trabajador, pues de él depende su estabilidad laboral, clima laboral, rendimiento; obteniendo beneficio en lograr su permanencia en la empresa obteniendo beneficios a largo, mediano y corto plazo (Coronado et al., 2020).

2) Trabajo en equipo

El equipo de trabajo es un grupo de personas establecidas cuyo fin es cumplir los objetivos específicos bajo la dirección de un supervisor en base a sus capacidades, actitudes y habilidades específicas. El trabajo en equipo se enfoca en el conjunto de destrezas, pasos y métodos que se centran en los grupos de personas para lograr sus objetivos (Coronado et al., 2020).

3) Control organizacional

Es el mecanismo de una retroalimentación obtenido del resultado de una planificación adecuada que proporciona una ayuda de referencia al proceso de control. Por otro lado, la retroalimentación de las fases anteriores al control a menudo determina si se necesita un nuevo plan o si se modifica un plan existente para satisfacer las necesidades deseadas, debido a las modificaciones que se han producido, el estudio debe

centrarse en una perspectiva más amplia. Con ello se puede visualizar que el conjunto de características contenidas en el control organizacional cambia diariamente gracias a las investigaciones realizadas y al estudio del desempeño, los procesos y el ambiente organizacional (Meléndez, 2018).

4) Clima laboral

Son las condiciones generales dentro de un lugar de trabajo que afectan el ánimo, la satisfacción y la productividad de los empleados, abarca varios aspectos como las relaciones entre compañeros de trabajo, los estilos de gestión, los patrones de comunicación, la satisfacción laboral, las políticas de la empresa y las condiciones físicas de trabajo (Orozco Cruz et al., 2009).

5) Horarios de trabajo

El término horario de trabajo, son los momentos en el que los trabajadores están a la orden del empleador, donde puedan recibir órdenes de su empleador, los cuales van en relación a tiempo, ambiente, flexibilidad, innovación, productividad (Orozco Cruz et al., 2009).

6) Condición laboral

Las condiciones laborales repercuten en la satisfacción laboral, será más fácil para los empleados hacer su trabajo si existen buenas condiciones laborales, que involucra un entorno limpio y atractivo. Si las condiciones de trabajo son malas, como en un ambiente caluroso y ruidoso, puede resultar difícil para los empleados completar las tareas. El efecto de las condiciones laborales sobre la satisfacción laboral es consistente con el efecto de los grupos de trabajo (Meléndez, 2018).

7) Eficiencia

La eficiencia implica realizar las cosas de manera efectiva, buscando aprovechar al máximo los recursos disponibles de la empresa con la finalidad de minimizar los desperdicios. Las empresas procuran alcanzar sus objetivos aprovechando el adecuado talento humano e incluso en ciertas ocasiones sustraen cierto personal cuando es necesario, esto muestra que a menor personas en muchas ocasiones los resultados serán mejores (Estela, 2018).

8) Eficacia

La eficacia es la capacidad de conseguir las metas deseadas de la organización, realizándolo de manera efectiva para lograr obtener resultados. El cumplir un buen trabajo o desempeñarse de buena manera, conllevará a los trabajadores a lograr todas las propuestas en la organización (Estela, 2018).

9) Desarrollo integral

El desarrollo integral es un término general para una variedad de capacidades adoptadas para promover el desarrollo sostenible de la persona, grupo o empresa. Asimismo, se le conoce como al proceso por el cual la persona íntegra todas las actividades que realiza, en sus aspectos personales, así como las distintas áreas que lo ayuden a contribuir a su desarrollo (Coronado et al., 2020).

10) Orientación al aprendizaje

La obtención del conocimiento significa un activo estratégico, es decir crea una ventaja competitiva a una empresa está enfocada en lograr obtener aprendizajes por medio de actividades que sumen en la obtención del conocimiento, potenciando la competitividad, originando la memoria organizacional, convirtiendo esa información con la finalidad de solucionar problemas y la innovación en conocimiento (Coronado et al., 2020).

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

Existe relación entre la gestión de talento humano y el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024.

3.1.2 Hipótesis especificas

H1: Existe relación significativa entre el conocimiento con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024.

H2: Existe relación significativa entre la habilidad con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024.

H3: Existe relación significativa entre el juicio con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024.

H4: Existe relación significativa entre la actitud con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024.

3.2 Definición conceptual de las variables

3.2.1 Gestión del talento humano

Vallejo (2015) describe que el talento humano es la persona como agente de cambio, más no como capital de una organización, estas personas poseen habilidades, capacidades, actitudes que van a dar vida, actuar y accionar dentro de una empresa. Hoy en día se usa el término talento, porque cada persona posee diversos talentos que lo ayudan a desenvolverse en sus funciones. Toda organización está diseñada para aprovechar la sinergia de los esfuerzos del conjunto de personas trabajando juntas, las cuales pueden ser obrero, jornalero, empleado, oficinista, empleado, operador, a las que conoce como talento

humano, el capital humano o intelectual, esto es debido a su gran valor para toda empresa. En cuanto a la gestión del talento humano se convierte día a día en un aspecto indispensable para el éxito de cualquier organización, puesto que implica el desarrollo, evolución y administración del potencial más relevante dentro de la empresa, las personas, y el desenvolvimiento en sus funciones de lo que saben o podrían realizar.

3.2.2 Comportamiento organizacional

Robbins & Judge (2013) señalan que el comportamiento organizacional (CO) es un campo de estudio que se centra en la consecuencia que los individuos o grupos actúan sobre su comportamiento dentro de las empresas u organizaciones, con la finalidad de utilizar todo el conocimiento posible para optimizar la efectividad de las empresas.

3.3 Operacionalización de las variables

3.3.1 Gestión del talento humano

Esta definición operacional está estructurada mediante dimensiones que reflejan la competencia individual.: conocimiento, habilidad, actitud y juicio, las cuales se medirán por medio de la escala Likert: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo; teniendo 4 preguntas por dimensiones con un total de 16 preguntas.

3.3.2 Comportamiento organizacional

Definición operacional: Esta definición operacional está estructurada mediante dimensiones orientado en actuar del individuo: productividad, ausentismo, rotación y satisfacción laboral, las cuales se medirán por medio de la escala Likert: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo; teniendo 4 preguntas por dimensiones con un total de 16 preguntas.

Tabla 1

Operacionalización de variable

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e Instrumento	Rango y baremos
Gestión del talento humano	El autor Vallejo (2015) describió que el talento humano es la persona como agente de cambio, más no como capital de una organización, estas personas poseen habilidades, capacidades, actitudes que van a dar vida, actuar y accionar dentro de una empresa. Hoy en día se usa el término talento, porque cada persona posee diversos talentos que lo ayudan a desenvolverse en sus funciones.	Esta definición operacional está estructurada mediante dimensiones que reflejan la competencia individual.: conocimiento, habilidad, actitud y juicio, las cuales se medirán por medio de la escala Likert: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo; teniendo 4 preguntas por dimensiones con un total de 16 preguntas.	Conocimiento	Aplicaciones del conocimiento	1-2	Encuesta / Cuestionario	Baja [16-36[Media [37-58[Alta [59-80[
				Orientación a resultados	3-4		
			Habilidad	Trabajo en equipo	5-6		
				Comunicación	7-8		
			Juicio	Evaluar la situación	9-10		
				Obtener datos e información	11-12		
			Actitud	Innovación	13-14		
				Autorrealización	15-16		
Comportamiento	(Robbins & Judge, 2013) señalaron que el comportamiento organizacional (CO) es un campo de estudio que se centra en la	Esta definición operacional está estructurada mediante dimensiones orientado en actuar del individuo: productividad,	Productividad	Eficacia	1-2	Encuesta / Cuestionario	Deficiente [16-36[Regular [37-58[Eficiente [59-80[
				Eficiencia	3-4		
			Ausentismo	Inasistencia	5-6		
				Horario de trabajo	7-8		

organizacional	consecuencia que los individuos o grupos actúan sobre su comportamiento dentro de las empresas u organizaciones, con la finalidad de utilizar todo el conocimiento posible para optimizar la efectividad de las empresas.	ausentismo, rotación y satisfacción laboral, las cuales se medirán por medio de la escala Likert: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo; teniendo 4 preguntas por dimensiones con un total de 16 preguntas.	Rotación	Capacitación	9-10
				Condición laboral	11-12
			Satisfacción laboral	Salario	13-14
				Reunión	15-16

Nota. Operacionalización de las variables Gestión del talento humano y Comportamiento Organizacional

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1 Tipo de Investigación

El trabajo reflejó ser un tipo de investigación básica o denominada como investigación pura o teórica, ya que se enfoca en los fundamentos teóricos, sin emplear la práctica, a su vez, su propósito pleno es formular conocimientos nuevos o en todo caso realizar algunas modificaciones sobre los principios teóricos históricos, para poder incrementar los conocimientos (Bernal, 2010).

Además, la tesis tuvo un enfoque cuantitativo, también es llamado empírico y racionalista, porque se centró únicamente en términos numéricos para examinar, corroborar información, en las por medio de la formulación de hipótesis para luego medirlas y así tomar una decisión, como confirmarlo o refutarlo (Baena, 2017).

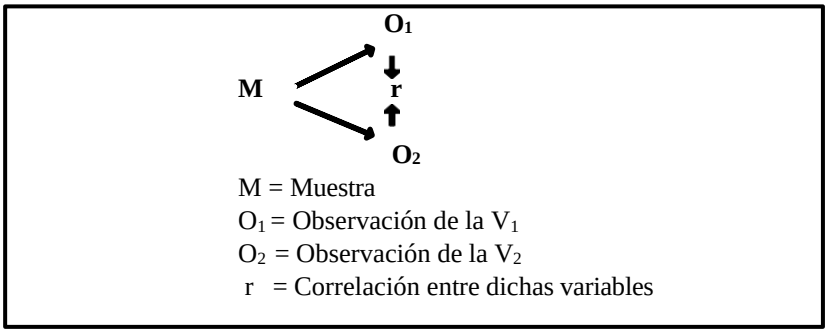
4.2 Diseño de Investigación

La indagación se realizó con el diseño no experimental, pues las variables no han sido alteradas por el investigador, es decir, las variables en estos estudios no fueron cambiadas deliberadamente por el investigador, solo se observará el contexto en el que se ha desarrollado el fenómeno y se ha analizado para obtener información. Es transversal, ya que la indagación se realizó en un único momento, que ha permitido obtener las conclusiones al respecto (Bernal, 2010).

Centrándonos en el alcance es descriptivo, ya que van a definir y medir las variables, detallan las propiedades de variables, las cuantifican y muestran las dimensiones de un contexto determinado. Es correlacional cuyo propósito es establecer la relación existente en las variables de estudio (Hernández et al., 2014).

Gráfico 2

Nivel de la investigación



Nota. Modelo Correlacional. Tomado de Bernal (2010).

4.3 Método de Investigación

Para el estudio se empleó el método hipotético-deductivo, según Sánchez (2019) afirma que es un método que busca por medio de la deducción de las teorías generales y experiencia descubrir la falsedad o verdad de las hipótesis. Ante ello, la investigación se realizó para analizar la problemática, mediante la marcación de una hipótesis.

4.4 Población y muestra

La población, es el grupo de sujetos las cuales están dispuestas a participar de una investigación, de los cuales puede resumir su participación y determinar los resultados de cualquier investigación. Lo común es tener una población general o en blanco, para de allí poder tomar la población de estudio o población accesible (Baena, 2017). El estudio tendrá una población de 70 colaboradores.

En correlación a lo planteado anteriormente, la muestra de la investigación fue censal, según señala Hayes (1999) son todas las unidades de análisis que fueron consideradas como población, se emplea esta técnica cuando la población es muy pequeña En el presente estudio se elegió a 70 colaboradores entre ellos 03 directivos, 9 administrativos y 58 docentes, según el Proyecto Educativo Institucional de la entidad de servicios.

4.5 Lugar de estudio

El estudio se realizó en una entidad de servicios educativo pública “I.E.P. “Augusto B. Leguía”, el cual se encuentra ubicado en Jr. Manchego Muñoz 274

4.6 Técnicas e Instrumento para la recolección de datos

Se empleó como técnica la encuesta, frente ello los autores Falcón et al. (2019) sostienen que en la situación en la que se desea alcanzar un diagnóstico que contemple las características más recurrentes, la forma de intervenir, tomando como referencia algún modelo de estrategia, es por medio de las encuestas, ya que son las más utilizadas para captar el dato de cada participante. En el estudio se manejó como técnica primordial la encuesta el cual ayudó para recoger datos y obtener información de los colaboradores de una entidad de servicios, en relación a las variables seleccionadas.

El cuestionario representa el instrumento físico o virtual a utilizar, el que tendrá contacto directo con la persona encuestada, según Pozzo et al. (2019) nos refieren que los cuestionarios son herramientas estructuradas utilizadas para recopilar datos de individuos sobre diversos temas, los cuales pueden variar en formato y complejidad, pero generalmente consisten en una serie de preguntas que determinada muestra responde. En el estudio se empleó como instrumento el cuestionario puesto que es una herramienta valiosa y versátil en la recolección de datos cuantitativos, adecuada para la tesis que va a permitir una aproximación extensa en la realidad en la que es necesario informarnos sobre las variables de estudio.

4.7 Análisis y procesamiento de datos

Se realizó mediante el Software estadístico SPSS v.27 para procesar los datos luego de recabar información de los instrumentos organizándolos mediante la estadística descriptiva e inferencial.

Para el estudio se aplicó la estadística descriptiva e inferencial para una comprensión integral. Los análisis descriptivos ofrecerán tener información organizadas en tablas y figuras sobre las variables y dimensiones de estudio. Por otro lado, los análisis inferenciales comprenderán la prueba de normalidad, la identificación de la prueba estadística de comprobación de hipótesis y su respectivo análisis mediante rangos de las correlaciones.

Asimismo, la validez fue ejecutada por tres expertos en el tema de investigación, con grado de académico de magíster y doctora. Son quienes se encargaron de verificar y evaluar el cuestionario de manera pertinente, según sus criterios, obteniendo con ellos resultados verídicos y pertinentes (Mares, 2020). El

trabajo de investigación será validado por 03 expertos en el área.

Tabla 2

Relación de expertos de validación

Experto	Resultado
Mg. Hugo Samuel Morán Requena	Aplicable
Dra. Ynma Angélica Flores Farro	Aplicable
Dra. Yelka Martina López Cuadra	Aplicable

Nota. Los expertos mencionados tienen grado de título de Mg. y Dra.

Mares (2020) respecto a la confiabilidad o fiabilidad señalan que es la estabilidad perenne al aplicados repetidas veces en un determinado individuo o grupo, el cual va a proporcionar los mismos resultados. Se utilizará el análisis descriptivo, mediante una prueba piloto de 20 colaboradores de una entidad de servicios, luego se trabajará con tablas y gráficos estadístico, por lo cual se manejará el MS Excel para almacenar nuestra base de datos de la cantidad encuestada que serán seleccionadas en relación a las dos variables y dimensiones, igualmente se ha utilizará el software SPPSS v.27 para realizar la prueba de Alfa de Cronbach, para posteriormente procesarlos y mantener una organización en las categorías.

Tabla 3

Estadísticos de fiabilidad de la V1: Gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,819	16

Nota. N elementos indica el número total de ítems ingresados de la Variable 1.

Tabla 4

Estadístico de fiabilidad de la V2: Comportamiento organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,864	16

Nota. N elementos indica el número total de ítems ingresados de la Variable 2.

Según las tablas 3 y 4, se confirma la fiabilidad de las dos variables de este estudio, esto quiere decir que se cumple con lo expresado por Oviedo y Campos (2005) el valor mínimo aceptado en la fiabilidad es 0.70, por debajo de ello es considerado una escala bajo. En consecuencia, la fiabilidad que se obtuvo para la primera y segunda variable fue de 0.8, siendo ambas confiables en un nivel muy bueno, superando el valor mínimo de 0.70, que se puede percibir en la tabla 5 sobre el nivel de confiabilidad.

Tabla 5

Nivel de fiabilidad

Índice	**Nivel de fiabilidad**	**Valor de Alfa de Cronbach**
1	Excelente	]0.9, 1]
2	Muy bueno	]0.7, 0.9]
3	Bueno	]0.5, 0.7]
4	Regular	]0.3, 0.5]
5	Deficiente	0, 0.3]

Nota. Nivel de fiabilidad según Oviedo y Campos (2005).

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

Después de validar los instrumentos y confirmar su confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach, se llevó a cabo el análisis de los resultados utilizando estadísticas descriptivas y la verificación de hipótesis.

Variable 1: Gestión del talento humano

Tabla 6

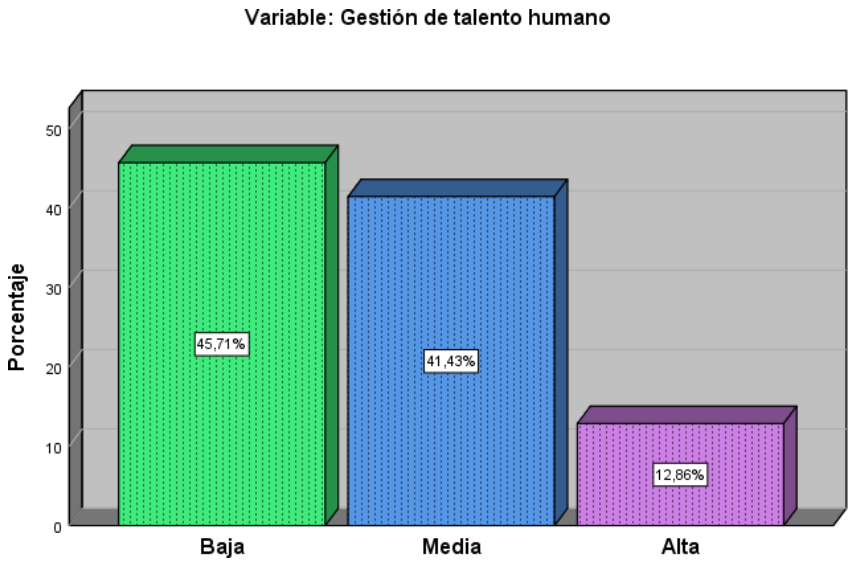
Resultado de datos estadísticos de la variable 1: Gestión del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Baja	32	45,71
	Media	29	41,43
	Alta	9	12,86
	Total	**70**	**100,00**

Nota. Elaborado mediante el software SPSS.v.27.

Gráfico 3

Variable 1: Gestión del talento humano



Nota. Elaborado mediante el software SPSS.v.27.

En la figura 4 con respecto a la variable Gestión del talento humano, se puede observar que casi la mitad de los colaboradores (45,71%) perciben la Gestión del talento humano con un nivel baja, el 41,43% de los colaboradores, lo perciben con un nivel media y el 12,86% señalan que están en un nivel alta. Esto sugiere que hay una insatisfacción

considerable con respecto a cómo se están gestionando aspectos como la capacitación, el desarrollo, la motivación y la retención del personal. Es posible que los colaboradores sientan que no se les proporcionan las herramientas necesarias para crecer profesionalmente o que no se les reconoce adecuadamente su trabajo.

Dimensión 1: Conocimiento

Tabla 7

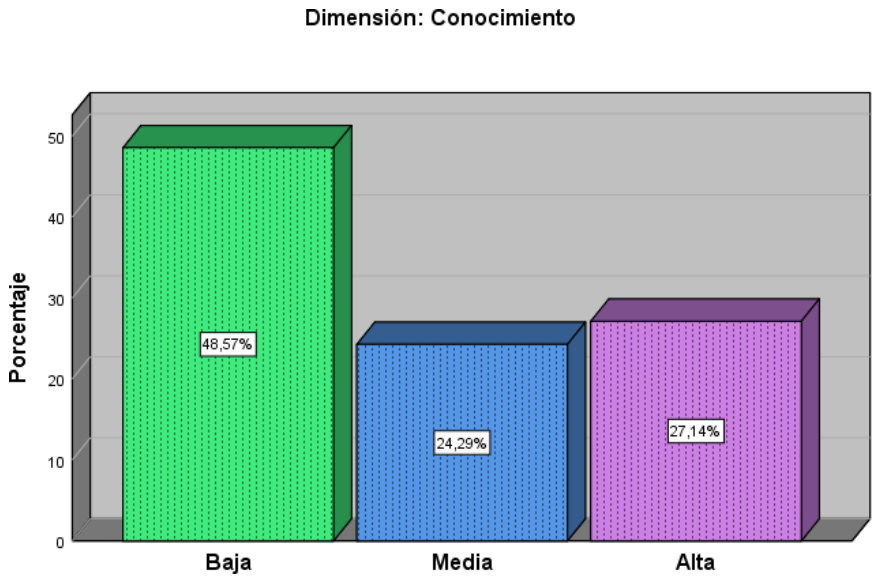
Resultado de datos estadísticos de la dimensión: Conocimiento

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Baja	34	48,57
	Media	17	24,29
	Alta	19	27,14
	Total	**70**	**100,00**

Nota. Elaborado mediante el software SPSS.v.27.

Gráfico 4

Dimensión: Conocimiento



Nota. Elaborado mediante el software SPSS.v.27.

En la figura 5 con respecto a la dimensión Conocimiento, se puede observar que casi la mitad de los colaboradores (48,57%) perciben la dimensión con un nivel baja, el 24,29% de los colaboradores, perciben lo perciben con un nivel media y el 27,14% señalan que están en un nivel alta. Esto señala una preocupación considerable en cuanto a la suficiencia de conocimientos técnicos y prácticos necesarios para una gestión

eficaz, los colaboradores pueden sentir que no están recibiendo la formación adecuada o que no se está fomentando un ambiente de aprendizaje continuo.

Dimensión 2: Habilidad

Tabla 8

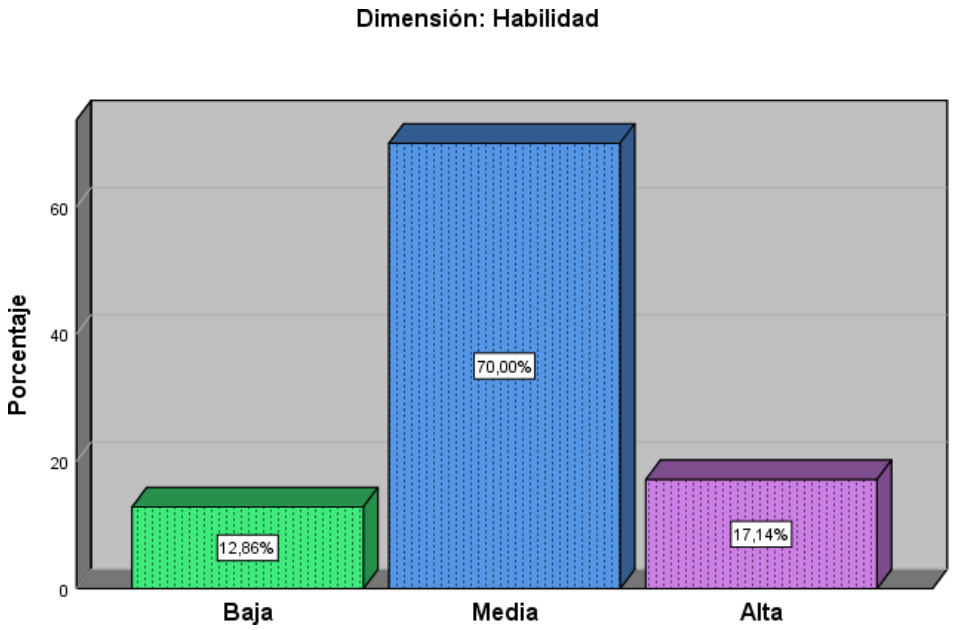
Resultado de datos estadísticos de la dimensión: Habilidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Baja	9	12,86
	Media	49	70,00
	Alta	12	17,14
	Total	**70**	**100,00**

Nota. Elaborado mediante el software SPSS.v.27.

Gráfico 5

Dimensión: Habilidad



Nota. Elaborado mediante el software SPSS.v.27.

En la figura 6 con respecto a la dimensión Habilidad, se puede observar que más de la mitad de los colaboradores (70,00%) perciben la dimensión con un nivel media, el 17,14% de los colaboradores, perciben lo perciben con un nivel alta y el 12,86% señalan que están en un nivel bajo. Esto indica que una minoría significativa siente que carecen de las habilidades necesarias para desempeñar sus roles de manera efectiva, este grupo puede necesitar apoyo adicional y oportunidades de desarrollo. Asimismo, se puede señalar que las habilidades básicas están presentes, pero es posible que no sean

suficientes para alcanzar niveles óptimos de desempeño.

Dimensión 3: Juicio

Tabla 9

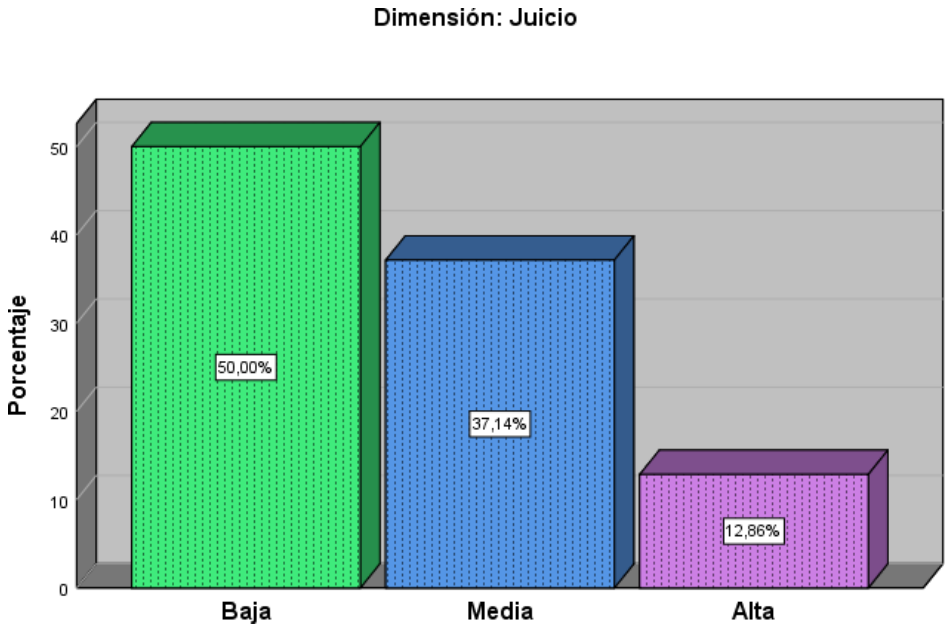
Resultado de datos estadísticos de la dimensión: Juicio

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Baja	35	50,00
	Media	26	34,14
	Alta	9	12,86
	Total	**70**	**100,00**

Nota. Elaborado mediante el software SPSS.v.27.

Gráfico 6

Dimensión: Juicio



Nota. Elaborado mediante el software SPSS.v.27.

En la figura 7 con respecto a la dimensión Juicio, se puede observar que la mitad de los colaboradores (50,00%) perciben la dimensión con un nivel baja, el 37,14% de los colaboradores, perciben lo perciben con un nivel media y el 12,86% señalan que están en un nivel alta. Esto indica que, aunque algunas decisiones pueden ser adecuadas, hay margen considerable para mejorar la calidad y la coherencia de las decisiones relacionadas con la gestión del talento humano. Asimismo, poco a poco los colaboradores confían plenamente en las decisiones tomadas en la gestión del talento

humano, se podría incluir a aquellos que tienen roles de liderazgo o que han experimentado decisiones bien fundamentadas y justas.

Dimensión 4: Actitud

Tabla 10

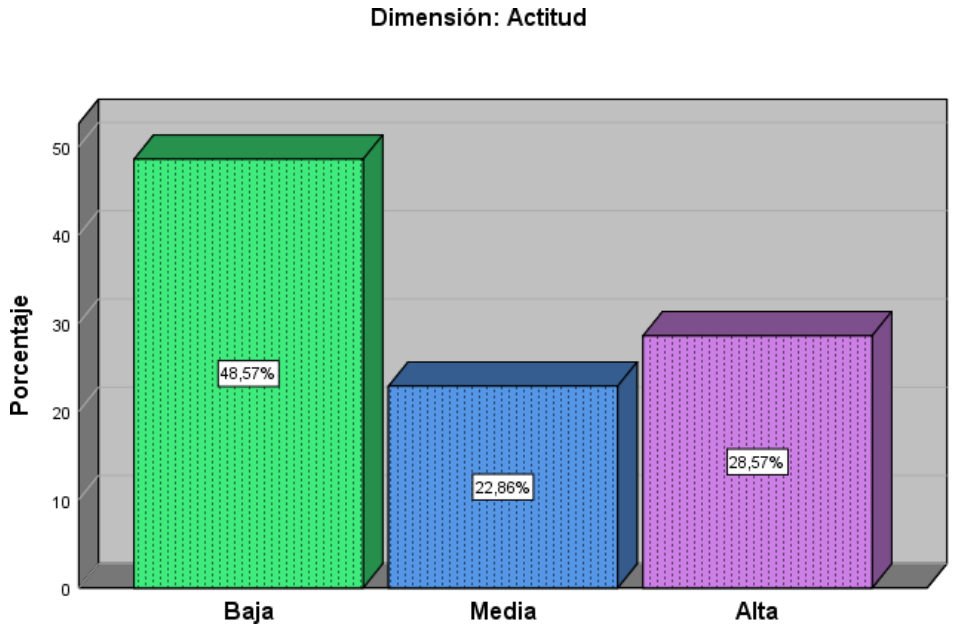
Resultado de datos estadísticos de la dimensión: Actitud

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Baja	34	48,57
	Media	16	22,86
	Alta	20	28,57
	Total	**70**	**100,00**

Nota. Elaborado mediante el software SPSS.v.27.

Gráfico 7

Dimensión: Actitud



Nota. Elaborado mediante el software SPSS.v.27.

En la figura 8 con respecto a la dimensión Actitud, se puede observar que casi la mitad de los colaboradores (48,57%) perciben la dimensión con un nivel baja, el 28,57% de los colaboradores, perciben lo perciben con un nivel alta y el 22,86% señalan que están en un nivel baja. Gran parte de los colaboradores tiene una actitud negativa o está insatisfecha con respecto a la gestión del talento humano en la entidad, esta actitud

baja puede indicar problemas de desmotivación, falta de compromiso o insatisfacción con las prácticas de gestión actuales. Asimismo, una actitud media refleja que, aunque hay aspectos positivos, existen áreas que podrían mejorarse.

Variable 2: Comportamiento organizacional

Tabla 11

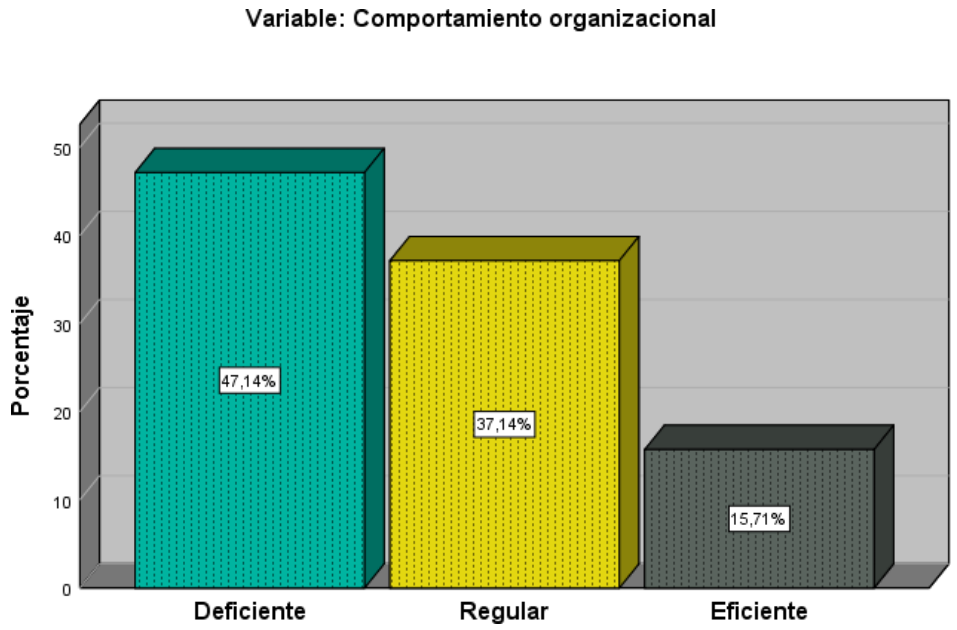
Resultado de datos estadísticos de la variable 2: Comportamiento organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	33	47,14
	Regular	26	37,14
	Eficiente	11	15,71
	Total	**70**	**100,00**

Nota. Elaborado mediante el software SPSS.v.27.

Gráfico 8

Variable 2: Comportamiento organizacional



Nota. Elaborado mediante el software SPSS.v.27.

En la figura 9 con respecto a la variable Comportamiento organizacional, se puede observar que en casi la mitad de los colaboradores (47,14%) se refleja un nivel deficiente, el 37,14% de los colaboradores, reflejan con un nivel regular y el 15,71% señalan un nivel eficiente. Una proporción significativa de los colaboradores siente que las prácticas,

interacciones y comportamientos dentro de la entidad no son adecuados; además, un comportamiento organizacional deficiente puede reflejar problemas como la falta de comunicación, conflictos internos, baja moral y productividad.

Dimensión 5: Productividad

Tabla 12

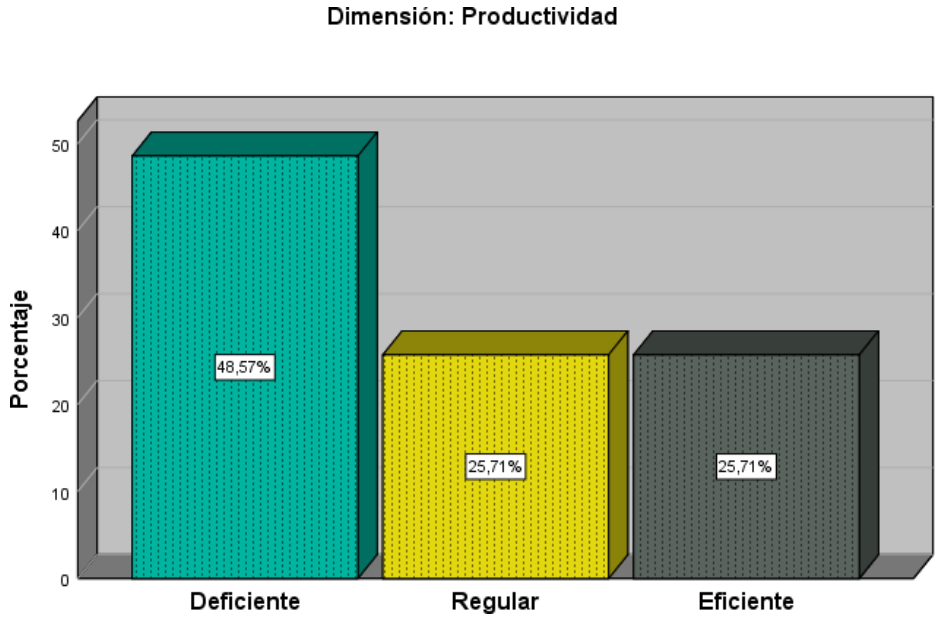
Resultado de datos estadísticos de la dimensión: Productividad

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	34	48,57
	Regular	18	25,71
	Eficiente	18	25,71
	Total	**70**	**100,00**

Nota. Elaborado mediante el software SPSS.v.27.

Gráfico 9

Dimensión: Productividad



Nota. Elaborado mediante el software SPSS.v.27.

En la figura 10 con respecto a la dimensión Productividad, se puede observar que en casi la mitad de los colaboradores (48,57%) se refleja un nivel deficiente, el 25,71% de los colaboradores, reflejan con un nivel regular y también con el mismo porcentaje de 25,71% señalan un nivel eficiente. Una proporción significativa de los colaboradores siente

que no están alcanzando niveles adecuados de rendimiento o eficiencia en sus tareas y responsabilidades, la baja productividad puede estar relacionada con problemas como la falta de recursos adecuados, procesos ineficientes, o falta de motivación. La productividad regular puede reflejar la implementación de prácticas y procesos que podrían optimizarse para obtener mejores resultados.

Dimensión 6: Ausentismo

Tabla 13

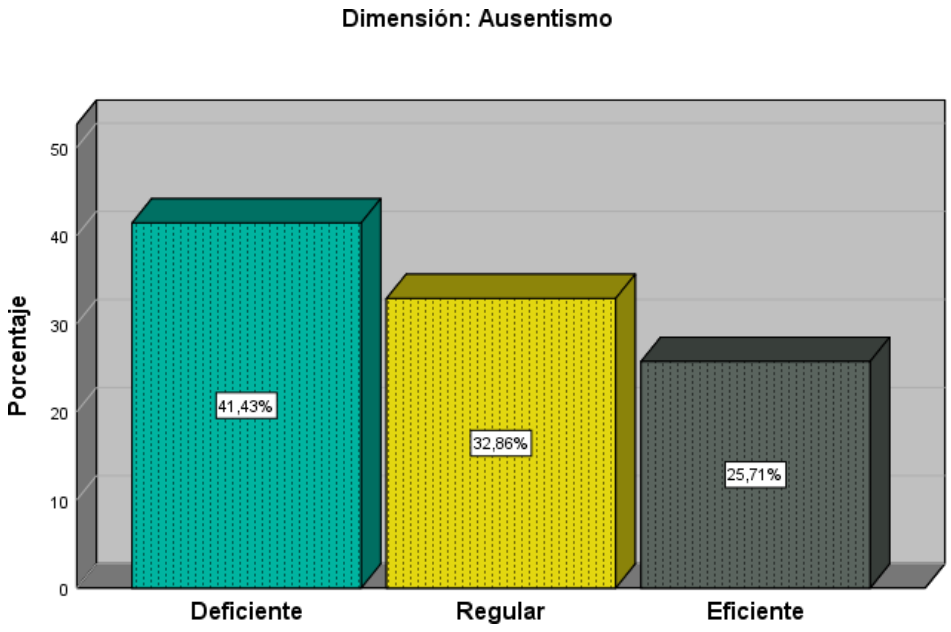
Resultado de datos estadísticos de la dimensión: Ausentismo

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	29	41,43
	Regular	23	32,86
	Eficiente	18	25,71
	Total	**70**	**100,00**

Nota. Elaborado mediante el software SPSS.v.27.

Gráfico 10

Dimensión: Ausentismo



Nota. Elaborado mediante el software SPSS.v.27.

En la figura 11 con respecto a la dimensión Ausentismo, se puede observar que en casi la mitad de los colaboradores (41,43%) se refleja un nivel deficiente, el 32,86% de los colaboradores, reflejan con un nivel regular y también con el mismo porcentaje de 25,71% señalan un nivel eficiente. Una proporción significativa de los colaboradores considera que

hay un nivel alto de ausentismo, lo cual puede impactar negativamente en la operación y el rendimiento general de la entidad, un ausentismo elevado puede ser indicativo de problemas de clima laboral, falta de motivación o problemas de salud.

Dimensión 7: Rotación

Tabla 14

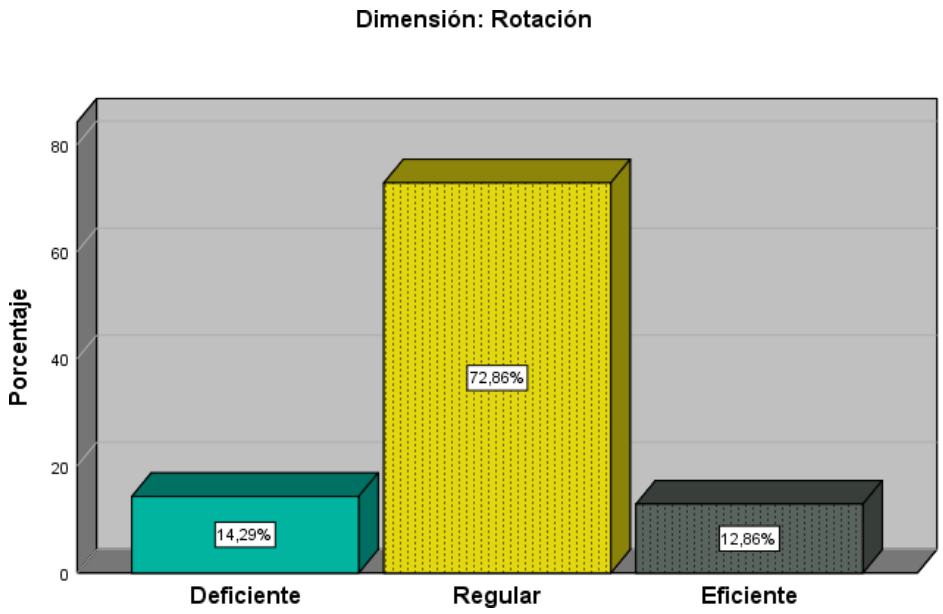
Resultado de datos estadísticos de la dimensión: Rotación

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	10	14,29
	Regular	51	72,86
	Eficiente	9	12,86
	Total	**70**	**100,00**

Nota. Elaborado mediante el software SPSS.v.27.

Gráfico 11

Dimensión: Rotación



Nota. Elaborado mediante el software SPSS.v.27.

En la figura 12 con respecto a la dimensión Rotación, se puede observar que más de la mitad de los colaboradores (70,86%) se refleja un nivel regular, el 14,29% de los colaboradores, reflejan con un nivel deficiente y el 12,86% señalan un nivel eficiente. Hay una proporción pequeña que considera que hay una rotación excesiva de colaboradores, lo cual puede indicar problemas de retención de talento, insatisfacción laboral o falta de

oportunidades de desarrollo; sin embargo, aún puede haber oportunidades para mejorar la retención y la estabilidad del equipo.

Dimensión 8: Satisfacción laboral

Tabla 15

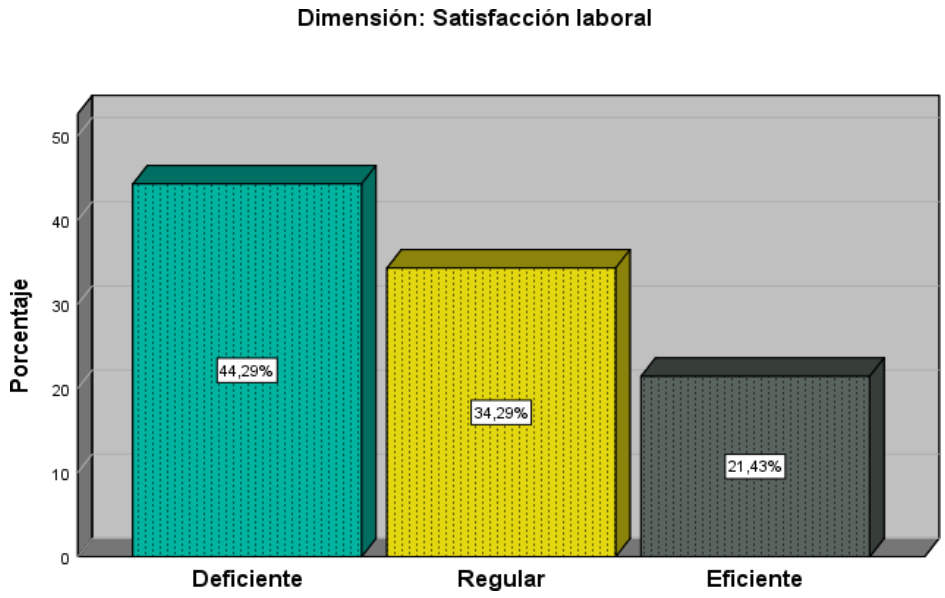
Resultado de datos estadísticos de la dimensión: Satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Deficiente	31	44,29
	Regular	24	34,29
	Eficiente	15	21,43
	Total	**70**	**100,00**

Nota. Elaborado mediante el software SPSS.v.27.

Gráfico 12

Dimensión: Satisfacción laboral



Nota. Elaborado mediante el software SPSS.v.27.

En la figura 13 con respecto a la dimensión Satisfacción laboral, se puede observar que en casi la mitad de los colaboradores (44,29%) se refleja un nivel deficiente, el 34,29% de los colaboradores, reflejan con un nivel regular y el 21,43% señalan un nivel eficiente. Una proporción significativa de los colaboradores no está satisfecha con su trabajo o con las condiciones laborales ofrecidas y la baja satisfacción laboral puede llevar a problemas como alta rotación, bajo compromiso y disminución de la productividad. Asimismo, se

puede inferir que, aunque hay aspectos positivos en el ambiente laboral, aún existen áreas que podrían mejorarse para aumentar la satisfacción de los colaboradores.

5.2 Resultados inferenciales

Con el objetivo de realizar el procesamiento de datos, se llevó a cabo inicialmente una prueba de normalidad para verificar la naturaleza paramétrica o no paramétrica de la estadística descriptiva. Se optó por utilizar la prueba de hipótesis con el coeficiente de rho de Spearman. En este contexto, la elección de la prueba de normalidad se basó en los criterios definidos previamente, Moraguez et al. (2017) sostienen que la prueba de normalidad, también conocida como prueba de Gauss, se enfoca en la distribución de los datos, buscando que estos sigan una forma de campana ideal. Para determinar las estadísticas descriptivas a utilizar, se inicia con la evaluación de la cantidad de participantes "n" a encuestar. En caso de que la muestra "n" sea menor a 50, se emplea la prueba de Shapiro-Wilk; por otro lado, si la muestra "n" supera los 50 datos, se utiliza la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

En ese contexto, la investigación presenta una muestra conformada por 70 sujetos que forman parte de la muestra “n”, por ello se aplica la prueba de Kolmogorov, el cual se detalla:

Prueba de normalidad de variables y dimensiones

Criterio de decisión

Ho: Los datos tienen una distribución normal

Ha: Los datos no tienen una distribución normal

Sustento

Sí $p<0.05$ rechazamos la Ho y se acepta la Ha

Sí $p>0.05$ aceptamos la Ho y se rechaza la Ha

Tabla 16

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1: Gestión del talento humano	,290	70	,000
D1: Conocimiento	,308	70	,000
D2: Habilidad	,360	70	,001
D3: Juicio	,314	70	,000
D4: Actitud	,309	70	,000
Variable 2: Comportamiento organizacional	,297	70	,000
D1: Productividad	,307	70	,000
D2: Ausentismo	,265	70	,000
D3: Rotación	,368	70	,000
D4: Satisfacción laboral	,280	70	,000

Nota. Solo se considera la prueba de Kolmogorov Smirnov, se obvia la prueba de Shapiro Wilk**.**

La tabla 16 muestra la Variable 1: Gestión del talento humano y sus dimensiones: conocimiento, habilidad, actitud y juicio; la Variable 2: Comportamiento organizacional y sus dimensiones: productividad, ausentismo, rotación y satisfacción laboral, las cuales, bajo una prueba de normalidad, se dio mediante el uso del software estadístico SPSS V.25 y la aplicación de la prueba de Kolmogorov, se obtuvo un resultado que indica que los datos no siguen una distribución paramétrica. Dado que el valor resultante es significativamente menor a 0.05, se concluye que la prueba es no normal. De acuerdo con la explicación proporcionada por Meléndez (2018), cuando la prueba resulta no paramétrica, se empleará el coeficiente de Rho de Spearman. En este contexto, se presentan a continuación gráficos y tablas derivados del análisis descriptivo.

Regla de decisión

La regla de decisión en este caso será:

Si la Sig. < 0.05 entonces se acepta Ha

Si la Sig. > 0.05 entonces se acepta Ho

Ho. No existe relación significativa entre la gestión de talento humano y el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión de talento humano y el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024.

Tabla 17

Resultado de correlación entre las variables Gestión de talento humano y el Comportamiento organizacional

			Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación	,696**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Nota. Elaborado mediante el software SPSS.v.27.

En la tabla 17, se muestran los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman utilizada para contrastar la hipótesis general planteada. Se ha identificado que el p valor = 0,000< 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que hay una relación altamente significativa entre la gestión de talento humano y el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024. Asimismo, el coeficiente de rho p=0,696** el cual determina que la relación es positiva moderada.

Contrastación de hipótesis específicas

Contrastación de hipótesis específica 1

Ho. No existe relación significativa entre el conocimiento con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo

Imperial, 2024.

Ha: Existe relación significativa entre el conocimiento con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024.

Tabla 18

Resultado de correlación entre el conocimiento y la V2: Comportamiento organizacional

			Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	Conocimiento	Coeficiente de correlación	,691**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Nota. Elaborado mediante el software SPSS.v.27.

En la tabla 18, se muestran los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman utilizada para contrastar la hipótesis específica 1. Se ha identificado que el p valor = 0,000< 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que hay una relación altamente significativa entre el conocimiento con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024. Asimismo, el coeficiente de rho p=0,691** el cual determina que la relación es positiva moderada.

Contrastación de hipótesis específica 2

Ho. No existe relación significativa entre la habilidad con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024.

Ha: Existe relación significativa entre la habilidad con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024.

Tabla 19

Resultado de correlación entre la habilidad y la V2: Comportamiento organizacional

			Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	Habilidad	Coeficiente de correlación	,731**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Nota. Elaborado mediante el software SPSS.v.27.

En la tabla 19, se muestran los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman utilizada para contrastar la hipótesis específica 2. Se ha identificado que el p valor = 0,000< 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que hay una relación altamente significativa entre la habilidad con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024. Asimismo, el coeficiente de rho p=0,731** el cual determina que la relación es positiva alta.

Contrastación de hipótesis específica 3

Ho. No existe relación significativa entre el juicio con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024.

Ha: Existe relación significativa entre el juicio con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024.

Tabla 20

Resultado de correlación entre el juicio y la V2: Comportamiento organizacional

			Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	Juicio	Coeficiente de correlación	,725**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Nota. Elaborado mediante el software SPSS.v.27.

En la tabla 20, se muestran los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman utilizada para contrastar la hipótesis específica 3. Se ha identificado que el p valor = 0,000< 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir que hay una relación altamente significativa entre el juicio con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024. Asimismo, el coeficiente de rho p=0,725** el cual determina que la relación es positiva alta.

Contrastación de hipótesis específica 4

Ho. No existe relación significativa entre la actitud con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024.

Ha: Existe relación significativa entre la actitud con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024.

Tabla 21

Resultado de correlación entre la actitud y la V2: Comportamiento organizacional

			Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	Actitud	Coeficiente de correlación	,722**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

Nota. Elaborado mediante el software SPSS.v.27.

En la tabla 21, se muestran los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman utilizada para contrastar la hipótesis específica 4. Se ha identificado que el p valor = 0,000< 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir

que hay una relación altamente significativa entre la actitud con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024. Asimismo, el coeficiente de rho p=0,722** el cual determina que la relación es positiva alta.

VI. DISCUSIÓN

Luego de señalar los objetivos y de haber analizado los resultados mencionados en el capítulo V, se realizó la comparación con las investigaciones encontradas para determinar las similitudes más destacadas. Según la prueba estadística de Rho de Spearman aplicada a las variables determinadas, para determinar la relación entre la gestión de talento humano con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024; el cual halló como resultado una correlación moderada entre las variables gestión del talento humano y comportamiento organizacional, con un nivel de confiabilidad respectivamente de 0.819 y 0.864, del resultado de ambos cuestionarios, esto ha servido como base de datos confiable para hacer posteriormente analizar las respuestas encontradas para los objetivos en la investigación.

En cuanto al objetivo general, se hallaron resultados moderados de correlación entre las variables gestión del talento humano y comportamiento organizacional, con una significancia relación positiva de 0.696 siendo su correlación positiva alta, con una significancia que le permite; aceptar la hipótesis de estudio que confirma la relación directa entre las variables. Dicho resultado tiene similitud con lo planteado por Robles (2021) el cual afirmó en su trabajo, que existe una correlación moderada entre las variables gestión del talento humano y comportamiento organizacional, con una relación positiva significativa de 0.525. Esto indica una correlación moderada y permite aceptar la hipótesis alterna planteada en la investigación; además, todas las relaciones entre las variables gestión del talento humano y el comportamiento organizacional. En el cual se determinó que, de los 35 trabajadores, 20 que representan el 57,14% perciben bajos niveles referente al comportamiento organizacional y 4 que representan 11,43% indican altos niveles en temas de comportamiento organizacional. Comparado con el presente trabajo, 33

colaboradores (47,14%) se refleja un nivel deficiente y solo 11 (15,71%) reflejan un nivel eficiente. También, se centra en el trabajo de Jaimes (2023) que señaló que el proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano está directamente vinculado con el fortalecimiento del compromiso laboral, influyendo así en el comportamiento organizacional. Las acciones en áreas clave como la administración de personal, selección y promoción de vacantes, bienestar integral, capacitación, compensación, gestión por competencias, comunicación interna y externa, evaluación de desempeño, gestión integral y responsabilidad social, contribuyen a mejorar el compromiso de los colaboradores. Este compromiso se ve reflejado en factores como el liderazgo organizacional, la optimización de condiciones laborales, la cultura y clima laboral, el trabajo en equipo, y la autopercepción de los empleados, todo lo cual impacta positivamente en los resultados organizacionales.

Como objetivo específico 1, se buscó establecer la relación entre el conocimiento con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024. En la investigación existió una relación positiva moderada y se comprobó que la dimensión Conocimiento, se puede observar que casi la mitad de los colaboradores 48,57% perciben un nivel bajo, el 24,29% de los colaboradores lo perciben con un nivel medio y el 27,14% señalan que están en un nivel alto. Esto señala una preocupación considerable en cuanto a la suficiencia de conocimientos técnicos y prácticos necesarios para una gestión eficaz, los colaboradores pueden sentir que no están recibiendo la formación adecuada o que no se está fomentando un ambiente de aprendizaje continuo. Se halló estas similitudes con Altamirano (2020), debido a que el estudio se realizó en el sector público, se encontró que el 20% de los encuestados señala que en la entidad distrital no fomenta el aprendizaje continuo ni incentiva el intercambio de conocimientos entre empleados. Además, el 13% indica que los líderes de cada unidad no

promueven diariamente una visión enfocada en la atención, servicio y participación y no se esfuerzan por ampliar sus conocimientos relacionados con sus funciones. Con el estudio se determinó que existe una correlación moderada positiva y afirmó que el conocimiento influye significativamente y se entiende, por tanto, que el conocimiento del talento humano debe considerarse como un activo intangible, ya que representa un recurso que la institución posee en beneficio propio.

Como objetivo específico 2, se buscó establecer la relación entre la habilidad con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024. En el estudio se señaló que la dimensión Habilidad, se puede observar que más de la mitad de los colaboradores 70,00% perciben la dimensión con un nivel media, el 17,14% de los colaboradores, perciben lo perciben con un nivel alta y el 12,86% señalan que están en un nivel bajo. Esto indica que una minoría significativa siente que carecen de las habilidades necesarias para desempeñar sus roles de manera efectiva, este grupo puede necesitar apoyo adicional y oportunidades de desarrollo. Asimismo, se puede señalar que las habilidades básicas están presentes, pero es posible que no sean suficientes para alcanzar niveles óptimos de desempeño. Y el coeficiente de rho p=0,731** el cual determina que la relación es positiva alta. El presente trabajo se relacionó con el estudio de Reyes (2020) que señalo que las habilidades están vinculadas con la cooperación y el trabajo en equipo entre los docentes, este resultado se confirma con un valor de significancia menor a 0.05 y un coeficiente de correlación de 0.437, lo que indica una correlación moderada entre las variables. Así, se concluye que el desarrollo de habilidades y la expresión de nuevos conocimientos están relacionados con las interacciones del personal, por lo que es vital que ellos se preparen.

Como objetivo específico 3, se buscó establecer la relación entre el juicio con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo,

Nuevo Imperial, 2024. En el estudio se señaló que en la dimensión Juicio, se observa que el 50% de los colaboradores perciben la dimensión en un nivel bajo, el 37,14% en un nivel medio, y solo el 12,86% la valoran en un nivel alto. Esto sugiere que, aunque algunas decisiones son adecuadas, existe un margen significativo para mejorar la calidad y coherencia en la toma de decisiones relacionadas con la gestión del talento humano. Asimismo, el coeficiente de rho p=0,725** el cual determina que la relación es positiva alta. Estos estudios coinciden con Altamirano (2020) que indicó que el 63% de los encuestados señala que a veces examinan los hechos con imparcialidad, mientras que el 53% indica que a veces los analiza de manera crítica. El 47% está de acuerdo, a veces, con los principios y valores transmitidos por el distrito, y el mismo porcentaje menciona que a veces definen sus prioridades dentro de la institución. Asimismo, el coeficiente de rho p=0,777** el cual determina que la relación es positiva alta.

Como objetivo específico 4, se buscó establecer la relación entre la actitud con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024. En la investigación, se señaló que el 48,57% de los colaboradores perciben la dimensión Actitud en un nivel bajo, el 28,57% en un nivel alto, y el 22,86% en un nivel medio. Una gran parte de los colaboradores tiene una actitud negativa o insatisfecha hacia la gestión del talento humano, posiblemente debido a desmotivación o falta de compromiso. Asimismo, el coeficiente de rho p=0,722** el cual determina que la relación es positiva alta. Estos estudios coinciden con Herrera & Mejía (2021) que señalaron que el 48,57% que percibe una actitud baja, reflejando cierta insatisfacción, el 29,7% que respondió casi siempre satisfecha se relaciona con el 28,57% que tiene una actitud alta; sin embargo, un 21,8% que casi nunca se siente satisfecho y un 6,9% que siempre lo están reflejan la variabilidad en la percepción de la actitud.

VII. CONCLUSIÓN

De acuerdo con el objetivo principal, se determinó que la gestión de talento humano está directamente relacionada con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024. Según los resultados de Spearman (Sig. = 0.001; Rho = 0.696), se concluye que existe una relación positiva moderada entre la gestión de talento humano y el comportamiento organizacional, lo que indica que una mejor gestión del talento humano puede influir favorablemente en las dinámicas organizacionales, promoviendo un ambiente de trabajo más colaborativo y eficiente.

En correspondencia con el primer objetivo específico, se determinó que el conocimiento está directamente relacionado con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024. Según los resultados de Spearman (Sig. = 0.001; Rho = 0.691), se concluye que existe una relación positiva moderada entre el conocimiento y el comportamiento organizacional, lo que indica que a medida que los colaboradores adquieren y comparten más conocimiento, su comportamiento dentro de la organización mejora y pueden influir favorablemente en la dinámica organizacional para buscar eficiencia en la entidad de servicios.

En relación con el segundo objetivo específico, se determinó que la habilidad está directamente relacionada con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024. Según los resultados de Spearman (Sig. = 0.001; Rho = 0.731), se concluye que existe una relación positiva alta entre la habilidad y el comportamiento organizacional, lo que indica que a medida que los colaboradores desarrollan sus habilidades, su comportamiento dentro de la organización mejora significativamente, favoreciendo la colaboración y el logro de los objetivos de la

entidad de servicios.

En consonancia con el tercer objetivo específico, se determinó que el juicio está directamente relacionado con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024. Según los resultados de Spearman (Sig. = 0.001; Rho = 0.731), se concluye que existe una relación positiva alta entre el juicio y el comportamiento organizacional, lo que indica que a medida que los colaboradores mejoran su capacidad para tomar decisiones acertadas y emitir juicios informados, su comportamiento dentro de la organización también mejora.

En correlación con el cuarto objetivo específico, se determinó que la actitud está directamente relacionada con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024. Según los resultados de Spearman (Sig. = 0.001; Rho = 0.722), se concluye que existe una relación positiva alta entre la actitud y el comportamiento organizacional, lo que indica que a medida que los colaboradores adoptan una actitud más positiva y proactiva, su comportamiento dentro de la organización también mejora significativamente.

VIII. RECOMENDACIÓN

A la directora desarrollar una estrategia integral de gestión del talento humano con un plan de desarrollo profesional personalizado donde se considere la incluya la selección, capacitación, desarrollo y retención, asegurando que los objetivos de la institución estén alineados con el crecimiento individual de cada colaborador mediante programas a medida y evaluaciones periódicas.

Al equipo técnico pedagógico implementar programas de capacitación continua que promuevan el aprendizaje y el intercambio constante de conocimientos creando espacios para el diálogo y la discusión, además de invertir en bibliotecas virtuales y recursos digitales que ayuden a fortalecer un ambiente colaborativo y el desarrollo profesional.

Al equipo directivo diseñar talleres prácticos, simulaciones y actividades que permitan a los colaboradores aplicar y mejorar sus habilidades técnicas y sociales fomentando el uso de mentorías o coaching entre compañeros para facilitar el aprendizaje colaborativo y fortalecer el trabajo en equipo.

A la directora fomentar una cultura organizacional basada en la reflexión y el análisis mediante la creación de grupos de trabajo que discutan casos concretos y evalúen soluciones, además de capacitar en técnicas para resolver problemas y evaluar riesgos, mejorando así la toma de decisiones.

A la directora promover una actitud positiva y proactiva en los colaboradores mediante programas de motivación y reconocimiento mediante sistemas de recompensas por buen desempeño y crear un ambiente laboral saludable que valore la retroalimentación y ofrezca oportunidades de crecimiento.

IX. REFERENCIAS

Altamirano, A. (2020). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo–Educación. https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31763/1/083%20GTH.pdf

Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vasquez, M. (2022). Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis. In Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. https://doi.org/10.35622/inudi.b.016

Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica (6ta ed.). Editorial Episteme, C.A. https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf

Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Patria. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf

Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación (Tercera edición). Pearson Educación de Colombia Ltda. https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf

Brígido, A. (2006). Sociología de la Educación. Temas y Perspectivas Fundamentales (1era edición). Editorial Brujas.

Carro, R., & González, D. (2012). El Sistema de Producción y Operaciones. Editorial Universidad Nacional de Mar del Plata. . https://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (tercera edición). The McGraw-Hi. https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/411a2cf692b9cf71fcd1e983948aa0de.pdf

Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. Conciencia Tecnológica, 1(60), 1–15.

Dalton, M., Hoyle, D., & Watts, M. (2006). Relaciones Humanas. Editorial Thomson. .

Eaerle, E. (2019, May 2). Mesa Redonda: ¿Cuáles son los retos de la gestión del talento

para las empresas peruanas? GESTIÓN. https://gestion.pe/economia/empresas/mesa-redonda-son-retos-gestion-talento-empresas-peruanas-265675-noticia/

Estela, O. (2018). Gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz [Universidad Señor de Sipán]. http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5328/Estela%20Orrillo%20Zoilita %20Mercedes.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Franco, J., & Bedoya, J. (2018). Análisis de modelos del talento humano aplicados en organizaciones pymes. Revista CEA, 4(7), 85–101. https://doi.org/10.22430/24223182.761

Genesi, M., Romero, N., & Tinedo, Y. (2011). Comportamiento Organizacional del Talento Humano en las Instituciones Educativas. 18(7), 102–128. https://www.redalyc.org/pdf/782/78218453007.pdf

González, K. (2021). COMPORTAMIENTO CORGANIZACIONAL Y GESTION DE TALENTO HUMANO. (Estudio realizado con asesores de venta de una empresa de materiales de construcción y del hogar ubicado en Quetzaltenango) [Universidad Rafael Landívar]. http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2021/05/43/Gonzalez-Daniela.pdf

Herdoiza, Z. (2020). El comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital IESS Babahoyo [Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. https://core.ac.uk/download/pdf/486912134.pdf

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación (sexta edición). Mc Graw Hill. https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf

Hernández, S. (2011). INTRODUCCIÓN A LA ADMINISTRACIÓN. Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia (5ta edición). McGraw- Hill. https://santic.cl/mt-content/uploads/2022/09/hernandez_introduccion_a_la_admin.pdf

Herrera, J., & Mejía, R. (2021). Gestión del talento humano y comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba,

Arequipa 2021 [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87493/Herrera_VJS-Mej%c3%ada_CRJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Hokama, F. (2023, October 5). Perú retrocede en Ranking Mundial del Talento, ¿cómo le fue a Chile y México? MANAGEMENT & EMPLEO. https://gestion.pe/economia/management-empleo/peru-ranking-mundial-del-talento-como-le-ha-ido-al-pais-sudamerica-centrum-pucp-noticia/

Holguín, J. (2022). "COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL: CASO CONSEJO CANTONAL DE PROTECCIÓN DE DERECHOS, CANTÓN PEDRO CARBO." https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3820/1/HOLGUIN%20TESIS%20FINAL%20LISTA%20EMPASTADO.pdf

Iturralde, K., Paltan, J., Ollague, J., & Pacheco, A. (2020). La Gestión del Talento Humano como factor determinante del éxito competitivo de las medianas empresas Machaleñas. 593 Digital Publisher CEIT, 5(6–1), 342–359. https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.433

Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. (2006). Comportamiento organizacional. Mc Graw Hill. Interamericana . https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24903w/Comportamiento%20organizacional_Ivancevich.pdf

Jaimes, M. (2023). Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano en la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia y su relación en el compromiso laboral de los servidores públicos [Universidad Santo Tomás]. https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/52907/2023monicajaimes.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. Revista de Investigación , 40, 88. http://ve.scielo.org/pdf/ri/v40n88/art08.pdf

Mares, C. (2020). Validación de un instrumento de medición para evaluar la responsabilidad académica de los estudiantes de una universidad lambayecana [Universidad de Piura]. https://pirhua.udep.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/fb22cf84-d456-4cf5-8dd4-33601aa0bdea/content

Mejía, C. (2022). LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO

LABORAL EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO VICENTINA "MANUEL ESTEBAN GODOY ORTEGA" LTDA., AGENCIA LATACUNGA [Universidad Nacional de Chimborazo]. http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10298/1/Mejia%20Andino%2c%20C.%282023%29%20La%20gesti%c3%b3n%20del%20talento%20humano%20y%20el%20desempe%c3%b1o%20laboral%20en%20la%20Cooperativa%20de%20Ahorro%20y%20Cr%c3%a9dito%20Vicentina%20%e2%80%9cManuel%20Esteban%20Godoy%20Ortega%e2%80%9d%20Ltda%3b%20Agencia%20Lata.pdf

Meléndez, A. (2018). Comportamiento organizacional y satisfacción laboral en la empresa de administración de eventos Toldos Conco S.R.Ltda San Borja – 201 [Universidad Autónoma del Perú]. https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1356/Melendez%20Villanueva%2C%20Angel%20Gabriel.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Murillo, S. (2004). Relaciones Humanas (2a. ed.). Editorial: Limusa S.A .

Ñaña, C. (2017). Comportamiento Organizacional. Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4253/1/DO_FCE_319_MAI_UC0104_2018.pdf

Orozco Cruz, J. C., Olaya Toro, A., & Villate Duarte, V. (2009). ¿Calidad de la educación o educación de calidad? Una preocupación más allá del mercado. Revista Iberoamericana de Educación, 51, 161–181. https://doi.org/10.35362/rie510637

Pesántez, S., & Guapacaza, D. (2012). ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA, SEDE CUENCA [Univerisidad Politécnica Salesiana]. https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/1939/12/UPS-CT002338.pdf

Pozzo, M., Borgobello, A., & Pierella, M. (2019). Uso de cuestionarios en investigaciones sobre universidad; análisis de experiencias desde una perspectiva situada. Revista Latinoamericana de Metodología de Las Ciencias Sociales, 8, 2–15. https://doi.org/10.24215/18537863e046

Quispe, R. (2021). Liderazgo educativo y comportamiento organizacional en la I.E.P. Technology Schools de Zapallal periodo 2021 [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71185/Quispe_VRH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Reyes, V. (2020). La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la plana docente de la Institución Educativa Trilce del distrito de Chorrillos- Lima, Perú-2020 [Universidad Privada del Norte]. https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26088/Tesis%20-%20V%c3%adctor%20Manuel%20Reyes%20Vel%c3%a1squez.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S., & Coulter, M. (2010). ADMINISTRACIÓN (Décima edición). Pearson Educación. https://www.ceut.edu.mx/Biblioteca/books/Administraci%C3%B3n/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf

Robbins, S., & Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional (Décima tercera edición). Pearson Educación. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Robles, C. (2021). Gestión del talento humano y el comportamiento organizacional del personal administrativo en la facultad de administración en una universidad nacional de Lima - 2021 [Universidad Privada Telesup]. https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/2178/1/ROBLES%20ATENCIO%20CLIDER%20MANUEL.pdf

Sánchez, F. A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria, 101–122. https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644

Sandoval, J. (2015). La teoría de las relaciones humanas: ¿un enfoque humanista real del trabajo? Chief Learning Officer, 14(5), 30–48. https://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/8025/teoria_relaciones_pre_til_33.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Suárez, I., Tinajero, M., & Jácome, I. (2020). Comportamiento organizacional y su papel en la gestión de negocios. Revista Publicando, 7(24), 1–8. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7510871.pdf

Vallejo, L. (2015). Gestión del talento humano. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. http://cimogsys.espoch.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf

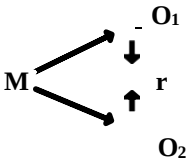
Ypanaque, E. (2021). Habilidades sociales y comportamiento organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital Caleta de Carquín [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4822/Erick%20David%20Ypanaque%20Estrada.pdf?sequence=1&isAllowed=y

VIII. ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Gestión del talento humano y comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema General:	**Objetivo General**	**Hipótesis General**	**Variable 1**	**Dimensiones X**	
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024?	Determinar la relación entre la gestión de talento humano con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024.	Existe relación entre la gestión de talento humano y el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024.	**Variable 1 X: Gestión del talento humano**	D1: Conocimiento D2: Habilidad D3: Juicio D4: Actitud	**TIPO DE INVESTIGACIÓN** Básica **DISEÑO DE INVESTIGACIÓN** No experimental **ENFOQUE** Cuantitativo **Nivel** Descriptivo - correlacional
Problema Especifico	**Objetivos Específicos**	**Hipótesis Especifica**			
1. ¿Cómo se relaciona el conocimiento con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024?	1.- Establecer la relación entre el conocimiento con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024.	1.- Existe relación significativa entre el conocimiento con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024.	**Variable 2**	**Dimensiones Y**	M = Muestra O_1 = Observación de la V_1 O_2 = Observación de la V_2 r = Correlación entre dichas variables **POBLACIÓN:** 70 colaboradores
2. ¿Cómo se relaciona la habilidad con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una	2.- Establecer la relación entre la habilidad con el comportamiento organizacional en los	2.- Existe relación significativa entre la habilidad con el comportamiento organizacional en los			

entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024?	colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024.	colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024.		D1: Productividad D2: Ausentismo D3: Rotación D4: Satisfacción laboral	**MUESTRA:** 70 colaboradores **TÉCNICAS E INSTRUMENTOS** **Técnicas:** -Encuesta Se construyó dos cuestionarios de encuesta de 16 ítems en la escala de Likert. **Instrumento:** -Cuestionario **Paquete Estadístico de Análisis de Datos:** SPSS v. 27
3. ¿Cómo se relaciona el juicio con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024?	3. Establecer la relación entre el juicio con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024.	3.- Existe relación significativa entre el juicio con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024.	**Y:** **Comportamiento organizacional**		
4. ¿Cómo se relaciona la actitud con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024?	4. Establecer la relación entre la actitud con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024.	4.- Existe relación significativa entre la actitud con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024.			

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Estimados(as) colaboradores de la entidad de servicio:

El presente cuestionario busca determinar la relación entre la gestión de talento humano con el comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial,2024. Al leer cada una de ellas, concentre su atención de manera que la respuesta que emita sea fidedigna y confiable. La información que se recabe tiene por objeto la realización de un trabajo de investigación relacionado con dichos aspectos. por ello se solicita su colaboración y sinceridad al momento de responder las preguntas.

¡Muchas Gracias, por su valiosa colaboración!

PARTE I: INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA

Sexo: _____

Edad: _____

Instrucciones:

En las preguntas que se presentan a continuación existen cinco (5) alternativas de respuesta, responda según su apreciación:

- Señale con una equis (X) en la casilla correspondiente a la observación que se ajuste a su caso en particular.
- Asegúrese de marcar una sola alternativa para cada pregunta.
- Por favor, no deje ningún ítem sin responder para que exista una mayor confiabilidad en los datos recabados.
- Si surge alguna duda, consulte al encuestador.
- Responder las preguntas en base a la siguiente escala Likert:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo (TD)	**En desacuerdo (ED)**	**Indiferente (I)**	**De acuerdo (DA)**	**Totalmente de acuerdo (TA)**

PARTE II: CUESTIONARIO

CUESTIONARIO						
VARIABLES: X y Y		**PREGUNTAS**	**Escala de medición**			
X: Gestión de talento humano			**ESCALA DE LIKERT**			
Dimensión: Conocimiento			**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Indicador: Aplicación del conocimiento			**TD**	**ED**	**I**	**DA**	**TA**
1	Los colaboradores se mantienen al día con las tendencias y avances en el campo de conocimiento.						
2	La entidad se preocupa para que los colaboradores puedan aprender continuamente cosas nuevas.						
Indicador: Orientación a resultados							

3	Los colaboradores poseen amplios conocimientos sobre las funciones que realizan en la entidad.					
4	Los colaboradores utilizan estrategias efectivas para medir y mejorar los resultados dentro de la entidad.					
Dimensión: Habilidad						
Indicador: Trabajo en equipo						
5	En la entidad se resuelve con éxito los conflictos que puedan surgir en los equipos de trabajo.					
6	La entidad fomenta activamente el trabajo en equipo.					
Indicador: Comunicación						
7	La comunicación con sus compañeros de trabajo es clara y efectiva.					
8	La entidad proporciona canales adecuados para la comunicación interna.					
Dimensión: Juicio						
Indicador: Evaluar la situación						
9	Los colaboradores tienen la capacidad de evaluar correctamente las situaciones laborales.					
10	La entidad capacita a los colaboradores para evaluar situaciones de manera efectiva.					
Indicador: Obtener datos e información						
11	La entidad utiliza métodos eficaces para recopilar datos y retroalimentación sobre su desempeño laboral.					
12	La entidad facilita el acceso a datos e información relevante para las funciones en la entidad.					
Dimensión: Actitud						
Indicador: Innovación						
13	Los colaboradores están dispuestos a experimentar con nuevas metodologías y enfoques que lo ayuden a mejorar en sus funciones.					
14	La entidad valora y apoya sus propuestas innovadoras.					

Indicador: Autorrealización						
15	Siente que sus funciones en la empresa le brindan oportunidades para crecer personal y profesionalmente.					
16	Los colaboradores están satisfechos con su desarrollo profesional y con la contribución que realizan en la entidad.					
Y: Comportamiento organizacional						
Dimensión: Productividad						
Indicador: Eficacia						
17	Considera que sus funciones son efectivas en el logro de los objetivos organizacionales.					
18	La entidad me proporciona las herramientas necesarias para realizar eficazmente mis funciones en la entidad.					
Indicador: Eficiencia						
19	Los colaboradores son eficientes en el uso de los recursos y tiempo al momento de realizar sus labores.					
20	La entidad fomenta la eficiencia en el lugar de trabajo.					
Dimensión: Ausentismo						
Indicador: Inasistencia						
21	Los colaboradores faltan a su centro laboral con una razón válida.					
22	La entidad toma medidas para reducir las inasistencias injustificadas.					
Indicador: Horario de trabajo						
23	Los colaboradores cumplen con su horario de trabajo.					
24	La entidad es flexible con los horarios cuando es necesario.					
Dimensión: Rotación						
Indicador: Capacitación						
25	Los colaboradores reciben capacitación adecuada para desempeñar bien sus funciones.					

26	La entidad invierte en su desarrollo profesional a través de la capacitación.					
Indicador: Condición laboral						
27	La entidad se preocupa por mantener buenas condiciones laborales.					
28	Los colaboradores están conformes con las condiciones de trabajo, incluyendo la infraestructura, recursos disponibles, ambiente, entre otros.					
Dimensión: Satisfacción laboral						
Indicador: Salario						
29	Los colaboradores están satisfechos con su salario actual.					
30	Considera que el salario es justo en relación con su trabajo en la entidad.					
Indicador: Reunión						
31	Las reuniones y la comunicación en la entidad contribuyen a su satisfacción laboral.					
32	Las reuniones lo ayudan a estar al tanto de la información relevante.					

Anexo 3. Validación de juicio de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dra. Ynma Angelica Flores Farro

Presente.

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de expertos

Me es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la asignatura Tesis de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Cañete, requerimos validar el instrumento con el cual recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestro trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Gestión del talento humano y comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales y operacionales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Chumpitaz Vicente, María de los Ángeles
DNI N° 72487516

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Escuela Profesional de Administración

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Nombres y Apellidos del experto (a): Ynma Angelica Flores Farro

---

Especialidad: Gestión pública **Grado de instrucción**: Doctora **Área de Experiencia:** Administración

Título de la investigación: **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA ENTIDAD DE SERVICIO EDUCATIVO, NUEVO IMPERIAL, 2024"**

1. Nombre del instrumento: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Ítem Nº	Descripción del Ítem	Relevancia (1-4)	Claridad (1-4)	Simplicidad (1-4)	Originalidad (1-4)	Precisión (1-4)	¿Esencial? (Sí/No)	Observación (opcional)
01	Los colaboradores se mantienen al día con las tendencias y avances en el campo de conocimiento.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
02	La entidad se preocupa para que los colaboradores puedan aprender continuamente cosas nuevas.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
03	Los colaboradores poseen amplios conocimientos sobre las funciones que realizan en la entidad.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**

04	Los colaboradores utilizan estrategias efectivas para medir y mejorar los resultados dentro de la entidad.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
05	En la entidad se resuelve con éxito los conflictos que puedan surgir en los equipos de trabajo.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
06	La entidad fomenta activamente el trabajo en equipo.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
07	La comunicación con sus compañeros de trabajo es clara y efectiva.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
08	La entidad proporciona canales adecuados para la comunicación interna.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
09	Los colaboradores tienen la capacidad de evaluar correctamente las situaciones laborales.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
10	La entidad capacita a los colaboradores para evaluar situaciones de manera efectiva.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
11	La entidad utiliza métodos eficaces para recopilar datos y retroalimentación sobre su	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**

	desempeño laboral.							
12	La entidad facilita el acceso a datos e información relevante para las funciones en la entidad.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
13	Los colaboradores están dispuestos a experimentar con nuevas metodologías y enfoques que lo ayuden a mejorar en sus funciones.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
14	La entidad valora y apoya sus propuestas innovadoras.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
15	Siente que sus funciones en la empresa le brindan oportunidades para crecer personal y profesionalmente.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
16	Los colaboradores están satisfechos con su desarrollo profesional y con la contribución que realizan en la entidad.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
		Promedio: 64	**Promedio: 64**	**Promedio: 64**	**Promedio: 64**	**Promedio: 64**	**Total**	

Por la presente, certifico que la información proporcionada en la evaluación del cuestionario es precisa y refleja mi opinión profesional.

Comentarios Adicionales:	**Viabilidad del Cuestionario**
Sin observaciones.	**(X) Viable** ( ) No Viable



Firma del Experto Informante

FECHA: 10 de abril del 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Escuela Profesional de Administración

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Nombres y Apellidos del experto (a): Ynma Angelica Flores Farro

---

Especialidad: Gestión pública **Grado de instrucción**: Doctora **Área de Experiencia:** Administración

Título de la investigación: **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA ENTIDAD DE SERVICIO EDUCATIVO, NUEVO IMPERIAL, 2024"**

1. Nombre del instrumento: **COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

Ítem Nº	Descripción del Ítem	Relevancia (1-4)	Claridad (1-4)	Simplicidad (1-4)	Originalidad (1-4)	Precisión (1-4)	¿Esencial? (Sí/No)	Observación (opcional)
01	Considera que sus funciones son efectivas en el logro delos objetivos organizacionales.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
02	La entidad me proporciona las herramientas necesarias para realizar eficazmente mis funciones en la entidad.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
03	Los colaboradores son eficientes en el uso de los recursos y tiempo al momento de realizar sus labores.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**

04	La entidad fomenta la eficiencia en el lugar de trabajo.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
05	Los colaboradores faltan a su centro laboral con una razón válida.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
06	La entidad toma medidas para reducir las inasistencias injustificadas.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
07	Los colaboradores cumplen con su horario de trabajo.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
08	La entidad es flexible con los horarios cuando es necesario.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
09	Los colaboradores reciben capacitación adecuada para desempeñar bien sus funciones.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
10	La entidad invierte en su desarrollo profesional a través de la capacitación.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
11	La entidad se preocupa por mantener buenas condiciones laborales.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
12	Los colaboradores están conformes con las condiciones de trabajo, incluyendo la infraestructura, recursos disponibles, ambiente, entre	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**

	otros.							
13	Los colaboradores están satisfechos con su salario actual.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
14	Considera que el salario es justo en relación con su trabajo en la entidad.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
15	Las reuniones y la comunicación en la entidad contribuyen a su satisfacción laboral.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
16	Las reuniones lo ayudan a estar al tanto de la información relevante.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
		Promedio: 64	**Promedio: 64**	**Promedio: 64**	**Promedio: 64**	**Promedio: 64**	**Total**	

Por la presente, certifico que la información proporcionada en la evaluación del cuestionario es precisa y refleja mi opinión profesional.

Comentarios Adicionales:	**Viabilidad del Cuestionario**
Sin observaciones.	**(X) Viable** ( ) No Viable



Firma del Experto Informante

FECHA: 10 de abril del 2024

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. Hugo Samuel Morán Requena

Presente.

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de expertos

Me es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la asignatura Tesis de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Cañete, requerimos validar el instrumento con el cual recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestro trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Gestión del talento humano y comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales y operacionales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Chumpitaz Vicente, María de los Ángeles
DNI N° 72487516

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Escuela Profesional de Administración

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Nombres y Apellidos del experto (a): Hugo Samuel Morán Requena

---

Especialidad: Docencia y estadística **Grado de instrucción**: Magister **Área de Experiencia:** Administración

Título de la investigación: **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA ENTIDAD DE SERVICIO EDUCATIVO, NUEVO IMPERIAL, 2024"**

2. Nombre del instrumento: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Ítem N⁰	Descripción del Ítem	Relevancia (1-4)	Claridad (1-4)	Simplicidad (1-4)	Originalidad (1-4)	Precisión (1-4)	¿Esencial? (Sí/No)	Observación (opcional)
01	Los colaboradores se mantienen al día con las tendencias y avances en el campo de conocimiento.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
02	La entidad se preocupa para que los colaboradores puedan aprender continuamente cosas nuevas.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
03	Los colaboradores poseen amplios conocimientos sóbrelas funciones que realizan en la entidad.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**

04	Los colaboradores utilizan estrategias efectivas para medir y mejorar los resultados dentro de la entidad.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
05	En la entidad se resuelve con éxito los conflictos que puedan surgir en los equipos de trabajo.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
06	La entidad fomenta activamente el trabajo en equipo.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
07	La comunicación con sus compañeros de trabajo es clara efectiva.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
08	La entidad proporciona canales adecuados para la comunicación interna.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
09	Los colaboradores tienen la capacidad de evaluar correctamente las situaciones laborales.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
10	La entidad capacita a los colaboradores para evaluar situaciones de manera efectiva.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
11	La entidad utiliza métodos eficaces para recopilar datos y retroalimentación sobre su	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**

	desempeño laboral.							
12	La entidad facilita el acceso a datos e información relevante para las funciones en la entidad.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
13	Los colaboradores están dispuestos a experimentar con nuevas metodologías y enfoques que lo ayuden a mejorar en sus funciones.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
14	La entidad valora y apoya sus propuestas innovadoras.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
15	Siente que sus funciones en la empresa le brindan oportunidades para crecer personal y profesionalmente.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
16	Los colaboradores están satisfechos con su desarrollo profesional y con la contribución que realizan en la entidad.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
		Promedio: 64	**Promedio: 64**	**Promedio: 64**	**Promedio: 64**	**Promedio: 64**	**Total**	

Por la presente, certifico que la información proporcionada en la evaluación del cuestionario es precisa y refleja mi opinión profesional.

Comentarios Adicionales:	**Viabilidad del Cuestionario**
Sin observaciones.	**(X) Viable** ( ) No Viable



Firma del Experto Informante

FECHA: 10 de abril del 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Escuela Profesional de Administración

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Nombres y Apellidos del experto (a): Hugo Samuel Morán Requena

---

Especialidad: Docencia y estadística **Grado de instrucción**: Magister **Área de Experiencia:** Administración

Título de la investigación: **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA ENTIDAD DE SERVICIO EDUCATIVO, NUEVO IMPERIAL, 2024"**

Nombre del instrumento: **COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

Ítem Nº	Descripción del Ítem	Relevancia (1-4)	Claridad (1-4)	Simplicidad (1-4)	Originalidad (1-4)	Precisión (1-4)	¿Esencial? (Sí/No)	Observación (opcional)
01	Considera que sus funciones son efectivas en el logro de los objetivos organizacionales.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
02	La entidad me proporciona las herramientas necesarias para realizar eficazmente mis funciones en la entidad.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
03	Los colaboradores son eficientes en el uso de los recursos y tiempo al momento de realizar sus labores.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**

04	La entidad fomenta la eficiencia en el lugar de trabajo.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
05	Los colaboradores faltan a su centro laboral con una razón válida.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
06	La entidad toma medidas para reducir las inasistencias injustificadas.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
07	Los colaboradores cumplen con su horario de trabajo.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
08	La entidad es flexible con los horarios cuando es necesario.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
09	Los colaboradores reciben capacitación adecuada para desempeñar bien sus funciones.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
10	La entidad invierte en su desarrollo profesional a través de la capacitación.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
11	La entidad se preocupa por mantener buenas condiciones laborales.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
12	Los colaboradores están conformes con las condiciones de trabajo, incluyendo la infraestructura, recursos disponibles, ambiente, entre	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**

	otros.							
13	Los colaboradores están satisfechos con su salario actual.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
14	Considera que el salario es justo en relación con su trabajo en la entidad.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
15	Las reuniones y la comunicación en la entidad contribuyen a su satisfacción laboral.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
16	Las reuniones lo ayudan a estar al tanto de la información relevante.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
		Promedio: 64	**Promedio: 64**	**Promedio: 64**	**Promedio: 64**	**Promedio: 64**	**Total**	

Por la presente, certifico que la información proporcionada en la evaluación del cuestionario es precisa y refleja mi opinión profesional.

Comentarios Adicionales:	**Viabilidad del Cuestionario**
Sin observaciones.	**(X) Viable** ( ) No Viable



Firma del Experto Informante

FECHA: 10 de abril del 2024

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dra. López Cuadra Yelka Martina

Presente.

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de expertos

Me es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la asignatura Tesis de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Cañete, requerimos validar el instrumento con el cual recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestro trabajo de investigación.

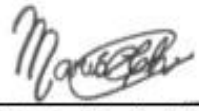
El título nombre del proyecto de investigación es: "Gestión del talento humano y comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales y operacionales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Chumpitaz Vicente, María de los Ángeles
DNI N° 72487516

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Escuela Profesional de Administración

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Nombres y Apellidos del experto (a): López Cuadra Yelka Martina

---

Especialidad: Docencia **Grado de instrucción**: Doctora **Área de Experiencia:** Administración

Título de la investigación: **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA ENTIDAD DE SERVICIO EDUCATIVO, NUEVO IMPERIAL, 2024"**

Nombre del instrumento: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Ítem N⁰	Descripción del Ítem	Relevancia (1-4)	Claridad (1-4)	Simplicidad (1-4)	Originalidad (1-4)	Precisión (1-4)	¿Esencial? (Sí/No)	Observación (opcional)
01	Los colaboradores se mantienen al día con las tendencias y avances en el campo de conocimiento.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
02	La entidad se preocupa para que los colaboradores puedan aprender continuamente cosas nuevas.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
03	Los colaboradores poseen amplios conocimientos sobre las funciones que realizan en la entidad.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**

04	Los colaboradores utilizan estrategias efectivas para medir y mejorar los resultados dentro de la entidad.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
05	En la entidad se resuelve con éxito los conflictos que puedan surgir en los equipos de trabajo.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
06	La entidad fomenta activamente el trabajo en equipo.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
07	La comunicación con sus compañeros de trabajo es clara y efectiva.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
08	La entidad proporciona canales adecuados para la comunicación interna.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
09	Los colaboradores tienen la capacidad de evaluar correctamente las situaciones laborales.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
10	La entidad capacita a los colaboradores para evaluar situaciones de manera efectiva.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
11	La entidad utiliza métodos eficaces para recopilar datos y retroalimentación sobre su	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**

	desempeño laboral.							
12	La entidad facilita el acceso a datos e información relevante para las funciones en la entidad.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
13	Los colaboradores están dispuestos a experimentar con nuevas metodologías y enfoques que lo ayuden a mejorar en sus funciones.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
14	La entidad valora y apoya sus propuestas innovadoras.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
15	Siente que sus funciones en la empresa le brindan oportunidades para crecer personal y profesionalmente.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
16	Los colaboradores están satisfechos con su desarrollo profesional y con la contribución que realizan en la entidad.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
		Promedio: 64	**Promedio: 64**	**Promedio: 64**	**Promedio: 64**	**Promedio: 64**	**Total**	

Por la presente, certifico que la información proporcionada en la evaluación del cuestionario es precisa y refleja mi opinión profesional.

Comentarios Adicionales:	**Viabilidad del Cuestionario**
Sin observaciones.	**(X) Viable** ( ) No Viable



Firma del Experto Informante

FECHA: 10 de abril del 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Escuela Profesional de Administración

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Nombres y Apellidos del experto (a): López Cuadra Yelka Martina

---

Especialidad: Docencia **Grado de instrucción**: Doctora **Área de Experiencia:** Administración

Título de la investigación: **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA ENTIDAD DE SERVICIO EDUCATIVO, NUEVO IMPERIAL, 2024"**

Nombre del instrumento: **COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

Ítem Nº	Descripción del Ítem	Relevancia (1-4)	Claridad (1-4)	Simplicidad (1-4)	Originalidad (1-4)	Precisión (1-4)	¿Esencial? (Sí/No)	Observación (opcional)
01	Considera que sus funciones son efectivas en el logro delos objetivos organizacionales.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
02	La entidad me proporciona las herramientas necesarias para realizar eficazmente mis funciones en la entidad.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
03	Los colaboradores son eficientes en el uso de los recursos y tiempo al momento de realizar sus labores.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**

04	La entidad fomenta la eficiencia en el lugar de trabajo.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
05	Los colaboradores faltan a su centro laboral con una razón válida.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
06	La entidad toma medidas para reducir las inasistencias injustificadas.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
07	Los colaboradores cumplen con su horario de trabajo.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
08	La entidad es flexible con los horarios cuando es necesario.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
09	Los colaboradores reciben capacitación adecuada para desempeñar bien sus funciones.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
10	La entidad invierte en su desarrollo profesional a través de la capacitación.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
11	La entidad se preocupa por mantener buenas condiciones laborales.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
12	Los colaboradores están conformes con las condiciones de trabajo, incluyendo la infraestructura, recursos disponibles, ambiente, entre	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**

	otros.							
13	Los colaboradores están satisfechos con su salario actual.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
14	Considera que el salario es justo en relación con su trabajo en la entidad.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
15	Las reuniones y la comunicación en la entidad contribuyen a su satisfacción laboral.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
16	Las reuniones lo ayudan a estar al tanto de la información relevante.	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**SI**	**-**
		Promedio: 64	**Promedio: 64**	**Promedio: 64**	**Promedio: 64**	**Promedio: 64**	**Total**	

Por la presente, certifico que la información proporcionada en la evaluación del cuestionario es precisa y refleja mi opinión profesional.

Comentarios Adicionales:	**Viabilidad del Cuestionario**
Sin observaciones.	**(X) Viable** ( ) No Viable



Firma del Experto Informante

FECHA: 10 de abril del 2024

Anexo 4. Permiso por la entidad

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Cañete, 15 de marzo del 2024

Señora:

DELIA CHUMPITAZ VILLALOBOS

DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA AUGUSTO B. LEGUIA

Yo Delia Chumpitaz Villalobos identificado con DNI N° 15423541, en mi calidad de Directora de la Institución Educativa Augusto B. Leguia, con R.U.C N° 20491276771, ubicada en el distrito de Nuevo Imperial.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señorita María de los Ángeles Chumpitaz Vicente, identificado con DNI N° 72487516, estudiante del X ciclo de la Carrera profesional de Administración de la Universidad Nacional de Cañete, para que utilice información de la empresa, con la finalidad de que pueda desarrollar su (X) Tesis, cuyo título es: ***"Gestión del talento humano y comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicios, Nuevo Imperial, 2024"***

En virtud de esta autorización, la estudiante se compromete a lo siguiente:

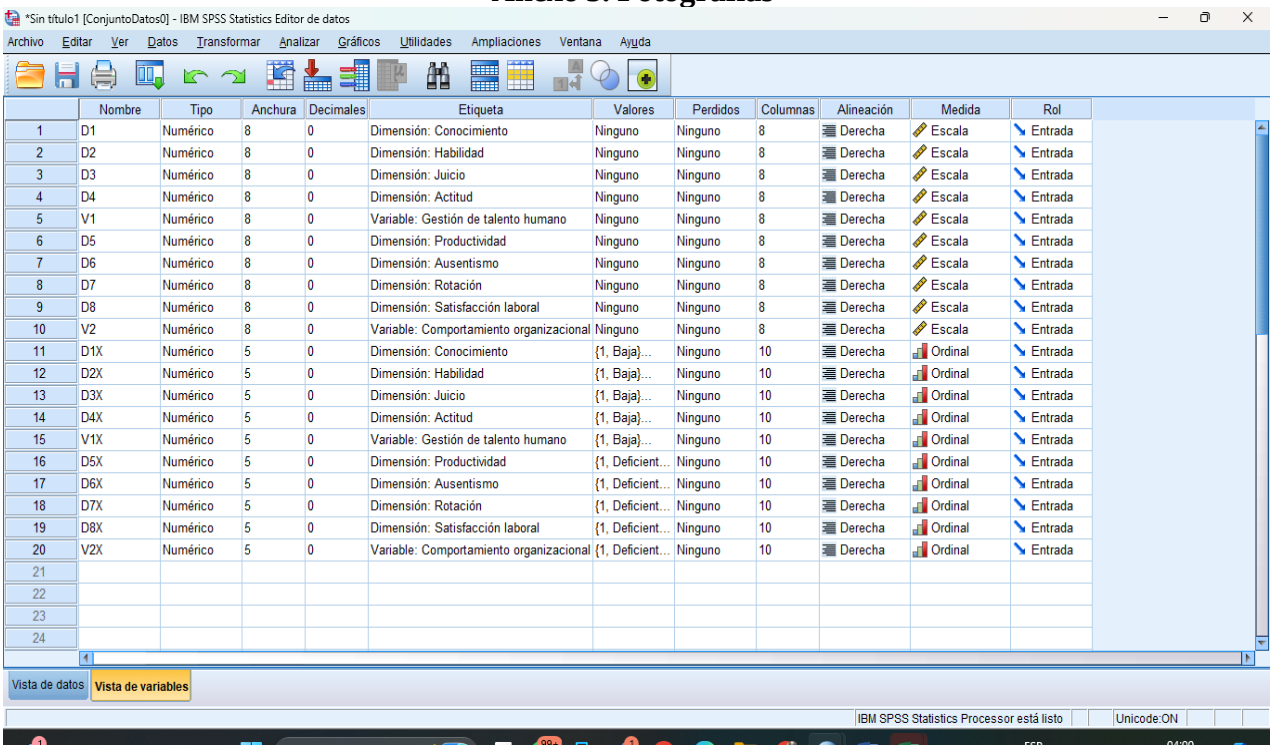
1. No divulgar ni usar para fines personales la "Información Confidencial" que, con objeto de la relación o actividad académica, le fue suministrada por parte de la Empresa
2. No proporcionar a terceras personas, verbalmente o por escrito, directa o indirectamente o a través de cualquier medio de comunicación, información alguna de las actividades y/o procesos de cualquier clase que fuesen observadas en la empresa durante la duración del proyecto y
3. No utilizar completa o parcialmente ninguno de los productos (documentos, metodología, procesos y demás) relacionados con el proyecto. La estudiante asume que toda información y el resultado del proyecto serán de uso exclusivamente académico

Delia Chumpitaz Villalobos
DIRECTORA

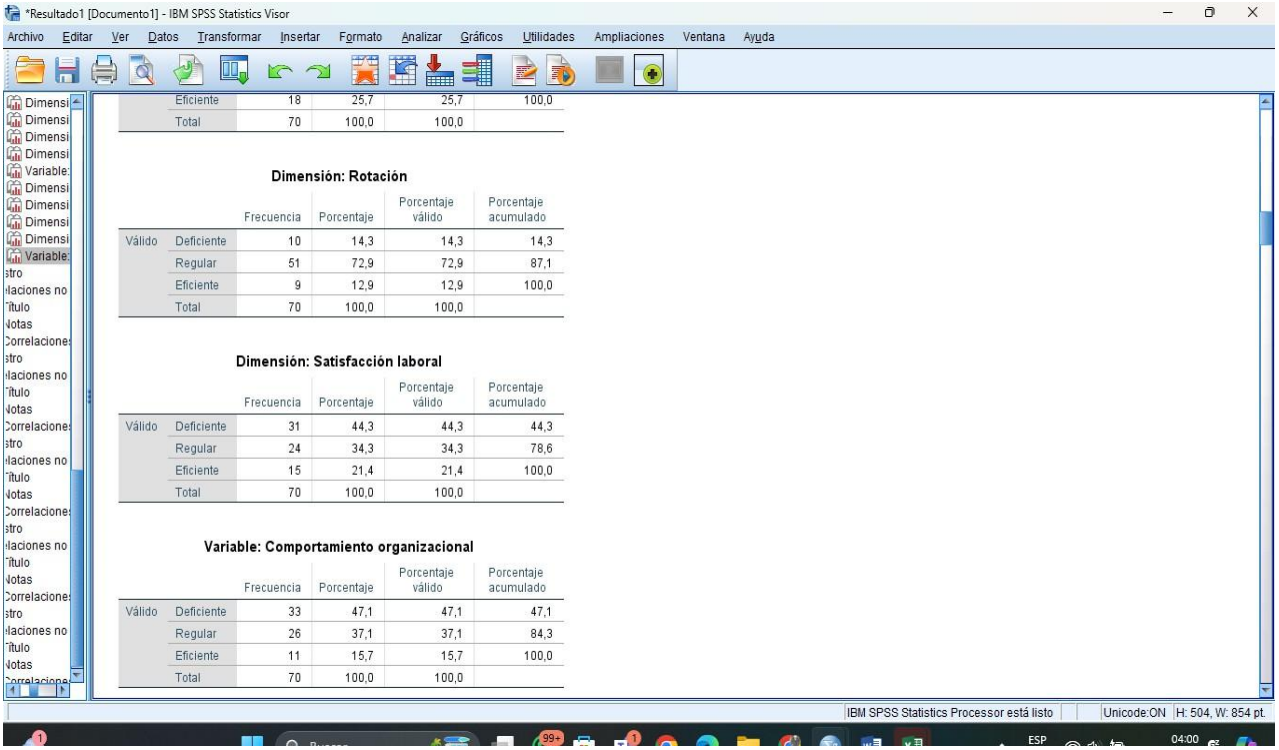
Firma y sello Directora de la Institución Educativa Augusto B. Leguia
Nombres y Apellidos: Delia Chumpitaz Villalobos
DNI: 15423541

Firma de la estudiante
Nombres y Apellidos: María de los Ángeles Chumpitaz Vicente
DNI: 72487516

Anexo 5. Fotografías



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	D1	Numérico	8	0	Dimensión: Conocimiento	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	D2	Numérico	8	0	Dimensión: Habilidad	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	D3	Numérico	8	0	Dimensión: Juicio	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
4	D4	Numérico	8	0	Dimensión: Actitud	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
5	V1	Numérico	8	0	Variable: Gestión de talento humano	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
6	D5	Numérico	8	0	Dimensión: Productividad	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
7	D6	Numérico	8	0	Dimensión: Ausentismo	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
8	D7	Numérico	8	0	Dimensión: Rotación	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
9	D8	Numérico	8	0	Dimensión: Satisfacción laboral	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
10	V2	Numérico	8	0	Variable: Comportamiento organizacional	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
11	D1X	Numérico	5	0	Dimensión: Conocimiento	{1, Baja}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
12	D2X	Numérico	5	0	Dimensión: Habilidad	{1, Baja}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
13	D3X	Numérico	5	0	Dimensión: Juicio	{1, Baja}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
14	D4X	Numérico	5	0	Dimensión: Actitud	{1, Baja}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
15	V1X	Numérico	5	0	Variable: Gestión de talento humano	{1, Baja}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
16	D5X	Numérico	5	0	Dimensión: Productividad	{1, Deficient...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
17	D6X	Numérico	5	0	Dimensión: Ausentismo	{1, Deficient...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
18	D7X	Numérico	5	0	Dimensión: Rotación	{1, Deficient...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
19	D8X	Numérico	5	0	Dimensión: Satisfacción laboral	{1, Deficient...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
20	V2X	Numérico	5	0	Variable: Comportamiento organizacional	{1, Deficient...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
21											
22											
23											
24											



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	18	25,7	25,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Dimensión: Rotación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	10	14,3	14,3	14,3
	Regular	51	72,9	72,9	87,1
	Eficiente	9	12,9	12,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Dimensión: Satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	31	44,3	44,3	44,3
	Regular	24	34,3	34,3	78,6
	Eficiente	15	21,4	21,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Variable: Comportamiento organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	33	47,1	47,1	47,1
	Regular	26	37,1	37,1	84,3
	Eficiente	11	15,7	15,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	






















INTRODUCCIÓN


MADRE CON
TU NINGUNA





UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Ley de Creación Nº 29488
Licenciada según Resolución del Consejo Directivo N° 116-2018-SUNEDU/CD

"Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia"

Código: F-M02.02-VRI-029 **Fecha de Aprobación:** 26/09/2025	**Versión:** 02

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Código Nº 003-2026

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE SIMILITUD Y ORIGINALIDAD

Yo, Dr. Julio Cesar Lujan Minaya, Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, declaro que se ha realizado la verificación de similitud mediante el programa informático correspondiente, respecto al siguiente trabajo académico:

Título:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA ENTIDAD DE SERVICIO EDUCATIVO, NUEVO IMPERIAL, 2024

Autor (es):

María de los Ángeles Chumpitaz Vicente

Para optar el grado académico y/o título profesional de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

El proceso de verificación de similitud determinó un porcentaje de 8%, cuyo resultado se encuentra respaldado en el reporte automatizado que se adjunta. En atención a ello, y conforme a lo establecido en el Reglamento de Similitud y Originalidad de la Universidad Nacional de Cañete, se deja constancia que el trabajo académico presentado cumple con los principios de integridad científica, así como con las disposiciones normativas vigentes en materia de citación y referenciación.
Asimismo, se adjunta el recibo digital correspondiente, a fin de garantizar la trazabilidad del proceso.

ORIGINALIDAD	SIMILITUD
92%	8%

Cañete, 02 de marzo de 2026

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: LUJAN MINAYA JULIO CESAR FIR 01221425 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02/03/2026 21:18:49-0500

Firmado digitalmente
Dr. Julio Cesar Lujan Minaya
Director de la Unidad de Investigación
FCE - UNDC

Se adjunta:

- Resumen del reporte automatizado de similitud
- Recibo Digital

Informe final de tesis-bachiller María de los Ángeles Chumpitaz Vicente[R].pdf

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%	9%	0%	5%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	web.undc.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	rest7.undc.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%

Excluir citas	Activo	Excluir coincidencias	< 1%
Excluir bibliografía	Activo		

turnitin

Recibo digital

Este recibo confirma quesu trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Estudiante Usuario
Título del ejercicio:	XIII. ENVÍO PARA REVISIÓN
Título de la entrega:	Informe final de tesis-bachiller María de los Ángeles Chumpita...
Nombre del archivo:	Informe_final_de_tesis-bachiller_María_de_los_Ángeles_Chump...
Tamaño del archivo:	2.53M
Total páginas:	134
Total de palabras:	27,498
Total de caracteres:	162,117
Fecha de entrega:	26-feb-2026 11:16p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega:	2889634199



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

FACULTAD DE CIENCIA EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINSITRACIÓN

"Gestión del talento humano y comportamiento organizacional en los colaboradores de una entidad de servicio educativo, Nuevo Imperial, 2024"

Autora:

CHUMPITAZ VICENTE, María de los Ángeles

ORCID: 0009-0001-2236-0176

Asesor:

Dr. TASAYCO JALA, Abel Alejandro

ORCID: 0000-0002-3993-1713

San Vicente de Cañete, 2025, Perú

Derechos de autor 2026 Turnitin. Todos los derechos reservados.

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

N° 001-2026

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

En la ciudad de Cañete, en la sala de sustentaciones de la Facultad de Ciencias Empresariales, siendo las 10:00 horas, del día 12 de marzo de 2026, se reunió el Jurado Evaluador, designados con DECRETO N° 046-2025-UIFCE/FCE/UNDC.

Presidente (a) : Dr. Víctor Carmelino Vargas Godoy.
Secretario (a) : Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega.
Vocal : Mg. Julio Wu Matta.
Accesitario 1 : Mg. Giovanna Rocío Pizarro Osorio.
Accesitario 2 : Dra. Cyntia Primitiva Manrique Chavez.
Asesor(a) : Dr. Abel Alejandro Tasayco Jala.

Para el acto de sustentación de la tesis titulada: **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA ENTIDAD DE SERVICIO EDUCATIVO, NUEVO IMPERIAL, 2024"**, presentado por la Bachiller **María de los Ángeles Chumpitaz Vicente,** para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Después de concluido el acto de sustentación y luego de que el sustentante dio respuesta a las preguntas respectivas, el Jurado Evaluador calificó la sustentación o defensa de la investigación según los siguientes criterios, y promediando las notas del jurado se obtuvo:

Criterio	Desaprobado (menor de 14)	Regular (14 -15)	Bueno (16-17)	Muy bueno (18-19)	Excelente (20)	Puntaje
Claridad de la exposición			16			16
Dominio del tema			16			16
Visión holística del trabajo			16			16
Promedio						16

Establece como calificación FINAL: ...16.. (....DIECISEIS.....)

- Aprobado, con nota Regular (...), Bueno (X), Muy Bueno (...), Excelente (...)
- Desaprobado (...)

Por tanto, el graduado se encuentra expedito(s) (X), impedido(s) ( ) para realizar los trámites que corresponden a la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración.

****Si fuera el caso, que de los dos sustentantes uno fuera aprobado y otro desaprobado, se tendrá que diferenciar quien queda expedito y quien impedido de seguir los trámites.**

Siendo las 11:07 Horas se dio por terminado el acto de sustentación.

Dra. Cyntia Primitiva Manrique Chavez **Secretario(a) Accesitario**	Dr. Víctor Carmelino Vargas Godoy **Presidente(a)**	Mg. Julio Wu Matta **Vocal**	Dr. Abel Alejandro Tasayco Jala **Asesor(a)**

UNIVERSIDAD NACIONAL
DE CAÑETE

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNDC

I INFORMACIÓN DEL DOCUMENTO

1.1 Título del documento:

GESTION DEL TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE UNA ENTIDAD DE SERVICIO EDUCATIVO NUEVO IMPERIAL, 2024

1.2 Descripción (Seleccionar)

Tesis de Pregrado	X	Libro	
Tesis de Maestría		Capítulo de libro	
Tesis de Doctorado		Monografía	
Trabajo de Investigación		Artículo	
Tesis de Segunda Especialidad		Conferencia	
Trabajo de Suficiencia Profesional		Programa informativo	
Trabajo académico		Datos	

1.3 Autores del documento

Apellidos completos	Nombres completos	Correo electrónico	DNI	ORCID
CHOMPITAZ VICENTE	MARIA DE LOS ANGELES	2019102029@undc.edu.pe	72487516	0009-0001-2256-0176

1.4 Asesor (es)

Apellidos completos	Nombres completos	Correo electrónico	DNI	ORCID
TASAYCO JALA	ABEL ALEJANDRO	ATASAYCO@undc.edu.pe	44147446	0000-0002-3973-1713

1.5 Centro de Investigación

Facultad	CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional	ADMINISTRACION

I. ORIGINALIDAD DEL TRABAJO PRESENTADO

Con la presentación de esta ficha, el(los) autor(es) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal,

III. AUTORIZACIÓN DEL TRABAJO PRESENTADO

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada".

3.1 Por medio del presente documento, afirmo y garantizo(amos) ser el (los) legítimo (s), titular(es) de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los entregables, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos" que serán incluidos en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Cañete (en adelante, la "Universidad").

3.2 Autorizo a la Universidad a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional de la Universidad y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N* 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con su Repositorio Institucional. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

3.3 En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Firma

16-03-2026
Fecha

IV: PUBLICACIÓN DIFERIDA

Este ítem solo es de interés para los autores que han decidido la publicación diferida de sus documentos. Caso contrario, **obviar este apartado**.

Autorización	Motivo (marcar)		Firma
Solicito la publicación diferida del documento depositado en el repositorio, por 12 meses. (indicar el tiempo que solicita)	Exclusividad de revista, editor		
	Por patente		
	Secreto o seguridad nacional		
	Por otras razones		

Cualquier motivo utilizado, el solicitante debe acreditar con documento su pedido (subir junto con la autorización la evidencia que sustenta su solicitud).

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada".