



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA

Plan de gestión del talento humano para mejorar la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Zafra Sanchez, Alvaro Christian (orcid.org/0000-0002-9517-4462)

ASESORES:

Dr. Huiman Tarrillo, Hugo Enrique (orcid.org/0000-0002-8152-7570)

Dr. Castro Balcázar, Rolando Mario (orcid.org/0000-0002-8622-2135)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a Dios en primer lugar por brindarme la vida y experiencia para desarrollarlo, a mis padres Álvaro Zafra Ordoñez y Violeta Lucina Sánchez de Zafra, quienes me formaron y encaminaron con buenos consejos, valores y mucha responsabilidad.

A mis hermanos Niels Edwin Zafra Sanchez y Sarita Nataly Zafra Sánchez, a mi amada esposa Madeleyne Regina Huaroto Sevilla, por su comprensión, amor y respeto, que ha tenido a lo largo de este proceso de estudios, a mis queridas hijas Christinita Esmeralda y Reginita Luciana que son el pilar y la motivación para seguir creciendo profesionalmente. A cada uno de mis familiares mi tía Nancy Sánchez Vásquez, primo Gerardo Guzmán Sánchez, por su apoyo y afecto.

Alvaro.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres por su confianza y por creer en mí, por cada palabra de ánimo y aliento que me impulsaron a continuar, a mi familia esposa e hijas, que siempre me han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos.

A mis amigos y colegas de estudios, hoy culminan esta maravillosa aventura y no puedo dejar de recordar cuantas noches y horas de trabajo nos juntamos a lo largo de nuestra formación. Hoy nos toca cerrar un capítulo maravilloso en esta historia de vida y no puedo dejar de agradecerles por su apoyo y constancia, al estar en las horas más difíciles, por compartir horas de estudio. Gracias por estar siempre allí.

“Gracias por ser quienes son y por creer en mí”.

Alvaro.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUGO ENRIQUE HUIMAN TARRILLO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Plan de gestión del talento humano para mejorar la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos", cuyo autor es ZAFRA SANCHEZ ALVARO CHRISTIAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 29 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUGO ENRIQUE HUIMAN TARRILLO DNI: 16418702 ORCID: 0000-0002-8152-7570	Firmado electrónicamente por: HTARRILLOH el 02- 08-2023 10:32:33

Código documento Trilce: TRI - 0626454



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ZAFRA SANCHEZ ALVARO CHRISTIAN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Plan de gestión del talento humano para mejorar la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ALVARO CHRISTIAN ZAFRA SANCHEZ DNI: 42405175 ORCID: 0000-0002-9517-4462	Firmado electrónicamente por: AZAFRAS el 29-07- 2023 18:40:40

Código documento Trilce: TRI - 0626455

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
VIII. PROPUESTA.....	31
REFERENCIAS	33
ANEXOS.....	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de la gestión de talento humano.....	18
Tabla 2. Nivel de la cultura organizacional.....	20
Tabla 3. Validación de los expertos.....	22

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diseño de investigación.....	14
Figura 2. Análisis de las dimensiones de gestión de talento humano.	19
Figura 3. Análisis de las dimensiones de la cultura organizacional.....	21

RESUMEN

La investigación tuvo por objetivo proponer un plan gestión de talento humano para mejorar la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos; el enfoque fue cuantitativo, el alcance descriptivo y el diseño no experimental de corte transversal; la muestra lo representaron 54 colaboradores de una empresa agroexportadora de Olmos; se usó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario de gestión del talento humano y el cuestionario de cultura organizacional; por resultados se determinaron que el 52% de los colaboradores indicó que la gestión de talento humano de la agroexportadora se desarrolla en un nivel medio, asimismo, el 50% de los colaboradores percibe que la cultura organizacional se desarrolla en un nivel medio, se concluyó que en base a los resultados se desarrolló una propuesta titulada “Gestión del talento humano para los colaboradores de una empresa agroexportadora de Olmos” el cual este fue sustentado en indicadores de gestión de planificación, selección, capacitación y evaluación para que con el desarrollo de actividades se pueda fortalecer la cultura organizacional en la organización empresarial, además se validó por medio de una evaluación de juicio de expertos.

Palabras clave: Capacitación, cultura organizacional, evaluación, gestión del talento humano.

ABSTRACT

The objective of the research was to propose a human talent management plan to improve the organizational culture of the employees of an agro-exporting company, Olmos; the approach was quantitative, the scope was descriptive and the design was non-experimental and cross-sectional; the sample consisted of 54 employees of an agro-exporting company in Olmos; the survey was used as a technique and the human talent management questionnaire and the organizational culture questionnaire were used as instruments; The results showed that 52% of the employees indicated that the human talent management of the agro-exporting company is developed at an average level, also, 50% of the employees perceive that the organizational culture is developed at an average level, It was concluded that based on the results, a proposal entitled "Human talent management for the employees of an agro-exporting company in Olmos" was developed, which was based on management indicators of planning, selection, training and evaluation so that the development of activities could strengthen the organizational culture in the business organization, and it was validated by means of an expert judgment evaluation.

Keywords: Training, organizational culture, evaluation, human talent management.

I. INTRODUCCIÓN

La administración de talento humano en el campo organizacional viene presentando cambios significativos y competitivos; pues con el pasar del tiempo, se vienen desarrollado nuevas directrices, permitiendo que cada empresa centre la importancia en su capital humano con el propósito de que se maximicen los resultados en las organizaciones; por ende esta gran necesidad que el desarrollo de competencia laboral del colaborador no solo se encuentre alineado al desenvolvimiento de sus actividades, sino a la capacidad que esté presente para hacer frente a los problemas, anticiparse a ellos y a tomar decisiones, es sumamente importante que se resalte que la competitividad de toda organización nace en el desenvolvimiento de su personal.

En Karnataka – India, Hongal y Kinagre (2020), establecieron que las organizaciones se encuentran cada vez más inmersos en ambientes competitivos, por ello la gestión de talento humano se caracteriza por ser una estrategia compleja, crítica pero actúa como una ventaja competitiva que guía a las organizaciones hacia el éxito empresarial, por ende en las empresas de Karnataka, se ha identificado que presentan problemas de retención de obra de mano talentosa, desigualdad en las oportunidades de crecimiento laboral a causa del tráfico de influencias, causando que los objetivos empresariales no lleguen a concretarse.

En Indonesia, Syamsudim y Sugeng (2021), señaló que las entidades empresariales deben de considerar a su talento humano como uno de los recursos más importantes, dado que mediante su creatividad y desempeño laboral se podrá mejorar la cultura laboral favoreciendo a que las actividades de las empresas sean mucho más eficientes, generando un ambiente propicio para concretar el objetivo de rentabilidad y competitividad de una empresa; por el contrario al no contar con una adecuada gestión del talento humano causará que la organización no pueda disponer de comunicación e información clara, aumentará la rotación y fuga del talento, incertidumbre y un débil involucramiento en la metas empresariales.

Ramírez et al. (2019), en su artículo señaló que la gestión de talento humano requiere que nace empresas se adapte a nuevas necesidades con enfoques conceptuales y creativos, en la cual cada una de las decisiones que se tome se aboquen a la demanda del mercado para crear valor y competitividad, sin embargo

se observa que en Colombia existen empresas con bajo predominio en sus indicadores de gestión organizacional, ocasionando que se disponga con un personal poco capacitado afectando directamente a la cultura organizacional, situación que disminuye a las organizaciones que se adapten a nuevas tendencias emergentes relacionados con la gestión de talento humano. Castro y Delgado (2020), señala que en las organizaciones la gestión de talento humano permite que se mejore directamente el desempeño y se potencialice la cultura organizacional, pero, se ha denotado que en gran parte de las organizaciones no se les brinda la importancia debida, causando, que no se lleguen a concretar los objetivos propuestos por la organización, influyendo negativamente en su rentabilidad y competitividad empresarial.

Barrios et al. (2020), en su artículo indicó que las principales causas por las que las organizaciones no efectúan gestión de talento humano, se debe a la inversión económica que tienen que realizar, además el miedo a capacitar al personal y que éste cambia de trabajo, pero las empresas que sí lo desarrollen generará que se potencialice en sus capacidades dinámicas, se cuenta con un mejor estilo de dirección transformacional buscando continuamente el trabajo en equipo, clima y cultura organizacional y cumplimiento de metas, además favorece a la interacción del conocimiento y a desarrollar liderazgo en los colaboradores.

En una empresa agroexportadora de Olmos, en el último análisis de los indicadores encontrados de las evaluaciones mensuales que se realiza a la productividad, se identificó retraso en el cumplimiento de metas, afectando directamente a la rentabilidad organizacional, por ende, con el desarrollo del estudio se busca relacionar la gestión del talento humano y la cultura organizacional para que mediante ello el área directiva pueda tomar decisiones frente a las problemáticas antes mencionadas. Es así como se estableció por formulación del problema: ¿De qué manera un plan de gestión del talento humano permite mejorar la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos?

Este estudio presenta una justificación teórica porque profundizó en la gestión de talento humano y la cultura organizacional que debe poseer un colaborador para que pueda participar eficiente y efectivamente con el cumplimiento de los objetivos organizacionales, de esto se destaca que existen muchos autores que analizaron

la gestión de talento humano como una variable que permite la competitividad, desempeño, productividad y rentabilidad organizacional, de igual forma, se establece que el disponer de una óptima cultura organizacional forman parte del éxito empresarial. Presenta una justificación práctica dado que con el desenvolvimiento de la investigación se buscó que la organización pueda disponer de una mejor gestión de talento humano y potencializar la cultura organizacional de los colaboradores para que con ello se cuente con una buena gestión y mayor productividad dentro de la organización, además con los resultados que se encuentren y analicen en el estudio ayudó a que los directivos puedan tomar decisiones para el bienestar de la cultura y clima organizacional, permitiendo que el colaborador pueda alinear el desarrollo de sus actividades hacia los objetivos. Se cuenta con una justificación metodológica, porque el estudio se caracteriza por tener un enfoque cuantitativo – descriptivo, en la cual, se contará con un análisis descriptivo tomando en consideración pruebas que permitirán conocer los niveles de cultura organizacional.

En lo referente al objetivo general se estableció: Proponer un plan gestión de talento humano para mejorar la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos; por objetivos específicos se destacó: Diagnosticar el nivel organizacional de los colaboradores en gestión de talento humano en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos; determinar el nivel de cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos; diseñar el plan de gestión de talento humano para una empresa agroexportadora, Olmos, validar el plan gestión de talento humano que mejora la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos.

Por hipótesis de investigación se destacó: la propuesta de un plan gestión de talento humano mejora la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos.

II. MARCO TEÓRICO

En la India, Mahajan (2019), en su estudio establecieron por objetivo determinar la relación que presenta la gestión del talento humano en la cultura organizacional, el estudio tuvo una metodología cuantitativa; presentó por resultados que la gestión de talento humano es sumamente crucial para que las organizaciones actuales puedan enfrentar una escasez de empleados o alta rotación de ellos, de igual forma señaló que la gestión de talento humano está asociada con las actividades de recursos humanos ayudando a que una organización disponga de un enfoque holístico, sin embargo, en su estudio manifiesta, que en la India, aún se observa que más del 70% de las empresas tienen miedo en apostar por el talento humano, dado que esta les genera costos; de igual forma presentó por resultados, que más del 50% de las organizaciones poseen un nivel medio de Cultura organizacional, señalando débiles estrategias para el trabajo equipo y creación de un ambiente que favorezca a la productividad y desempeño. Es así como el autor concluye que respecto a las variables se identificó una relación significativa entre ambas lo que llega a determinar que al realizar mejoras en una variable ayudará a que la otra tenga aspectos positivos favoreciendo directamente al compromiso laboral del colaborador.

En Indonesia – Yakarta, Srihandayani y Kusnendi (2020), en su artículo establecieron por objetivo determinar el efecto que presenta la gestión del talento en la cultura organizacional y el desempeño de los colaboradores de una empresa en Yarkata; el método usado fue cuantitativo; se contó con la participación de 35 gerentes; pues resultados se obtuvo una constante de 75,05, donde se destaca que al no existir una adecuada gestión de talento humano dentro de las organizaciones y al haber ausencia de una cultura organizacional conllevar a que el valor del rendimiento de los colaboradores disminuya; mientras que se obtuvo un coeficiente de regresión de 0,762, lo que establece que al realizar mejoras en el personal aumentará el rendimiento del colaborador. Es así como los autores concluyen que se visualiza un efecto positivo de la gestión de talento humano concerniente a la cultura organizacional y el desempeño del colaborador referenciando que al llevar una adecuada administración del personal es totora como una estrategia de gestión para que la organización pueda planificar un ambiente idóneo favoreciendo la cultura organizativa y el rendimiento del colaborador.

En Kurdistán, Hamid y Durmaz (2021), en su artículo científico destacaron por objetivo explorar los impactos que presenta la gestión de talento humano concerniente a los factores de capacitación, comprensión y apoyo entre el equipo de trabajo en el clima laboral innovador de empresas de Kurdistán en Irak; tuvo una metodología cuantitativa, como muestra se incluyeron 200 empresas que accedieron a participar en el estudio, como resultados se identificó que la formación y capacitación de los colaboradores influye positivamente en que dispongan de un clima laboral innovador, de igual manera se resaltó que la comprensión hacia el talento humano también refleja una relación positiva con el clima laboral innovador; así mismo el apoyo entre el equipo de trabajo es la dimensión que mayor influencia presenta con el clima laboral, todas las relaciones presentaron niveles de significancia menor a 0,05; de igual forma los autores identificaron que actualmente en las organizaciones existe ausencia de comunicación, débil compañerismo para desarrollar las actividades laborales y un salario bajo que no motiva al esfuerzo del colaborador; se llegó a la conclusión de que todas las entidades empresariales cuentan con una cultura única y con identidades distintas, por ende la gestión de talento humano aporta ventajas a una empresa y favorece al fortalecimiento de las competencias del colaborador y a crear un ambiente con cultura organizacional.

Por antecedentes nacionales se resalta al estudio en Lima, a Villaruel (2021), en su estudio destacó por objetivo establecer la relación entre la gestión de talento humano y la cultura organizacional, la metodología que fundamentó la investigación tomó un enfoque cuantitativo – correlacional; se dispuso de la participación de 100 colaboradores, donde se resaltó por resultados que el 75% de los mismos señalaron una buena gestión desarrollada hacia el talento humano dentro de la entidad, de igual forma el 75% también indicó que existe una buena cultura organizacional, el autor concluyó que entre las variables se presenta una fuerte relación significativa, esto lo representaron con la obtención de un puntaje de significancia de 0,000 y un coeficiente Rho de Spearman de 0,973, de esta forma indicaron que al fortalecer la gestión del talento humano contribuirá a que la cultura organizacional se mejore.

En Moquegua, Hinostroza (2020) en su investigación destacó por objetivo determinar como la cultura organizacional se relaciona con la gestión de talento

humano en los profesionales de una universidad, la metodología fue cuantitativa y la muestra lo llegó a constituir una cantidad de 50 profesionales; por resultados se logró establecer que el 50% de los trabajadores llegaron a percibir un nivel medio concerniente a la cultura organizacional y el 54% destacar en niveles medios concerniente a la gestión del capital humano; el autor llegó a concluir que es sumamente importante que dentro de las organizaciones efectúa una óptima cultura organizacional dado que esto influencia de forma significativa en la gestión del capital humano ($r=0,717$, $p<0,001$), permitiendo estas puntuaciones indicar que la manera en cómo los directivos llegan a tomar las decisiones puede conllevar a favorecer el éxito empresarial o no sin embargo si estas decisiones se alinean al colaborador favorecerá a la competitividad de la institución.

En Madre de Dios, Tupac (2022), en su estudio destacó por objetivo determinar la relación que presenta la gestión del talento humano con la cultura organizacional en un proyecto realizado en Madre de Dios, la investigación hizo énfasis en una metodología cuantitativa - correlacional; se dispuso de la participación de 169 colaboradores y se pudo identificar por resultados que la gestión del capital humano que se desarrolla en la organización presenta un nivel bajo (59% de los colaboradores), mientras que respecto a la cultura organizacional se obtuvo la prevalencia de un nivel medio (68,6% de los colaboradores); el autor concluyó que las variables presentan un nivel moderado de correlación pues se obtuvo un puntaje de Pearson igual a 0,515 y el nivel de significancia fue menor a 0,05. señalando el autor la importancia de la gestión del talento humano dentro de las organizaciones pues esto mejorará el ambiente laboral contribuyendo a que los colaboradores sientan mayor identidad y satisfacción de pertenecer a una empresa conllevando a que tengan un mayor involucramiento con la planificación estratégica empresarial.

En relación a la conceptualización teórica de la variable gestión del talento humano, se encuentra fundamentada en la teoría X y la teoría Y desarrollada por el autor McGregor, según Madero (2019) sostiene que la teoría X se encuentra establecida en relación que los individuos generalmente los individuos evitan desarrollar de manera oportuna sus funciones y actividades laborales por diversas circunstancias, en donde se percibe la participación de los directivos o gestores de la organización en la utilización de una serie de herramientas, estas sean incentivos o castigos que

faciliten una motivación en el desempeño laboral del colaborador; por otra parte, la teoría Y, tiene en consideración los diversos elementos motivantes que facilitan la motivación en los trabajadores, generando una recompensa en relación a sus esfuerzos y asociando cada una de sus funciones en el alcance de los objetivos organizacionales, originando también un involucramiento en el desenvolvimiento individual, intelectual y profesional del trabajador que desarrolla actividades en la organización.

Por otra parte, se describe la definición de la teoría clásica de la administración de Henry Fayol, mediante el cual según Gonzáles (2020) manifiesta que esta teórica se encuentra relacionada a las funciones generales que las instituciones deben realizar con el objetivo de alcanzar la efectividad y la eficiencia, conforme al desenvolvimiento de las estrategias laborales, teniendo en cuenta a las técnicas financieras, de seguridad y administrativas, mediante el cual los trabajadores son el recurso fundamental para el alcance de los objetivos, además, por medio de esta teoría se percibe realizar una distribución de las funciones con el propósito de obtener una mayor productividad y buena cultura organizacional.

Conforme Chiavenato (2017) la gestión del talento humano es aquella actividad clave para que se pueda cumplir con los objetivos institucionales, sobre todo por permitirá la elaboración de un plan de trabajo que regule el uso adecuado del tiempo y recursos asignados. De tal manera, Kravariti y Johnston (2019) manifiestan que el talento humano gestionó de manera concreta al capital humano, un recurso importa que ayuda a la organización desarrollar sus procesos para el alcance del éxito esperado.

Por otro lado, Crane y Hartwell (2019) sostienen que una adecuada administración del talento humano, se determina desde la selección, desarrollo, control, mejora y transmisión de los talentos conforme a los factores tecnocráticos de la dirección y operación, como también en los factores de apoyo y operación. Según Novera y Akhtar (2018) manifiestan que la gestión del talento humano, se desarrolla como una perspectiva estratégica de índole direccional cuyo objetivo es alcanzar una optimización en la generación de valor para la organización, por medio de una serie de acciones orientadas hacia el conocimiento, habilidades, competencias y

destrezas, en relación al alcance de las metas con la finalidad de alcanzar una competitividad del presente hacia el futuro de la organización.

Por medio de Kravariti y Johnston (2020) manifiestan que el talento humano se puede ir relacionando en las organizaciones, a través del desarrollo de directivos con una personalidad tiránica, autoritativa que imponen normas internas injustas, generando de esta manera situaciones problemáticas en el momento de realizar un reconocimiento y brindar una valoración a sus colaboradores, más aún en el momento en donde la institución pueda estar pasando por momentos negativos, es por eso, que es fundamental que las herramientas de administración puedan ocupar una función significativa con la finalidad de hacer frente ante estas situaciones y de esta manera evitar la renuncia del talento humano. Por otra, la gestión del capital humano se centra en la inscripción, selección, desarrollo, motivación, evaluación y control de los trabajadores, de tal manera que se permita generar un sistema veraz en relación a la toma de decisiones que facilite un desarrollo pertinente para el alcance de la eficiencia, calidad y los objetivos institucionales (Ansar y Baloch, 2018).

Según Crane y Hartwell (2019) sostienen que esta herramienta tiene por objetivo permitir que los trabajadores se sientan involucrados y plenos en sus actividades laborales, aumentando sus destrezas y capacidades que realizan dentro de la organización. Asimismo, Pandita y Ray (2018) afirman que una gestión óptima de las personas ayuda a que se generen comunicaciones eficaces entre los trabajadores y la organización, facilitando que la institución pueda implicarse de manera oportuna en las necesidades de los colaboradores con la finalidad que estos puedan aportar, dándoles apoyo y generándoles un desarrollo personal pleno que les facilite el perfeccionamiento de su personalidad y motivación para cada colaborador, percibiendo de esta manera a los trabajadores como el factor primordial de las organizaciones. Según Kaliannan et al. (2022) sostiene que en las organizaciones actuales desean alcanzar objetivos relacionados con el desarrollo, competencia, producción, entre otros, por su parte, los colaboradores anhelan objetivos personales, siendo estos, un pago aceptable y una calidad de vida óptima. Asimismo, Shani et al. (2020) determinan como prioridad que todas las instituciones puedan elegir a las personas más óptimas con los requerimientos adecuados y que

de manera paralela colaboren hacia la satisfacción de cada uno de los objetivos institucionales en el momento que ingresen a realizar sus labores dentro de la organización.

De acuerdo con Nasiri et al. (2020) sostienen que la administración del capital humano se encuentra considerada como la agrupación de acciones y normas significativas, con el propósito de direccionar los factores administrativos hacia las personas, en donde se tienen en cuenta al reclutamiento, selección, capacitación, remuneración y evaluación de su rendimiento en el trabajo. Por otro lado, Sparrow (2020) comprende que la gestión del talento humano, se encarga de la planificación, organización, desarrollo, coordinación y el control de las acciones que faciliten el direccionamiento adecuado de los colaboradores dentro de la institución, asimismo, la organización debe encontrarse en la posición de intermediario que ayude a los trabajadores el poder alcanzar sus objetivos individuales relacionados con la organización.

Según Reyes et al. (2021) la gestión del talento es un conjunto de tareas que permite impulsar el compromiso que tienen los colaboradores, sobre todo con el propósito de desarrollar de manera asertiva las capacidades y habilidades del equipo de trabajo, para facilitar el cumplimiento de las tareas, por medio de estrategias que permitan potenciar el perfil de cada colaborador.

De acuerdo con las afirmaciones de Almaaitah et al. (2020) se destaca que en las organizaciones, la gestión del talento humano desempeña un papel crucial en la colaboración efectiva de las personas, con el objetivo de lograr una identidad individual de los colaboradores en relación a la organización. Por su parte, Harssch (2019) argumenta que la gestión del talento humano se desarrollará de manera óptima cuando se logre un nivel adecuado de motivación y compromiso por parte de los colaboradores, lo cual desempeña una función fundamental para alcanzar de manera eficaz los objetivos institucionales, así como las metas individuales y el rendimiento competitivo de los trabajadores.

Conforme Chiavenato (2017) fundamenta cuatro dimensiones en relación a la gestión del talento humano, encontrándose la: planificación, selección, capacitación y evaluación del talento humano. Respecto a la dimensión de planificación, es la

que se encarga de desarrollar y emplear estrategias que faciliten la selección de los recursos humanos más óptimos, en los niveles y áreas que necesite la organización. Por medio de esta dimensión se asocia de manera directa con las necesidades racionales y reales que presenta cada individuo en relación al puesto disponible. Por su parte, Ott et al. (2018) indica que esta dimensión se encarga de desarrollar las planificaciones desarrolladas por la organización con el objetivo de alcanzar su visión y misión desde una perspectiva institucional. Según Cross (2020) sostiene que por medio de esta dimensión permite que se disponga a los individuos más óptimos para el desenvolvimiento en cada puesto de labor disponible, a través de una capacitación óptima, es una situación adecuada y en relación a las necesidades que manifieste la institución.

Selección del talento humano: Según Chiavenato (2007) Esta dimensión es de gran importancia, debido que tiene por finalidad poder reclutar el personal más idóneo, para la selección oportuna del talento humano, indicando que esta etapa se debe reconocer cuales son las características necesarias que deberá tener el colaborador, sobre todo todos los conocimientos necesarios para que puedan dar respuesta ante el perfil de los colaboradores. Por otra parte, Kapur (2022) manifiesta en el proceso seleccionar al personal también se puede instruir al personal sobre el perfil que deberá cumplir para pueda obtener el resultado planeado, para ello, se debe crear políticas que permita mejorar la convivencia y desarrollo oportuno.

Capacitación del talento humano: A través de lo que indica De Cenzo (2018) indica que, por medio de esta dimensión, en la cual manifiesta como principal fin el distribuir los conocimientos necesarios que faciliten al nuevo colaborador alcanzar un progreso adecuado en sus acciones laborales en la organización. A través de esta dimensión según Isensee et al. (2020) indica que se experimenta una reforma gradual en sus intelectos, actitudes y habilidades.

Evaluación del talento humano: Todas las acciones en relación a la capacitación que se brindan a los colaboradores tienen que ser cuantificables. Esto quiere decir, que el beneficio debe ser más que el costo de la misma, la productividad se puede cuantificar a través de la evaluación constante y con la obtención de los objetivos institucionales.

En relación a la variable cultura organizacional, se tiene en cuenta a la Teoría de Cultura Organizacional, fundamentada por Geertz y Pacanowsky, en donde según López (2018) manifiesta que las instituciones desarrollan sus propios pensamientos, teniendo en consideración las diversas actividades que el trabajador desarrolla para gestionar un entorno laboral adecuado y un desarrollo de sus funciones consistente, con la colaboración de todos los involucrados de la organización, asimismo, define que la cultura organizacional se logra alcanzar a través de elementos comunicativos, además, desarrolla un comportamiento de índole corporativo y afirma el éxito empresarial.

Por otra parte, Chiavenato (2017) sostiene que es de suma importancia que se tenga en cuenta la cultura de una organización, tener una relación eficaz dentro de la institución, desenvolverse a través de ella, ser colaborador dentro de sus procesos y realizar línea de carrera, todo esto engloba el poder realizar una participación en su cultura. Según Paais (2020) manifiesta que la cultura organizacional se asocia de manera significativa con los valores y supuestos generales que los colaboradores de una organización comparten entre sí. También sostiene que se manifiestan de una manera inconsciente y que son parte de su personalidad y ocupación. Es consecuente que esta definición perciba una importancia entre los investigadores de la materia, debido a que es un elemento integral hacia los colaboradores y a un equipo de trabajo en específico.

A través de lo que indica Risma et al. (2021) sostiene que, esta definición percibe como objetivo diferenciar a las organizaciones de otras, crear un entorno de identificación hacia la institución, direccionar las actitudes hacia las metas institucionales, crear una facilitación de la institución con su ambiente, al aprendizaje, a la reforma y desarrollar una estabilidad interna dentro de la organización. Según Chiavenato (2017) sostiene que se debe desarrollar acciones verídicas en relación a los comportamientos, conocimientos, normas y el ambiente laboral. Por otra parte, Braun (2018) manifiesta que la cultura organizacional debe desarrollar un entorno innovador, en relación a lo que indica Virgiawan (2021) sostiene que la cultura organizacional representa diversas habilidades que desarrolla el equipo de trabajo de una organización. Por medio de lo que indica SripHong (2022) manifiesta que la cultura organizacional engloba el conjunto de

actitudes, principios y valores que presentan los equipos de la empresa facilitando a que estos elementos les ayuden a desarrollar una interacción y desenvolvimiento eficaz dentro de su trabajo, potenciando de esta manera su toma de decisiones.

Según Salome (2021) manifiesta que en base al autor de Denison se llega a poder establecer que la cultura organizacional se encuentra fuertemente asociada con la productividad y rendimiento de las empresas pues los colaboradores al contar con un ambiente donde se respeten sus creencias y se promueva un ambiente colaborativo apoyará a que cuenten con una misión compartida y se involucren con mayor implicancia en las actividades que desarrollen dentro de la organización favoreciendo directamente a la competitividad de la empresa

Correspondiente a la dimensión Implicancia: Según Salome (2021) sostiene que en esta dimensión se llega a percibir el refuerzo que se le otorgue al talento humano dentro de una organización permitiendo que los colaboradores puedan desarrollar de forma individual y de manera grupal las actividades y funciones dentro de la organización destacando a sus destrezas y habilidades en su máxima expresión para concretar los objetivos de la entidad, a su vez se busca mejorar la intensidad de cada uno de los colaboradores y su capacidad para que puedan influenciar en los demás.

Dimensión adaptabilidad: se tiene en consideración la capacidad de respuesta que desarrolla una persona ante la reforma de un entorno laboral y las nuevas necesidades de los usuarios, asimismo destaca la manera eficaz que las organizaciones que se encuentren integradamente estén bien complementadas y que gocen de una cooperación interna y externa favoreciendo al aprendizaje continuo del colaborador y a la decisión de que éste pueda sentirse parte de la organización para generar cambio y éxito empresarial.

Dimensión misión: Se tiene en consideración como el elemento fundamental que establece las metas institucionales. Se complementa en lo que la organización espera llegar en un largo plazo. Sus indicadores son, intención estratégica, objetivos y metas.

Correspondiente a la dimensión consistencia: Según Salome (2021) sostiene que los comportamientos de las personas manifiestan un apoyo a los valores que

dispone su entorno laboral, en este acápite se logra determinar la habilidad que posee el colaborador para atender a situaciones complicadas y qué pueda organizar y gestionar la integración de todo el personal, se logra enfatizar que las organizaciones que desarrollen estos principios llegan a poseer una cultura organizacional mucho más eficaz y característica permitiendo que los colaboradores mejoren gradualmente su comportamiento y involucre sus valores positivos en el entorno laboral favoreciendo directamente al cumplimiento del objetivo en relación con sus debilidades y fortalezas colaborando así con la creación de una eficiente cultura organizacional.

Según Naranjo y Calderón (2015) manifiestan que los efectos de la valoración de sus cuatro cuadrantes es lo que permite el impulso de la cultura organizacional y que todos estos elementos facilitan una integración positiva con el rendimiento laboral de las instituciones, de igual manera, manifestaron que la cultura organizacional debe ser gestionada adecuadamente y que se debe desarrollar desde una perspectiva observable, teniendo en cuenta los elementos culturales de cada organización. En lo referente a los beneficios de la cultura organizacional Vellenilla (2022), es que permite construir los cimientos más idóneos para que los sistemas de dirección de una empresa pueda transformar los esfuerzos y principios del colaborador en óptimos resultados; de forma similar a ayuda a fortalecer los aspectos empresariales resaltándose como una estrategia competitiva para el éxito empresarial; además ayuda a que se optimice el rendimiento de todos los colaboradores y con ello fortalecer su productividad permitiendo al trabajador tener mayor facilidad para alcanzar los objetivos propuestos mediante el trabajo en equipo y mayor compromiso laboral.

La cultura organizacional conlleva a que los colaboradores de una institución se sientan en la capacidad para vencer los obstáculos que se les presenten además favorece a que el ambiente se rija en los valores y principios adecuados para alcanzar los máximos niveles de productividad reflejando en la organización buenos resultados (Aldeana et al., 2022).

III. METODOLOGÍA

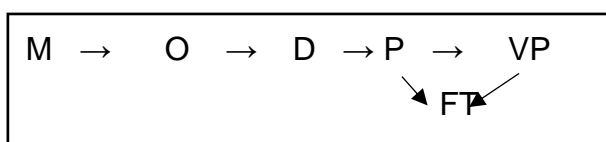
3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio fue caracterizado por un enfoque cuantitativo, pues se utilizaron términos numéricos en cada uno de los análisis de resultados donde las puntuaciones obtenidas permitirán que se pruebe fenómenos concernientes al análisis correlacional entre las variables; asimismo, se identifica un alcance o nivel del estudio descriptivo, pues el principal propósito de la investigación fue conocer los niveles que presentan en las variables investigadas y esto fue desarrollado por medio de un análisis descriptivo para que se pueda realizar una adecuada respuesta a los objetivos de investigación. (CONCYTEC, 2020).

Se presentó un diseño no experimental dado que en el estudio no se realizó manipulación a las variables de manera intencional, es decir al trabajar toda la investigación solo se efectuó un análisis a cada uno de los fenómenos presentados por las variables las mismas que fueron evaluadas sin que influyen sin cambios en ellas; de manera similar se presentó un corte transversal, dado que los datos que se recopilaron en la investigación se obtuvieron en un solo momento (Hernández y Mendoza, 2018).

Figura 1

Diseño de investigación.



Donde:

M: Muestra

O: Observación previa.

D: Diagnóstico y evaluación

FT: Fundamentos teóricos

P: Es la propuesta

VP: Validación de la propuesta

3.2. Variables y operacionalización

Variable: gestión de talento humano

Definición conceptual: manifiestan que la gestión del talento humano es un punto de vista estratégico de índole direccional en donde se desarrolla como principal objetivo el obtener una optimización en la generación de valor para la organización, a través de una serie de acciones direccionadas a la asociación de forma ordenada del nivel de intelecto, destrezas y habilidades en el alcance de las metas desarrolladas para lograr competitividad empresarial.

Definición operacional: la gestión del talento humano se centra en la inscripción, selección, encaminamiento, incentivación, desenvolvimiento, evaluación y control hacia los trabajadores, de tal manera que se permita generar un sistema veraz en relación a la toma de decisiones que facilite un desarrollo pertinente para el alcance de la eficiencia, calidad y el éxito oportuno de los objetivos institucionales.

Dimensiones: gestión de planificación, gestión de selección; gestión de capacitación y gestión de evaluación.

Variable: cultura organizacional

Definición conceptual: Sriphong (2022) manifiesta que la cultura organizacional engloba el conjunto de actitudes, principios y valores que desarrollan los miembros de una institución facilitando a que estos elementos les ayuden a desarrollar una interacción y desenvolvimiento eficaz dentro de su equipo de trabajo, potenciando de esta manera su toma de decisiones.

Definición operacional: cultura organizacional se asocia de manera significativa con los valores y costumbres generales que los colaboradores de una organización comparten entre sí para crear un buen ambiente laboral.

Dimensiones: implicancia, adaptabilidad, consistencia y misión.

3.3. Población, muestra y muestreo

Acorde con Arias y Covinos (2021) se establece que la población se encuentra representada por aquel conjunto de sujetos que tienen características similares; además se llega a caracterizar como la totalidad de elementos de un estudio y por lo general se encuentra delimitada por el investigador. Es de esta forma cómo se

tomó en consideración para el estudio, una población representativa de 54 colaboradores de una empresa agroexportadora de Olmos.

La muestra, según lo planteado por Arias y Covinos (2021), constituye una parte representativa de la población de la cual se recopilaron datos relevantes para el análisis de una investigación. Es fundamental que la muestra se delimite adecuadamente en función de los objetivos del estudio. Por consiguiente, en esta investigación se optó por utilizar un muestreo no probabilístico intencional, lo que implica que la muestra fue seleccionada de manera deliberada por el investigador, en concordancia con las necesidades de la investigación. En este caso, la muestra estuvo conformada por 54 colaboradores pertenecientes a una empresa agroexportadora ubicada en Olmos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada para la recolección de datos es la acción que permite al investigador recopilar información importante para que esta sea analizada y dé a conocer la situación actual de una realidad de estudio y los instrumentos es el medio que permite que esta información sea recopilada, en él se plantean las preguntas o ítems que permitan el análisis de las variables de estudio (Arias, Técnicas e instrumentos de investigación científica, 2020). La técnica considerada en el proyecto fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario de gestión de talento humano (conformado por 20 ítems y cuatro dimensiones) y el cuestionario de cultura organizacional (estructurado con 24 ítems y cuatro dimensiones), ambos cuestionarios dispondrán de una escala de medición ordinal (escala Likert).

La validez de los instrumentos fue desarrollada por medio de juicio de expertos, donde se consideraron a tres profesionales con el grado de magister y doctor para que revisen los instrumentos y brinden sus aportes, sugerencias y aprobación señalando que los ítems propuestos efectivamente llegaron a medir las variables de gestión de talento humano y cultura organizacional. El análisis de confiabilidad determinó que los resultados que fueron obtenidos en la investigación son consistentes y guardan coherencia, por ende, para el estudio la confiabilidad fue medida mediante el alfa de Cronbach, en la que se consideran los rangos de puntuaciones de 0 – 1, es de esta forma que en la prueba piloto se obtuvo

puntuaciones de Alfa de Cronbach de 0,984 para la variable gestión de talento humano y 0,988 para la cultura organizacional.

3.5. Procedimientos

En lo referente a los procedimientos, se resalta que la investigación tuvo un inicio con el planteamiento y diseño de los instrumentos los mismos que posteriormente se validaron con el apoyo de expertos, luego se realizó una solicitud, en dónde se detalló contar con el permiso de la entidad para que los instrumentos puedan ser aplicados, de forma seguida se brindó a cada trabajador de una empresa agroexportadora de Olmos un consentimiento informado para que ellos por decisión propia sean partícipes del estudio, después se aplicaron a cada uno de los instrumentos y la información que brindaron fue recolectada y analizada.

3.6. Métodos de análisis de datos

Como métodos se consideraron a un análisis descriptivo e inferencial para dar respuesta a los objetivos de estudio, todo este proceso estadístico se realizó con la ayuda de la herramienta del SPSS 26.0, permitiendo conocer los niveles descriptivos de cada variable; luego de que se trabajaron ambos análisis estos fueron plasmados en la investigación y se presentaron acorde a los objetivos de estudio permitiendo por medio de su interpretación poder comprobar la hipótesis de la investigación.

3.7. Aspectos éticos

Como aspectos éticos se tomó en consideración a los establecidos para el Concytec (2020), destacando al aspecto ético de beneficencia, no maleficencia, justicia y autonomía. En lo concerniente al aspecto ético de beneficencia, en la investigación se buscó desarrollar acciones de mejora que beneficien a la sociedad y a las empresas de agroexportación. En el aspecto ético de no maleficencia, se hace énfasis que en la investigación no se realizó ningún daño intencional a los participantes del estudio ni a la sociedad. En el aspecto ético de justicia se indican los principios de igualdad y se respetó las opiniones de los involucrados en el estudio; en el aspecto ético de autonomía, se indica que la investigación resaltó autoría del investigador y la información que fue seleccionada de diferentes autores fue citada y referenciada previamente bajo las normativas de APA.

IV. RESULTADOS

Diagnóstico de los niveles de gestión de talento humano en los colaboradores de una empresa agroexportadora

Tabla 1

Nivel de la gestión de talento humano.

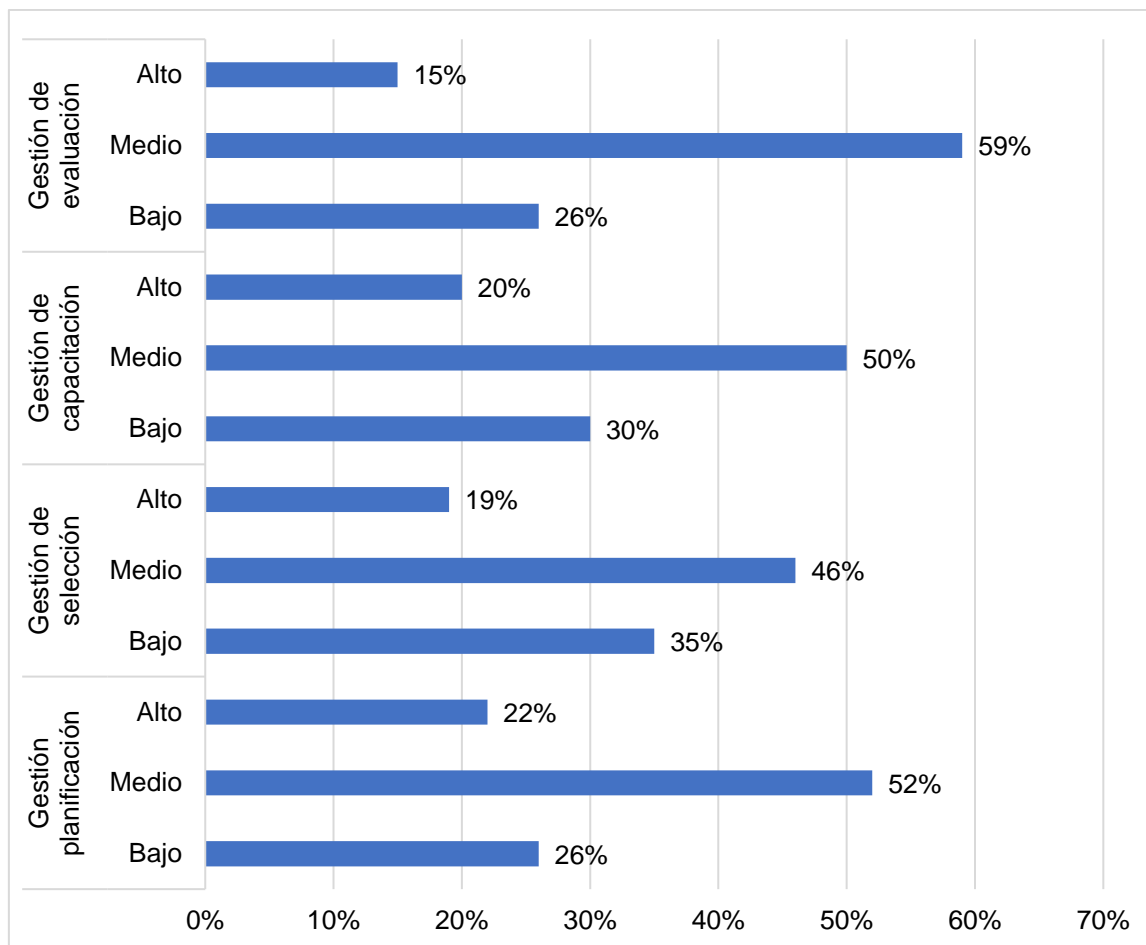
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	17%
Medio	28	52%
Alto	17	31%
Total	54	100%

Nota. En la tabla 1 se muestran los resultados del cuestionario de gestión de talento humano aplicado a los colaboradores de una empresa agroexportadora de Olmos.

Acorde con los resultados que se muestran en la tabla 1, se determina que la gestión de talento humano en una empresa agroexportadora de olmos se desarrolla en un nivel medio representado por el 52% de los colaboradores, de lo cual se llega a establecer que la empresa presenta la necesidad que se desarrolle una mejora gestión en la planificación, selección, capacitación y evaluación del personal, para que de esta forma de disponga de un personal comprometido con la misión, valores y objetivos de la empresa, asimismo, se logre seleccionar la persona idónea para cada puesto de trabajo. Además, es necesario que se forme y oriente al personal para que así se fortalezcan sus competencias laborales y se cumpla con los objetivos.

Figura 2

Análisis de las dimensiones de gestión de talento humano.



Nota. En la figura 2 se muestran los resultados del cuestionario de gestión de talento humano aplicado a los colaboradores de una empresa agroexportadora de Olmos.

Acorde con los resultados en la dimensión gestión de planificación, selección capacitación y evaluación se desarrollan en un nivel medio; presentando que en la empresa existe un débil proceso de planificación estratégica los colaboradores poseen poco conocimiento sobre la misión la visión los valores y los objetivos institucionales, asimismo, requiere de fortalecer los procesos de orientación y desarrollo del personal para que con ello puedan cumplir sus labores eficientemente y alcancen los objetivos de la empresa.

Nivel de cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora.

Tabla 2

Nivel de la cultura organizacional.

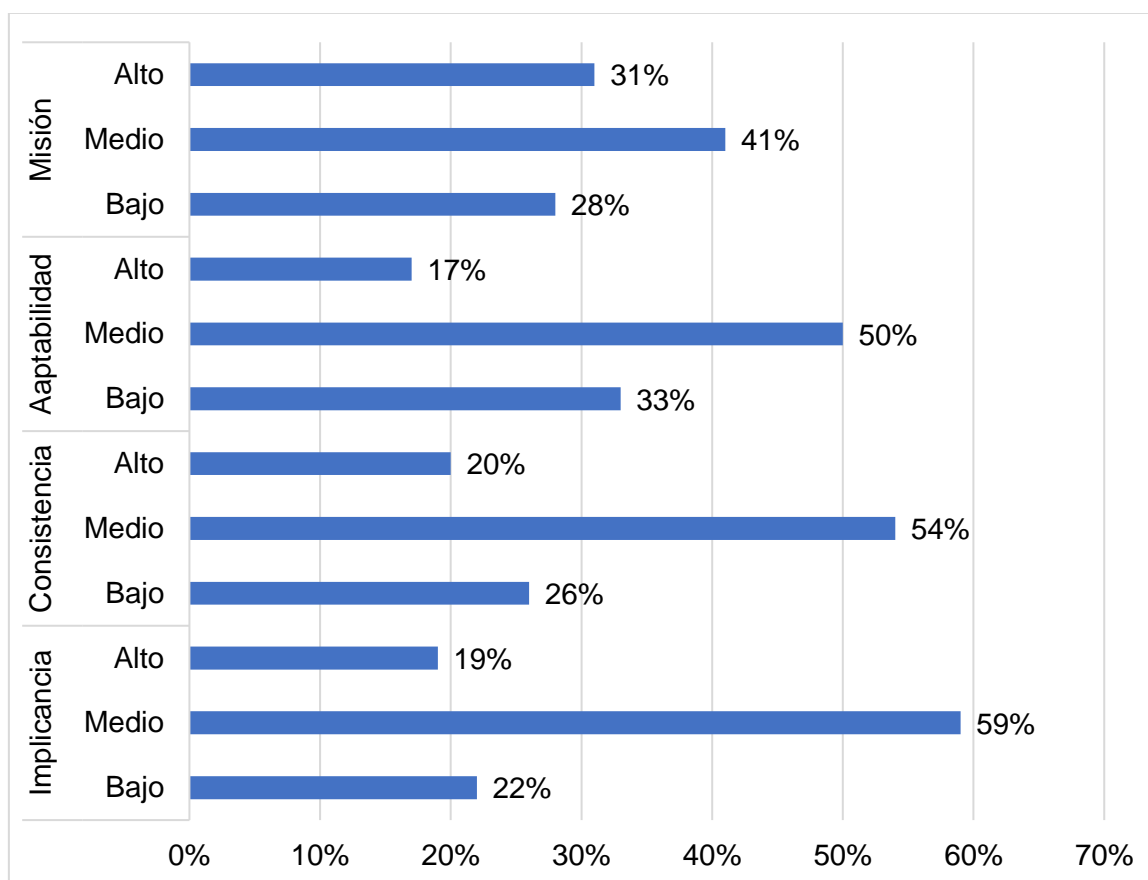
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	28%
Medio	27	50%
Alto	12	22%
Total	54	100%

Nota. En la tabla 2 se muestran los resultados del cuestionario de gestión de talento humano aplicado a los colaboradores de una empresa agroexportadora de Olmos.

Acorde con los resultados que se muestran en la tabla 2, se determina que la cultura organizacional en una empresa agroexportadora de olmos se desarrolla en un nivel medio representado por el 50% de los colaboradores, de lo cual se llega a establecer que en la empresa el personal no se siente empoderado, existe un débil trabajo en equipo, existe un ambiente de trabajo que se resiste al cambio y no están direccionados a los objetivos estratégicos.

Figura 3

Análisis de las dimensiones de la cultura organizacional.



Nota. En la figura 3 se muestran los resultados del cuestionario de cultura organizacional aplicado a los colaboradores de una empresa agroexportadora de Olmos.

Referente a los resultados mostrados en la figura 3 se resalta que las dimensiones de cultura organizacional de implicancia, consistencia, adaptabilidad y misión que también son desarrollados en un nivel medio; por ende, se llega a enfatizar que la empresa presenta la necesidad de que se fortalezca empoderamiento del colaborador, se busque un mayor compromiso con el desarrollo sus capacidades cognitivas y prácticas, implementar estrategias para promover el trabajo en equipo, se orienten al cambio, se busque generar un mejor direccionamiento con propósitos estratégicos compartidos. Para que con todos estos criterios se puedan desarrollar un mejor aprendizaje organizativo con integración, coordinación y visión compartida.

Diseño del plan de gestión de talento humano para una empresa agroexportadora, Olmos.

En el estudio se diseñó una propuesta: “Gestión del talento humano para los colaboradores de una empresa agroexportadora de Olmos”; en la cual se fundamentó en la Teoría clásica de la administración de Henry Fayol, la cual se encuentra relacionada a las funciones generales que las instituciones deben realizar con el objetivo de alcanzar la efectividad y la eficiencia, conforme al desenvolvimiento de las estrategias laborales (González, 2020). De igual forma se sustenta en la estrategia de Gestión de Talento Humano de Chiavenato (2017) donde se resalta que las organizaciones siempre dependerán de su talento humano para alcanzar el éxito, pues gracias a ellos se concretarán las metas empresariales.

El objetivo general de la propuesta fue: diseñar estrategias de gestión de talento humano para la mejora de la cultura organizacional en una empresa agroexportadora de Olmos y los objetivos específicos fueron: plantear estrategias para la gestión de selección de personal; establecer estrategias de compensación y retención del talento; determinar estrategias para la retención de personal, proponer estrategias de seguimiento y retroalimentación de los colaboradores

Validación plan gestión de talento humano que mejora la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos.

Tabla 3

Validación de los expertos.

Grado de los expertos	Expertos	Decisión del experto
Maestro en MBA	Jhoansson Victor Manuel Quilia Valerio	Validado
Maestra en MBA	Zoila Elcira Huaroc Zevallos	Validado
Doctor en educación	Victor Oswaldo Santa Cruz Carpio	Validado, sin observaciones

Nota. En la tabla 3 se muestran los resultados de las validaciones de la propuesta.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se buscó contrastar los resultados hallados en la investigación con aquellos resultados de los antecedentes, de igual forma se consideraron las teorías para la fundamentación.

Haciendo énfasis en la contrastación del análisis descriptivo se determinó que la gestión de talento humano desarrollada por una empresa agroexportadora de Olmos es de nivel medio (52%); de forma similar correspondiente a las dimensiones de gestión de planificación, selección, capacitación y evaluación también se llegaron a referenciar niveles medios; por ende se llegó a resaltar que en la empresa existe un débil proceso de planificación estratégica los colaboradores poseen poco conocimiento sobre la misión la visión los valores y los objetivos institucionales, asimismo, requiere de fortalecer los procesos de orientación y desarrollo del personal para que con ello puedan cumplir sus labores eficientemente y alcancen los objetivos de la empresa.

Encuentra coincidencias con el estudio de Mahajan (2019) Quién ha llegado a determinar que los niveles de gestión del personal se encuentran asociado con las actividades de los recursos humanos ayudando a que las entidades dispongan de un enfoque holístico, sin embargo, en Indonesia se destacó que el 70% de las empresas tienen miedo apostar por el talento humano dado que esto les llega a generar costos considerando que atentan contra sus recursos y beneficios empresariales.

Discrepa con los resultados de Villarruel (2021); donde el autor reflejó que el 75% de los colaboradores indicaron que la gestión desarrollada hacia el talento humano en una empresa es buena; reflejando qué la empresa se busca continuamente realizar adecuados procesos de selección para que este paso inicial sea el adecuado y se disponga de un personal mucho más capacitado para su puesto de trabajo.

Se encontró coincidencias con el estudio de Hinostroza (2020) donde el autor Índico por resultados que el 54% del colaborador nuestro nivel medio en lo concerniente a la gestión del talento humano destacando que es sumamente importante que las empresas efectúen un buen ambiente para el desarrollo de sus funciones ya que

esto llegara a contribuir alcanzar el éxito empresarial además ayudará a que el personal disponga de un mejor liderazgo empresarial y fortalezca la competitividad de la organización.

De forma similar analizando los aspectos descriptivos de la variable cultura organizacional se resaltó que el 52% de los colaboradores indicaron que está viene desarrollándose en un nivel medio en una empresa agroexportadora de Olmos; asimismo analizando a sus dimensiones de implicancia, consistencia, adaptabilidad y misión también se referencia los niveles medios predominantes; por ello, se llegó enfatizar que la empresa presenta la necesidad de que se fortalezca empoderamiento del colaborador, se busque un mayor compromiso con el desarrolle sus capacidades cognitivas y prácticas, implementar estrategias para promover el trabajo en equipo, se orienten al cambio, se busque generar un mejor direccionamiento con propósitos estratégicos compartidos. Para que con todos estos criterios se puedan desarrollar un mejor aprendizaje organizativo con integración, coordinación y visión compartida.

Se llegado a mostrar coincidencias con el estudio de Mahajan (2019) quien en su estudio enfatizó que el 50% de las organizaciones de Indonesia poseen un nivel medio de cultura organizacional lo que resalta la presencia de una débil gestión de estrategias para el trabajo en equipo y creación de un ambiente que favorezca su productividad y desempeño.

Se identificó coincidencias con el estudio de Hinojosa (2020) donde el autor presentó que el 50% del personal percibe un nivel medio referente a la cultura organizacional; señalando que la empresa Aún se requiere de la implementación de estrategias para favorecer al ambiente laboral, pues al contar con este criterio el colaborador dispondrá de una mejor capacidad para el cambio y se sentirá satisfecho en el desenvolvimiento de sus funciones.

Sin embargo, se discrepa con el estudio de Villarruel (2021); donde el autor reflejó que el 75% del personal Indicó que existe una buena cultura organizacional, situación que favorece directamente a la performance de la organización ayudando a que se retengan los buenos talentos humanos, se innove constantemente y se alinee el servicio a disposición y satisfacción del cliente.

Se encontró coincidencias con el estudio de Hinostroza (2020) donde el autor Índico por resultados que el 54% del colaborador nuestro nivel medio en lo concerniente a la gestión del talento humano destacando que es sumamente importante que las empresas efectúen un buen ambiente para el desarrollo de sus funciones ya que esto llegara a contribuir alcanzar el éxito empresarial además ayudará a que el personal disponga de un mejor liderazgo empresarial y fortalezca la competitividad de la organización.

De forma similar analizando los aspectos descriptivos de la variable cultura organizacional se resaltó que el 52% de los colaboradores indicaron que está Viene desarrollándose en un nivel medio en una empresa agroexportadora de Olmos; asimismo analizando a sus dimensiones de implicancia, consistencia, adaptabilidad y misión también se referencia los niveles medios predominantes; por ello, se llegó enfatizar que la empresa presenta la necesidad de que se fortalezca empoderamiento del colaborador, se busque un mayor compromiso con el desarrolle sus capacidades cognitivas y prácticas, implementar estrategias para promover el trabajo en equipo, se orienten al cambio, se busque generar un mejor direccionamiento con propósitos estratégicos compartidos. Para que con todos estos criterios se puedan desarrollar un mejor aprendizaje organizativo con integración, coordinación y visión compartida.

Se llegado a mostrar coincidencias con el estudio de Mahajan (2019) quien en su estudio enfatizó que el 50% de las organizaciones de Indonesia poseen un nivel medio de cultura organizacional lo que resalta la presencia de una débil gestión de estrategias para el trabajo en equipo y creación de un ambiente que favorezca su productividad y desempeño.

Se identificó coincidencias con el estudio de Hinostroza (2020) donde el autor presentó que el 50% del personal percibe un nivel medio referente a la cultura organizacional; señalando que la empresa Aún se requiere de la implementación de estrategias para favorecer al ambiente laboral, pues al contar con este criterio el colaborador dispondrá de una mejor capacidad para el cambio y se sentirá satisfecho en el desenvolvimiento de sus funciones.

Sin embargo, se discrepa con el estudio de Villarruel (2021); donde el autor reflejó que el 75% del personal Indicó que existe una buena cultura organizacional, situación que favorece directamente a la performance de la organización ayudando a que se retengan los buenos talentos humanos, se innove constantemente y se alinee el servicio a disposición y satisfacción del cliente.

Se encontraron coincidencias con el estudio de Mahajan (2019) quien ha mostrado que la variable de gestión de talento humano y la cultura organizacional tienen una fuerte relación significativa lo que determina que en una empresa al realizar mejoras a su personal y disponer de ellos de una mayor gestión esto ayudará a que se cree la cultura organizacional deseada donde esta sea positiva y favorezca continuamente al compromiso del colaborador.

Asimismo se encontraron coincidencias con el estudio de Hinostroza (2020) donde el autor llegó a reflejar que la gestión y organización del talento humano se relaciona significativamente con la cultura organizacional donde el nivel de significancia $p < 0,05$ y $r = 0,717$ mostrar una relación positiva alta; lo que determina que al observar una óptima cultura organizacional favorecer a la toma de decisiones de los directivos y que estos puedan llegar a concretar los objetivos propuestos favoreciendo el éxito y a la competitividad de la institución.

Se coincide con el estudio de Srihandayani y Kusnendi (2020) quienes señalaron por resultados que al no existir una adecuada gestión de talento humano, una buena planificación y una adecuada cultura organizacional dentro de una empresa esto conllevará a que el valor de rendimiento de los colaboradores disminuya, esto se refleja en el coeficiente de regresión de 0,762 obtenido pues en base a ello se determina que al mejorar estos dos factores contribuir a que el rendimiento del colaborador aumente; por ende se destaca que la gestión de talento humano actúa como una estrategia de gestión para toda organización ayudando a que los directivos puedan planificar adecuadamente un ambiente idóneo que favorezca una cultura organizativa y al desempeño del colaborador.

De esta manera se acepta la Teoría de Cultura Organizacional, fundamentada por Geertz y Pacanowsky, en donde según López (2018) manifiesta que las instituciones desarrollan sus propios pensamientos, teniendo en consideración las

diversas actividades que el trabajador desarrolla para gestionar un entorno laboral adecuado y un desarrollo de sus funciones consistente, con la colaboración de todos los involucrados de la organización, asimismo, define que la cultura organizacional se logra alcanzar a través de elementos comunicativos, además, desarrolla un comportamiento de índole corporativo y afirma el éxito empresarial.

Se coincide con el estudio de Hinojosa (2020) quien llegó a determinar que el proceso de selección influencia de forma positiva en el desarrollo de una buena cultura organizacional; pues así se despondrá de un personal capacitado permitiendo la mejora de las relaciones laborales y la comunicación interna de todas las áreas llegando de esta forma a optimizar los recursos y obtener mejores beneficios para la dirección y gestión empresarial.

Así se acepta la teoría clásica de la administración de Henry Fayol, mediante el cual según González (2020) manifiesta que esta teórica se encuentra relacionada a las funciones generales que las instituciones deben realizar con el objetivo de alcanzar la efectividad y la eficiencia, conforme al desenvolvimiento de las estrategias laborales, teniendo en cuenta a las técnicas financieras, de seguridad y administrativas, mediante el cual los trabajadores son el recurso fundamental para el alcance de los objetivos, además, por medio de esta teoría se percibe realizar una distribución de las funciones con el propósito de obtener una mayor productividad y buena cultura organizacional.

se coincide con el estudio de Hamid y Durmaz (2021) donde los autores reflejaron que las acciones de capacitación como comprensión y apoyo entre el equipo de trabajo influye de forma positiva en la disposición de un buen clima laboral y que esté sea innovadora; de manera similar Se reflejó que que él al existir una buena comprensión hacia el talento humano esto ayudará a que presente efectos positivos con el clima laboral e innovador; además el trabajo en equipo favorece también al clima laboral, todas estas relaciones presentaron un nivel de significancia menor a 0,05 lo que conlleva a destacar que todas las entidades empresariales cuentan con una cultura única y con identidades distintas, por ello la gestión de talento humano aporta ventajas a una empresa y favorece el fortalecimiento de las competencias del colaborador y a crear un ambiente con cultura organizacional óptimo.

Se encuentra diferencias con el estudio de Tupac (2022) donde el auto reflejo por resultados existe una relación positiva moderada entre la gestión del personal y la cultura organizacional, esto porque se identificó un puntaje de Pearson = 0,515 y el nivel de significancia fue de $p < 0,05$; por dónde se llega a destacar la importancia que presenta evaluar continuamente la gestión de talento humano en las empresas pues esto mejorar al ambiente laboral contribuyendo a que los colaboradores se sientan mayor identificados y se pueda conocer cuáles son las falencias que posee y frente a ello se puedan proponer estrategias de gestión para que ellos puedan tener un mayor involucramiento con la metas y así lograr éxito en el desempeño laboral.

Es así como se acepta el aporte de Lsensee et al. (2020) quien resalta que Todas las acciones en relación a la capacitación que se brindan a los colaboradores tienen que ser cuantificables. Esto quiere decir, que el beneficio debe ser más que el costo de la misma, la productividad se puede cuantificar a través de la evaluación constante y con la obtención de los objetivos institucionales.

VI. CONCLUSIONES

- 1) En el diagnóstico la gestión de talento humano en una empresa agroexportadora de olmos, se determinó que se desarrolla en un nivel medio representado por el 52% de los colaboradores, de lo cual se llega a establecer que la empresa presenta la necesidad que se desarrolle una mejora gestión en la planificación, selección, capacitación y evaluación del personal, para que de esta forma disponga de un personal comprometido con la misión, valores y objetivos de la empresa, asimismo, se logre seleccionar la persona idónea para cada puesto de trabajo. Además, es necesario que se forme y oriente al personal para que así se fortalezcan sus competencias laborales y se cumpla con los objetivos.
- 2) Se determinó que la cultura organizacional en una empresa agroexportadora de olmos se desarrolla en un nivel medio representado por el 50% de los colaboradores, de lo cual se llega a establecer que en la empresa el personal no se siente empoderado, existe un débil trabajo en equipo, existe un ambiente de trabajo que se resiste al cambio y no están direccionados a los objetivos estratégicos.
- 3) Mediante los resultados identificados en el estudio se llegó a establecer que la cultura organizacional desarrollada en la empresa agroexportadora aún presenta deficiencias, todo ello ha conllevado a que se diseñe un plan de gestión de talento humano, este fue sustentado en indicadores de gestión de planificación, selección, capacitación y evaluación para que con el desarrollo de actividades se pueda fortalecer la cultura organizacional en la organización empresarial.
- 4) La propuesta “Gestión del talento humano para los colaboradores de una empresa agroexportadora de Olmos” Se validó por medio de una evaluación de juicio de expertos, donde cada validador enfatizó sugerencias que permitieron alinear la propuesta hacia el objetivo del estudio, asimismo, se analizaron las actividades propuestas para que guarden concordancia con el propósito de la investigación.

VII. RECOMENDACIONES

1. A una empresa agroexportadora de Olmos se le recomienda realizar estrategias enfocadas en desarrollar una buena cultura organizacional las mismas que deben estar alineadas a orientar y a mostrar a los colaboradores cada uno de los planes de gestión estratégica institucional para que así se ayude a mejorar la comunicación interna del colaborador y se busque potencializar la motivación de forma continua esto ayudará a que el personal pueda guiar su accionar y enfocarlo a concretar las metas institucionales.
2. Al área de recursos humanos de la institución se le recomienda efectuar capacitaciones continuas a los colaboradores respecto al desarrollo de una buena gestión institucional pues estos procesos ayudarán fortalezcan las habilidades de comunicación y buen trabajo en equipo, asimismo el proceso de capacitación favorecerá a que el colaborador desenvuelva de forma oportuna cada una de sus funciones y esto ayudará a disponer de una gestión alineada a concretar resultados.
3. A gerente de una empresa agroexportadora de Olmos se le sugiere desarrollar programas de interacción con su personal para que ellos le ayude a tener una mejor coordinación y ejecución de las acciones y procesos del colaborador todo esto se verá reflejado en el desempeño del personal dado que el mejorar las relaciones con cada una de las áreas favorecerá a que esté tenga un mayor compromiso con la organización.
4. Al área de recursos humanos de una empresa agroexportadora de Olmos se le sugiere proponer y aplicar estrategias de selección de personal para que con ello todo el proceso de reclutamiento del colaborador sea el más adecuado y que cada una de estas actividades propuestas se realicen capacitaciones continuas y al finalizar se evalúa a todo el personal pues esto permitirá que se conozcan las debilidades del colaboradores y poder establecer que te está llegando a cumplir o no las metas de la empresa permitiendo obtener indicadores de gestión que pueden ser usados para la toma de decisiones.

VIII. PROPUESTA

Título de la propuesta:

“Gestión del talento humano para los colaboradores de una empresa agroexportadora de Olmos”

Fundamentación teórica

La propuesta se fundamenta en la Teoría d clásica de la administración de Henry Fayol, mediante el cual según Gonzáles (2020) manifiesta que esta teórica se encuentra relacionada a las funciones generales que las instituciones deben realizar con el objetivo de alcanzar la efectividad y la eficiencia, conforme al desenvolvimiento de las estrategias laborales, mediante el cual los trabajadores son el recurso fundamental para el alcance de los objetivos, además, por medio de esta teoría se percibe realizar una distribución de las funciones con el propósito de obtener una buena cultura organizacional. De igual forma se sustenta en la estrategia de Gestión de Talento Humano de Chiavenato (2017) donde se resalta que las organizaciones siempre dependerán de su talento humano para alcanzar el éxito, pues gracias a ellos se podrán concretar las metas de la empresa.

Justificación

El estudio se justificó en los resultados encontrados en la investigación, en la cual se identificó que la gestión de talento humano al igual que la cultura organizacional se desarrolla en un nivel medio en la empresa, presentando debilidades de la gestión de selección, planificación, capacitación y evaluación, limitando el desarrollo de los planes estratégicos empresariales.

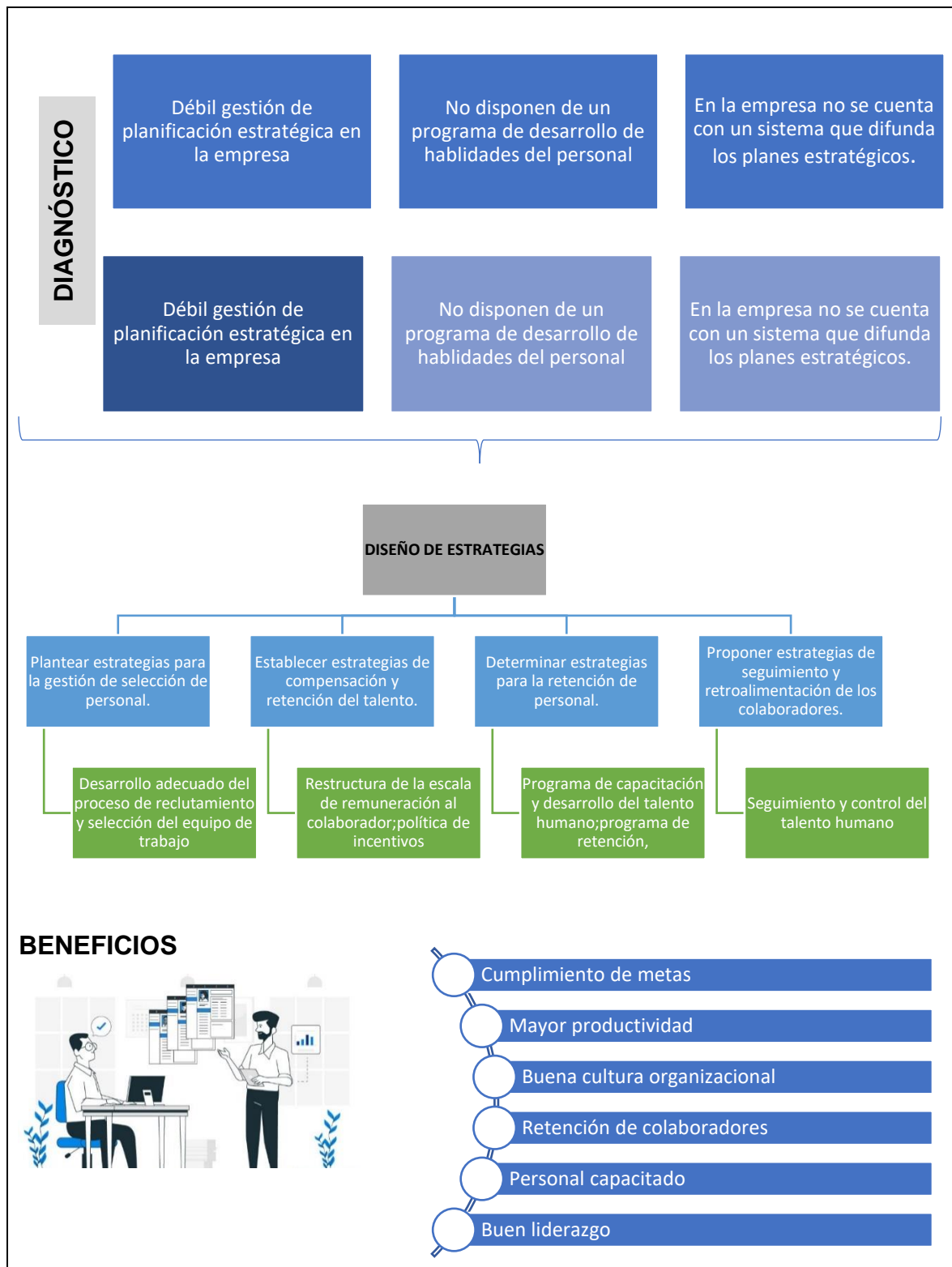
Objetivo general

Diseñar estrategias de gestión de talento humano para la mejora de la cultura organizacional en una empresa agroexportadora de Olmos.

Objetivos específicos

- a) Plantear estrategias para la gestión de selección de personal.
- b) Establecer estrategias de compensación y retención del talento.
- c) Determinar estrategias para la retención de personal.
- d) Proponer estrategias de seguimiento y retroalimentación de los colaboradores.

Diseño de la propuesta



Nota. Diseño de la propuesta de gestión de talento humano.

REFERENCIAS

- Aerni, I., Hazril, I., Jaafar, A., & Nur, B. (2018). Prácticas de Gestión del Talento, percibidas en el apoyo organizacional y retención de empleados: Evidencia de Malasia vinculada al gobierno. *Global Business and Management Research: Una revista internacional*, 688-696.
- Afra, M., Rahmadan, M., Sensuse, D., Lusa, S., Safitri, N., & Elisabeth, D. (2021). The Influence of Organizational Culture on Knowledge Management in Government Institution: A Systematic Literature Review. *International Conference on Computer Science and Engineering (IC2SE)*, 1-8. doi:<https://doi.org/10.1109/IC2SE52832.2021.9792120>
- Almaaitah, M., Alsafadi, Y., Altahat, S., & Yousji, A. (2020). The effect of talent management on organizational performance improvement: The mediating role of organizational commitment. *Management Science Letters*, 10(12), 2923-9335. doi:10.5267/j.msl.2020.4.012
- Anisya, V., Supriyanto, A., & Ekowati, V. (2021). The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 4(7), 1028-1033. doi: 10.47191/jefms/v4-i7-16, Impact Factor: 6.228
- Ansar, N., & Baloch, A. (2018). Talent and talent management: definition and Issues. *IBT Journal of Business Studies*, 14(2), 174-186. doi:<http://dx.doi.org/10.46745/ilma.jbs.2018.14.02.14>
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Arequipa: Enfoques Consulting E.I.R.L. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2238/1/AriasGonzales_TecnicasElInstrumentosDelInvestigacion_libro.pdf
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (Primera ed.). Arequipa: Enfoque Consulting E.I.R.L. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Barrios, K., Olivero, E., & Figueroa, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información*

tecnológica, 31(2), 55-62. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>

Bashir, H. (2018). *Gestión del Talento y Organizacional Rendimiento: El papel mediador del empleado comprometido. Caso un estudio de caso del Banco de Palestina en la Franja de Gaza*. Franja de Gaza: Universidad Islámica de Gaza.

Calumani, H., & Muriaño, R. (2018). *Cultura organizacional y gestión del talento humano del personal docente de una Institución Educativa, Ica - 2018*. Lima: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27555/calumani_bh.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Caraballo, L., & Meleán, R. (2022). Cultura organizacional en empresas agropecuarias del sur del lago de Maracaibo. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 24(2), 410-429. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8482684>

Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107

Chiavenato, I. (2017). *Planeación estratégica*. Ciudad de México: McGraw-Hill. ISBN: 978-1-4562-5663-0.

Coaquira, E. (2018). *Dirección administrativa y gestión del talento humano en la oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua*. Trujillo: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31449/coaquira_fe.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CONCYTEC. (2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo*. Lima: Publicaciones del CONCYTEC. <https://www.gob.pe/institucion/concytec/informes-publicaciones/1323538-guia-practica-para-la-formulacion-y-ejecucion-de-proyecto-de-investigacion-y-desarrollo>

- CONCYTEC. (2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo*. Lima: Publicaciones del CONCYTEC. <https://www.gob.pe/institucion/concytec/informes-publicaciones/1323538-guia-practica-para-la-formulacion-y-ejecucion-de-proyecto-de-investigacion-y-desarrollo>
- Crane, B., & Hartwell, C. (2019). Global talent management: A life cycle view of the interaction between human and social capital. *Journal of World Business*, 54(2), 82-92. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jwb.2018.11.002>
- Cross, T. (2020). Inclusive talent management in the public sector: theory and practice. *Transnational Corporations Review*, 12(2), 140-148. doi:<https://doi.org/10.1080/19186444.2020.1741296>
- Damer, L. (2020). *Estrategias exitosas de gestión del talento que utilizan los líderes empresariales para mejorar la planificación de la sucesión*. Miniapolis, EE.UU: Universidad de Walden. <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=10368&context=dissertations>
- Doppelman, G. (2019). Principios y requisitos éticos en investigación desde la medicina del deporte. *Revista observatorio del deporte - Revista de huamnidades y ciencias sociales*, 1-17. <https://bkp.revistaobservatoriodeldeporte.cl/gallery/3%20oficial%20articulo%20eneabril2019revodep.pdf>
- Elsbach, K., & Stigliani, I. (2018). Design Thinking and Organizational Culture: A Review and Framework for Future Research. *Journal of Mnagement*, 44(6). doi:<https://doi.org/10.1177/0149206317744252>
- Espinoza, D. (2019). Consideraciones éticas en el proceso de una publicación científica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(3), 226-230. doi:<https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2019.04.001>
- Estupiñán, M. (2021). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Muisne, periodo 2019*. Esmeraldas: Pontificia Universidad Católica del

Ecuador

<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2791/1/Estupi%20b1%20a1n%20Murillo%20Maira%20Leonela.pdf>

González, L. (2020). *Frederick W. Taylor y Henri Fayol*. La Plata: Universidad Nacional de La Plata. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/119619>

Hamid, D., & Durmaz, O. (2021). Organizational Culture Impact on Employee Innovative Behaviors in Kurdistan. *Black Sea Journal of Management and Marketing*, 2(1), 63-72. doi:<https://doi.org/10.47299/bsjmm.v2i1.68>

Harssch, K. F. (2019). Dynamic talent management capabilities and organizational agility—A qualitative exploration. *Human Resource Management*, 59(1), 43-61. doi:<https://doi.org/10.1002/hrm.21972>

Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A., & Moreno, L. (2018). *Metodología de la investigación científica*. México: Ciencias y Letras.

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education. ISBN: 978-1-4562-6096-5.

Hinostroza, H. (2020). *Cultura organizacional y gestión del talento humano en los docentes de la Universidad Arzobispo Loayza, Lima – 2018*. Moquegua: Universidad José Carlos Mariátegui. <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/1214>

Hongal, P., & Kinange, U. (2020). A Study on Talent Management and its Impact on Organization Performance - An Empirical Review. *International Journal of Engineering and Management Research*, 10(1). <https://ssrn.com/abstract=3559991>

Hsiao, S., & Tseng, H. (2020). The Impact of the Moderating Effect of Psychological Health Status on Nurse Healthcare Management Information System Usage Intention. *Healthcare*, 8(1), 28. doi:<https://doi.org/10.3390/healthcare8010028>

- Iñausi, E., & Huamán, A. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, Ayacucho, 2018*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27512/huama_n_ra.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Isensee, C., Teuteberg, F., Griese, K., & Topi, C. (2020). The relationship between organizational culture, sustainability, and digitalization in SMEs: A systematic review. *Journal of Cleaner Production*, 275. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.122944>
- Kaliannan, M., Darmalinggam, D., Dorasamy, & Abraham. (2022). Inclusive talent development as a key talent management approach: A systematic literature review. *Human Resource Management Review*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100926>
- Kapur, R. (2022). Significance of talent management in terms of human resources and organizations. *International Journal of Information, Business and Management*, 14(2), 37-46. https://www.researchgate.net/profile/Wilbert-Manyanga/publication/361739214_THE_EFFECT_OF_BRAND_IMAGE_ON_CUSTOMER_CHOICES_IN_THE_ZIMBABWEAN_FOOD_INDUSTRY/links/62c2dca15c293526ef88879e/THE-EFFECT-OF-BRAND-IMAGE-ON-CUSTOMER-CHOICES-IN-THE-ZIMBABWEAN-FOOD-I
- King, B., & Linette, D. (2019). Relationship Between Perceived Nurse Caring and Patient Satisfaction in Patients in a Psychiatric Acute Care Setting. *Revista de Servicios de Enfermería Psicosocial y Salud Mental*, 57(7). doi:<https://doi.org/10.3928/02793695-20190225-01>
- Kravariti, F., & Johnston, K. (2020). Talent management: a critical literature review and research agenda for public sector human resource management. *Public Management Review*, 22(1), 75-95. doi:<https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1638439>
- Ley N° 27658. (2002). *Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado. LEY N° 27658*. Lima: Publicaciones de la Presidencia del Consejo de Ministros. <https://www.mincetur.gob.pe/wp->

content/uploads/documentos/institucional/gestion_descentralizada/transfere
ncia_sectorial/normas_proceso_transferencia/3_LEY_Nro_27658.pdf

López, S. (2018). *Modelo Semiótico de Cultura Organizacional*. Academia.Edu.
[https://www.academia.edu/download/57022584/Modelo_Semiotico_de_Cult
ura_Organizacional.pdf](https://www.academia.edu/download/57022584/Modelo_Semiotico_de_Cultura_Organizacional.pdf)

Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos
en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29.
doi:<https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>

Mahajan, A. (2019). Relationship of Talent Management with Organizational
Culture: A Discussion Paper. *The Indian Journal of Industrial Relations*,
54(3), 471-481.
[https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=06fc61d2-
c3b7-49c3-9648-f1c1df69a5d2%40redis](https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=06fc61d2-c3b7-49c3-9648-f1c1df69a5d2%40redis)

Mhagama, I. (2019). *Impacto de la gestión del talento en la organización
rendimiento en el sector público: un caso de ingresos de tanzania*. Tanzania:
Universidad Abierta de Tanzania.
<http://repository.out.ac.tz/3026/1/JOHN%20%20MHAGAMA%20tyr.pdf>

Montoya, A. (2020). *Gestión del talento humano y desarrollo organizacional en el
Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís”
de Chincha-2018*. Lima: Publicaciones de la Universidad César Vallejo.
Tesis de maestría.

Nasiri, F, Bageriy, & M. (2020). The Relationship among Talent Management,
Organizational Intelligence and Entrepreneurship Tendency. *the J urnal of
Productivity Managenement*, 4(51), 173-193.
doi:10.30495/QJOPM.2020.670311

Novera, A., & Akhtar, B. (2018). Talent and Talent Management: Definition and
Issues. *IBT Journal of Business Studies*, 14(2), 174-186.
<http://ibt.edu.pk/assets/custom/journal/jbs/14.2/14.pdf>

- Ott, D., Tolentino, J., & Michailova, S. (2018). Effective talent retention approaches. *Human Resource Management International Digest*, 26(7), 16-19. doi:<https://doi.org/10.1108/HRMID-07-2018-0152>
- Paais, M. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588. doi:<https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588. doi:<https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Padilla, C., & Marroquín, C. (2021). Enfoques de Investigación en Odontología: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. *Revista Estomatológica Herediana*, 31(4). doi:<http://dx.doi.org/10.20453/reh.v31i4.4104>
- Pandita, D., & Ray, S. (2018). Talent management and employee engagement – a meta-analysis of their impact on talent retention. *Industrial and Commercial Training*, 50(4), 185-199. doi:<https://doi.org/10.1108/ICT-09-2017-0073>
- Pastor, R. (2019). Población y muestra. *Pueblo ocninente*, 30(1). <http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/view/1269>
- Quispe, S. (2021). *Gestión del talento humano y calidad de servicio en la Municipalidad Provincial de Cutervo*. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86933/Quispe_ASY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruiz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(16). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Reyes, M., Gómez, A., & Ramos, E. (2021). Challenges of human talent management in times of the covid 19 pandemic. *Universidad y Sociedad*, 13(6), 232-236. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0->

85121270678&origin=inward&txGid=aeb46d2eee6a43a945053b3732b7273
f

Risma, N., Irsyad, D., Nasaruddin, H., & S. A. (2021). Organizational Culture and Employee Performance Case Study Implementation of Work from Home. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. doi:<https://dx.doi.org/10.2991/assehr.k.211130.118>

Salazar, M., Icaza, M., & Alejo, O. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 305-311. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100305

Salome, S. (2021). *Cultura organizacional y liderazgo transformacional*. Buenos Aires Argentina: Universidad de Belgramo. <http://190.221.29.250/handle/123456789/9528>

Shahi, T., Farrokhsheresht, B., Taghipourian, M., & Aghajani, H. (2020). Behavioral Factors Affecting Talent Management: Meta-Synthesis Technique. *Iranian Journal of Management Studies*, 13(1). doi:<https://dx.doi.org/10.22059/ijms.2019.283845.673684>

Soomro, B., & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 266-282. doi:<https://doi.org/10.1108/SAJBS-12-2018-0142>

Sparrow, P. (2020). A Historical Analysis of Critiques in the Talent Management Debate. *BRQ Business Research Quarterly*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.brq.2019.05.001>

Srihandayani, U., & Kusnendi, K. (2020). Effect of Talent Management and Organizational Culture on the Performance of Employees (Study on Employee Brantas Abipraya Company, Jakarta). *Advances in Economics, Business and Management Research*. doi:<https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200131.049>

- Sriphong, C., Raden, M., Kachonkittiya, N., & Suksawang, P. (2022). The Organizational Commitment And Its Relationship With Internal Marketing, Organizational Culture, And Job Satisfaction. *Journal of Positive School Psychology*, 6(6).
<https://www.journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/7424>
- Suarez, S. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas*. Chiclayo: Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77983/Suarez_TSM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Syamsudim, I., & Sugeng, I. (2021). The influence of organizational culture and work environment on employee performance at pt pos (persero) post office bekasi 17000. *Journal of industrial engineering & management Research*, 2(1), 83-89. doi:<https://doi.org/10.7777/jiemar>
- Thunnissen, M., & Buttiens, D. (2017). Talent Management in Public Sector Organizations: A Study on the Impact of Contextual Factors on the TM Approach in Flemish and Dutch Public Sector Organizations. *Public Personnel Management*, 46(4). doi:10.1177/0091026017721570
- Tupac, S. (2022). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en el proyecto especial Madre de Dios, 2021*. Madre de Dios: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82240>
- Villaruel, E. (2021). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en la empresa de servicios educativos SISE, Lima, 2020*. Lima: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58414>
- Virgiawan, A., Riyanto, S., & Endri, E. (2021). Organizational Culture as a Mediator Motivation and Transformational Leadership on Employee Performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(3), 67. doi:<https://doi.org/10.36941/ajis-2021-0065>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
¿De qué manera un plan de gestión del talento humano permite mejorar la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos?	<p>Objetivo Principal:</p> <p>Proponer un plan gestión de talento humano para mejorar la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Diagnosticar los niveles de gestión de talento humano en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos.</p> <p>Determinar el nivel de organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos</p> <p>Diseñar el plan de gestión de talento humano para una empresa agroexportadora, Olmos</p> <p>Validar el plan gestión de talento humano que mejora la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos.</p>	La propuesta de un plan gestión de talento humano mejora la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos.	<p>Plan de gestión del talento humano</p> <p>Cultura organizacional</p>	<p>Unidad de Análisis: colaborador de una empresa agroexportadora de Olmos.</p> <p>Población: 54 colaboradores de una empresa agroexportadora de Olmos</p> <p>Muestra: 54 colaboradores de una empresa agroexportadora de Olmos</p>	<p>Enfoque de investigación: Cuantitativo</p> <p>Alcance: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental - transversal</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Plan de gestión de talento humano	Novera y Akhtar (2018) manifiestan que la gestión del talento humano es un punto de vista estratégico de índole direccional en donde se desarrolla como principal objetivo el obtener una optimización en la generación de valor para la organización, a través de una serie de acciones direccionadas a la asociación de forma ordenada del nivel de intelecto, destrezas, capacidades y habilidades en el alcance de las metas desarrolladas para lograr la competitividad en el plano presente y futuro de la organización	La gestión del talento humano se centra en la inscripción, selección, encaminamiento, incentiviación, desenvolvimiento, evaluación y control hacia los trabajadores, de tal manera que se permita generar un sistema veraz en relación a la toma de decisiones que facilite un desarrollo pertinente para el alcance de la eficiencia, calidad y el éxito oportuno de los objetivos institucionales	Gestión de planificación	Proceso de planificación estratégica de personal	Ordinal - escala likert
				Misión de la organización	
				Valores de la organización	
				Objetivos de la organización	
				Metas de la organización	
			Gestión de selección	Convocatoria de personal	
				Reclutamiento de personal	
				Selección de personal	
				Inserción	
				Socialización de personal	
			Gestión de capacitación	Formación del personal	
				Orientación a las personas	
				Motivación laboral	
				Desarrollo del personal	
				Pasantías y otros	
			Gestión de evaluación	Cumplimiento de objetivos	
				Cumplimiento de labores	
Faltas y tardanzas					
Evaluación de capacidades					
Evaluación de competencias					

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Cultura organizacional	Sriphong (2022) manifiesta que la cultura organizacional engloba el conjunto de actitudes, principios y valores que desarrollan los miembros de una institución facilitando a que estos elementos les ayuden a desarrollar una interacción y desenvolvimiento eficaz dentro de su equipo de trabajo, potenciando de esta manera su toma de decisiones.	La cultura organizacional se asocia de manera significativa con los valores y costumbres generales que los colaboradores de una organización comparten entre sí para crear un buen ambiente laboral.	Implicancia	Empoderamiento	Ordinal - escala likert
				Trabajo en equipo	
				Desarrollo de capacidades	
			Consistencia	Valores centrales	
				Acuerdos	
				Coordinación e integración	
			Adaptabilidad	Orientación al cambio	
				Orientación al trabajador	
				Aprendizaje organizativo	
			Misión	Dirección y propósitos estratégicos	
				Metas y objetivos	
				Visión	

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Instrumento de plan de gestión del talento humano

El propósito del presente cuestionario es tener conocimientos respecto a la opinión que usted tiene sobre la gestión de talento humano que se viene desarrollando en una empresa agroexportadora de Olmos; la información que usted brindé será totalmente anónima y solo se llegará a usar para fines académicos, por ende, se le pide que lea detenidamente cada ítem y responda con total sinceridad acuerdo a su experiencia, toma en consideración la siguiente escala:

Escala:

ESCALA				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: Planificación.					
1	¿Para la contratación de personal en su institución, se realiza antes una planificación de las necesidades laborales?					
2	¿El personal que labora está enfocado al cumplimiento de la misión de la empresa?					
3	¿Se toma en cuenta el marco de valores ético-morales para la contratación de personal?					
4	¿El personal que labora cumple con los objetivos establecidas por la institución?					
5	¿El personal que labora cumple con las metas establecidas en su área de trabajo?					
	DIMENSIÓN: Selección.	1	2	3	4	5
6	¿En el proceso de contratación de personal, se da cumplimiento con la convocatoria y publicación respectiva?					
7	¿En la etapa de la convocatoria se da cumplimiento a las bases establecidas?					
8	¿La selección de personal es de acuerdo a la especialidad y el área de trabajo?					
9	¿Al nuevo personal contratado, se realiza el reconocimiento y socialización en la institución, antes de laborar?					
10	¿El nuevo personal es presentado, socializado e integrado a sus compañeros de trabajo?					
	DIMENSIÓN: Capacitación.	1	2	3	4	5
11	¿En el desarrollo de sus labores se realizan por lo menos dos capacitaciones al año?					

12	¿Para el mejor desempeño de sus labores, reciben orientaciones de especialistas o expertos?					
13	¿En sus labores, se realiza acciones de motivación con reconocimientos, resoluciones, certificaciones y otros?					
14	¿En su trabajo tienes oportunidades de realizar diplomados, especializaciones y otros estudios adicionales?					
15	¿En su trabajo tienen oportunidades de realizar pasantías o intercambio de experiencias laborales en otras instituciones?					
	DIMENSIÓN: Evaluación.	1	2	3	4	5
16	¿Se realiza evaluaciones al personal referido al cumplimiento de sus labores?					
17	¿Se realiza evaluaciones al personal referido a su eficiencia y eficacia (trabajar bien y cumplir sus metas y objetivos)?					
18	¿Se registra las tardanzas y faltas del personal?					
19	¿Se evalúa las competencias, capacidades del personal en el trabajo?					
20	¿Se realiza la evaluación del personal en función al aspecto ético moral?					

Instrumento de cultura organizacional

El propósito del presente cuestionario es tener conocimientos respecto a la opinión que usted tiene sobre la cultura organizacional que se viene desarrollando en una empresa agroexportadora de Olmos; la información que usted brindé será totalmente anónima y solo se llegará a usar para fines académicos, por ende, se le pide que lea detenidamente cada ítem y responda con total sinceridad acuerdo a su experiencia, toma en consideración la siguiente escala:

Escala:

ESCALA				
1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

DIMENSIÓN 1: IMPLICANCIA	1	2	3	4	5
I1: Empoderamiento					
1. Considero que las actividades y funciones que realizo presentan un impacto positivo en el desarrollo de la empresa.					
2. Considero que la planificación de mi trabajo es continua e implica a todo a todos los colaboradores en algún momento.					
I2. Trabajo en equipo					
3. Considero que en la empresa se fomenta activamente la cooperación entre diferentes grupos de trabajo.					
4. Trabajar en la empresa agroexportadora, es como formar parte de un equipo.					
I3. Desarrollo de capacidades	1	2	3	4	5
5. El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la empresa agroexportadora.					
6. La empresa agroexportadora realiza capacitaciones constantes a fin de desarrollar las capacidades de su personal.					
DIMENSIÓN 2: CONSISTENCIA	1	2	3	4	5
I1. Valores centrales					
7. Existe un conjunto de valores claros y consistentes que rige la forma en que se conduce la gestión de la empresa agroexportadora.					
8. En la empresa agroexportadora existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.					
I2. Acuerdos					
9. Cuando existe desacuerdos, los colaboradores trabajan intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.					
10. En la empresa agroexportadora no resulta fácil lograr el consenso, aún en temas difíciles.					
I3. Coordinación e integración					

11. La manera de trabajar en la empresa agroexportadora es consistente y predecible.					
12. Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización de tal manera que la gestión institucional se fortalezca.					
DIMENSIÓN 3: ADAPTABILIDAD	1	2	3	4	5
I1. Orientación al cambio					
13. Como colaborador de la empresa agroexportadora, considera que usted responde bien a los cambios del entorno.					
14. Consideró que en la empresa agroexportadora los intentos por realizar cambios por lo general no se suele encontrar resistencia.					
I2. Orientación del trabajador					
15. En la empresa agroexportadora, los comentarios y las recomendaciones de los usuarios influyen en la toma de decisiones.					
16. En la empresa agroexportadora se puede apreciar el contacto directo de los colaboradores con los usuarios.					
I3. Aprendizaje organizativo					
17. Consideró que el aprendizaje es un objetivo importante en el trabajo cotidiano que realizó en la empresa agroexportadora.					
18. En la institución, tomar riesgos e innovar son recompensados.					
DIMENSIÓN 4: MISIÓN	1	2	3	4	5
I1. Dirección y propósitos estratégicos					
19. La empresa agroexportadora tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo al trabajo del colaborador.					
20. Como trabajador de la empresa agroexportadora, considero que la entidad dispone de una orientación estratégica clara.					
I2. Metas y objetivos					
21. En la empresa agroexportadora, existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.					
22. La dirección de las gerencias de la empresa agroexportadora conduce hacia los objetivos que se pretenden alcanzar.					
I3. Visión					
23. La misión de la institución genera entusiasmo y motivación entre los colaboradores para alcanzar los objetivos.					
24. Los trabajadores de la empresa agroexportadora presentan una visión compartida de cómo será la entidad en el futuro.					



Gestión de capacitación	Socialización de personal	¿El nuevo personal es presentado, socializado e integrado a sus compañeros de trabajo?	X		X		X		X	
	Formación del personal	¿En el desarrollo de sus labores se realizan por lo menos dos capacitaciones al año?	X		X		X		X	
	Orientación a las personas	¿Para el mejor desempeño de sus labores, reciben orientaciones de especialistas o expertos?	X		X		X		X	
	Motivación laboral	¿En sus labores, se realiza acciones de motivación con reconocimientos, resoluciones, certificaciones y otros?	X		X		X		X	
	Desarrollo del personal	¿En su trabajo tienes oportunidades de realizar diplomados, especializaciones y otros estudios adicionales?	X		X		X		X	
	Pasantías y otros	¿En su trabajo tienen oportunidades de realizar pasantías o intercambio de experiencias laborales en otras instituciones?	X		X		X		X	
Gestión de evaluación	Cumplimiento de objetivos	¿Se realiza evaluaciones al personal referido al cumplimiento de sus labores?	X		X		X		X	
	Cumplimiento de labores	¿Se realiza evaluaciones al personal referido a su eficiencia y eficacia (trabajar bien y cumplir sus metas y objetivos)?	X		X		X		X	
	Faltas y tardanzas	¿Se registra las tardanzas y faltas del personal?	X		X		X		X	
	Evaluación de capacidades	¿Se evalúa las competencias, capacidades del personal en el trabajo?	X		X		X		X	
	Evaluación de competencias	¿Se realiza la evaluación del personal en función al aspecto ético moral?	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: Mg. Jhoansson Víctor Manuel Quilia Valerio

Firma del experto :

EXPERTO
DNI: 45151436



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Plan de gestión del talento humano para mejorar la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento de evaluación del Gestión del talento humano

3. TESISISTA:

Br. Zafra Sanchez, Álvaro Christian

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 04 de noviembre de 2022

*Mg. Jhoansson Víctor Manuel Quilia
Valerio
DNI: 45151436
EXPERTO*



HUELLA



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Plan de gestión del talento humano para mejorar la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos.]

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Cultura organizacional	Implicancia	Empoderamiento	1. Considero que las actividades y funciones que realizo presentan un impacto positivo en el desarrollo de la empresa.	X		X		X		X			
			2. Considero que la planificación de mi trabajo es continua e implica a todo a todos los colaboradores en algún momento.	X		X		X		X			
		Trabajo en equipo	3. Considero que en la empresa se fomenta activamente la cooperación entre diferentes grupos de trabajo.	X		X		X		X			
			4. Trabajar en la empresa agroexportadora, es como formar parte de un equipo.	X		X		X		X			
		Desarrollo de capacidades	5. El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la empresa agroexportadora.	X		X		X		X			
			6. La empresa agroexportadora realiza capacitaciones constantes a fin de desarrollar las capacidades de su personal.	X		X		X		X			
	Consistencia	Valores centrales	7. Existe un conjunto de valores claros y consistentes que rige la forma en que se conduce la gestión de la empresa agroexportadora.	X		X		X		X			
			8. En la empresa agroexportadora existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.	X		X		X		X			
		Acuerdos	9. Cuando existe desacuerdos, los colaboradores trabajan intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	X		X		X		X			
			10. En la empresa agroexportadora no resulta fácil lograr el consenso, aún en temas difíciles.	X		X		X		X			
		Coordinación e integración	11. La manera de trabajar en la empresa agroexportadora es consistente y predecible.	X		X		X		X			
			12. Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización de tal manera que la gestión institucional se fortalezca.	X		X		X		X			



Adaptabilidad	Orientación al cambio	13. Como colaborador de la empresa agroexportadora, considera que usted responde bien a los cambios del entorno.	X		X		X		X		
		14. Consideró que en la empresa agroexportadora los intentos por realizar cambios por lo general no se suele encontrar resistencia.	X		X		X		X		
	Orientación al trabajador	15. En la empresa agroexportadora, los comentarios y las recomendaciones de los usuarios influyen en la toma de decisiones.	X		X		X		X		
		16. En la empresa agroexportadora se puede apreciar el contacto directo de los colaboradores con los usuarios.	X		X		X		X		
Aprendizaje organizativo		17. Consideró que el aprendizaje es un objetivo importante en el trabajo cotidiano que realizó en la empresa agroexportadora.	X		X		X		X		
		18. En la institución, tomar riesgos e innovar son recompensados.	X		X		X		X		
Misión	Dirección y propósitos estratégicos	19. La empresa agroexportadora tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo al trabajo del colaborador.	X		X		X		X		
		20. Como trabajador de la empresa agroexportadora, considero que la entidad dispone de una orientación estratégica clara.	X		X		X		X		
	Metas y objetivos	21. En la empresa agroexportadora, existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.	X		X		X		X		
		22. La dirección de las gerencias de la empresa agroexportadora conduce hacia los objetivos que se pretenden alcanzar.	X		X		X		X		
	Misión y visión	23. La misión de la institución genera entusiasmo y motivación entre los colaboradores para alcanzar los objetivos.	X		X		X		X		
		24. Los trabajadores de la empresa agroexportadora presentan una visión compartida de cómo será la entidad en el futuro.	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Jhoansson Víctor Manuel Quilia Valerio

Firma del experto :

EXPERTO
DNI: 45151436

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Plan de gestión del talento humano para mejorar la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento de evaluación de la cultura organizacional

3. TESISISTA:

Br. Zafra Sanchez, Álvaro Christian

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 04 de noviembre de 2022



Mg. Jhoansson Víctor Manuel Quillia
Valerio
DNI: 45151436
EXPERTO



HUELLA



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **QUILIA VALERIO**
Nombres **JHOANSSON VICTOR MANUEL**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **45151436**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**
Fecha de Expedición **21/04/21**
Resolución/Acta **0213-2021-UCV**
Diploma **052-109970**
Fecha Matrícula **03/04/2019**
Fecha Egreso **09/08/2020**

Fecha de emisión de la constancia:
02 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000761820

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 02/06/2022 16:10:09-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Experto 2:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Plan de gestión del talento humano para mejorar la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión del talento humano	Gestión de planificación	Proceso de planificación estratégica personal	de de <i>¿Para la contratación de personal en su institución, se realiza antes una planificación de las necesidades laborales?</i>	X		X		X		X		
		Misión de organización	la <i>¿El personal que labora está enfocado al cumplimiento de la misión de la empresa?</i>	X		X		X		X		
		Valores de organización	la <i>¿Se toma en cuenta el marco de valores ético-morales para la contratación de personal?</i>	X		X		X		X		
		Objetivos de organización	la <i>¿El personal que labora cumple con los objetivos establecidas por la institución?</i>	X		X		X		X		
		Metas de organización	la <i>¿El personal que labora cumple con las metas establecidas en su área de trabajo?</i>	X		X		X		X		
	Gestión de selección	Convocatoria personal	de <i>¿En el proceso de contratación de personal, se da cumplimiento con la convocatoria y publicación respectiva?</i>	X		X		X		X		
		Reclutamiento personal	de <i>¿En la etapa de la convocatoria se da cumplimiento a las bases establecidas?</i>	X		X		X		X		
		Selección personal	de <i>¿La selección de personal es de acuerdo a la especialidad y el área de trabajo?</i>	X		X		X		X		
		Inserción	<i>¿Al nuevo personal contratado, se realiza el reconocimiento y socialización en la institución, antes de laborar?</i>	X		X		X		X		



Gestión de capacitación	Socialización de personal	¿El nuevo personal es presentado, socializado e integrado a sus compañeros de trabajo?	X		X		X		X		
	Formación del personal	¿En el desarrollo de sus labores se realizan por lo menos dos capacitaciones al año?	X		X		X		X		
	Orientación a las personas	¿Para el mejor desempeño de sus labores, reciben orientaciones de especialistas o expertos?	X		X		X		X		
	Motivación laboral	¿En sus labores, se realiza acciones de motivación con reconocimientos, resoluciones, certificaciones y otros?	X		X		X		X		
	Desarrollo del personal	¿En su trabajo tienes oportunidades de realizar diplomados, especializaciones y otros estudios adicionales?	X		X		X		X		
	Pasantías y otros	¿En su trabajo tienen oportunidades de realizar pasantías o intercambio de experiencias laborales en otras instituciones?	X		X		X		X		
Gestión de evaluación	Cumplimiento de objetivos	¿Se realiza evaluaciones al personal referido al cumplimiento de sus labores?	X		X		X		X		
	Cumplimiento de labores	¿Se realiza evaluaciones al personal referido a su eficiencia y eficacia (trabajar bien y cumplir sus metas y objetivos)?	X		X		X		X		
	Faltas y tardanzas	¿Se registra las tardanzas y faltas del personal?	X		X		X		X		
	Evaluación de capacidades	¿Se evalúa las competencias, capacidades del personal en el trabajo?	X		X		X		X		
	Evaluación de competencias	¿Se realiza la evaluación del personal en función al aspecto ético moral?	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Huaroc Zevallos, Zoila Indira

Firma del experto :


EXPERTO
DNI: 46904405



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Plan de gestión del talento humano para mejorar la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento de evaluación del Gestión del talento humano

3. TESISISTA:

Br. Zafra Sanchez, Álvaro Christian

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 04 de noviembre de 2022

 <hr/> <p>Mg. Huaroc Zevallos, Zoila Indira DNI: 46904405 EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
--	---

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Plan de gestión del talento humano para mejorar la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Cultura organizacional	Implicancia	Empoderamiento	1. Considero que las actividades y funciones que realizo presentan un impacto positivo en el desarrollo de la empresa.	X		X		X		X		
			2. Considero que la planificación de mi trabajo es continua e implica a todo a todos los colaboradores en algún momento.	X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	3. Considero que en la empresa se fomenta activamente la cooperación entre diferentes grupos de trabajo.	X		X		X		X		
			4. Trabajar en la empresa agroexportadora, es como formar parte de un equipo.	X		X		X		X		
		Desarrollo de capacidades	5. El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la empresa agroexportadora.	X		X		X		X		
			6. La empresa agroexportadora realiza capacitaciones constantes a fin de desarrollar las capacidades de su personal.	X		X		X		X		
	Consistencia	Valores centrales	7. Existe un conjunto de valores claros y consistentes que rige la forma en que se conduce la gestión de la empresa agroexportadora.	X		X		X		X		
			8. En la empresa agroexportadora existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.	X		X		X		X		
		Acuerdos	9. Cuando existe desacuerdos, los colaboradores trabajan intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	X		X		X		X		
			10. En la empresa agroexportadora no resulta fácil lograr el consenso, aún en temas difíciles.	X		X		X		X		
		Coordinación e integración	11. La manera de trabajar en la empresa agroexportadora es consistente y predecible.	X		X		X		X		
			12. Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización de tal manera que la gestión institucional se fortalezca.	X		X		X		X		



Adaptabilidad	Orientación al cambio	13. Como colaborador de la empresa agroexportadora, considera que usted responde bien a los cambios del entorno.	X		X		X		X	
		14. Consideró que en la empresa agroexportadora los intentos por realizar cambios por lo general no se suele encontrar resistencia.	X		X		X		X	
	Orientación al trabajador	15. En la empresa agroexportadora, los comentarios y las recomendaciones de los usuarios influyen en la toma de decisiones.	X		X		X		X	
		16. En la empresa agroexportadora se puede apreciar el contacto directo de los colaboradores con los usuarios.	X		X		X		X	
	Aprendizaje organizativo	17. Consideró que el aprendizaje es un objetivo importante en el trabajo cotidiano que realizó en la empresa agroexportadora.	X		X		X		X	
		18. En la institución, tomar riesgos e innovar son recompensados.	X		X		X		X	
Misión	Dirección y propósitos estratégicos	19. La empresa agroexportadora tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo al trabajo del colaborador.	X		X		X		X	
		20. Como trabajador de la empresa agroexportadora, considero que la entidad dispone de una orientación estratégica clara.	X		X		X		X	
	Metas y objetivos	21. En la empresa agroexportadora, existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.	X		X		X		X	
		22. La dirección de las gerencias de la empresa agroexportadora conduce hacia los objetivos que se pretenden alcanzar.	X		X		X		X	
	Misión y visión	23. La misión de la institución genera entusiasmo y motivación entre los colaboradores para alcanzar los objetivos.	X		X		X		X	
		24. Los trabajadores de la empresa agroexportadora presentan una visión compartida de cómo será la entidad en el futuro.	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: Mg. Huaroc Zevallos, Zoila Indira

Firma del experto :


 EXPERTO
 DNI: 46904405



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Plan de gestión del talento humano para mejorar la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento de evaluación de la cultura organizacional

3. TESISISTA:

Br. Zafra Sanchez, Álvaro Christian

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 04 de noviembre de 2022

Mg. Huaroc Zevallos, Zoila Indira
DNI: 46904405
EXPERTO



HUELLA



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **HUAROC ZEVALLOS**
Nombres **ZOILA ELCIRA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **46904405**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**
Fecha de Expedición **22/03/21**
Resolución/Acta **0096-2021-UCV**
Diploma **052-106746**
Fecha Matrícula **03/04/2019**
Fecha Egreso **09/08/2020**

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia
Santiago de Surco, 28 de Mayo de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000754520

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 28/05/2022 14:11:40-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Experto 3:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Plan de gestión del talento humano para mejorar la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos.


VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión del talento humano	Gestión de planificación	Proceso de planificación estratégica personal	de de <i>¿Para la contratación de personal en su institución, se realiza antes una planificación de las necesidades laborales?</i>	X		X		X		X		
		Misión de organización	la <i>¿El personal que labora está enfocado al cumplimiento de la misión de la empresa?</i>	X		X		X		X		
		Valores de organización	la <i>¿Se toma en cuenta el marco de valores ético-morales para la contratación de personal?</i>	X		X		X		X		
		Objetivos de organización	la <i>¿El personal que labora cumple con los objetivos establecidas por la institución?</i>	X		X		X		X		
		Metas de organización	la <i>¿El personal que labora cumple con las metas establecidas en su área de trabajo?</i>	X		X		X		X		
	Gestión de selección	Convocatoria personal	de <i>¿En el proceso de contratación de personal, se da cumplimiento con la convocatoria y publicación respectiva?</i>	X		X		X		X		
		Reclutamiento personal	de <i>¿En la etapa de la convocatoria se da cumplimiento a las bases establecidas?</i>	X		X		X		X		
		Selección personal	de <i>¿La selección de personal es de acuerdo a la especialidad y el área de trabajo?</i>	X		X		X		X		
		Inserción	<i>¿Al nuevo personal contratado, se realiza el reconocimiento y socialización en la institución, antes de laborar?</i>	X		X		X		X		



Gestión de capacitación	Socialización de personal	¿El nuevo personal es presentado, socializado e integrado a sus compañeros de trabajo?	X		X		X		X		
	Formación del personal	¿En el desarrollo de sus labores se realizan por lo menos dos capacitaciones al año?	X		X		X		X		
	Orientación a las personas	¿Para el mejor desempeño de sus labores, reciben orientaciones de especialistas o expertos?	X		X		X		X		
	Motivación laboral	¿En sus labores, se realiza acciones de motivación con reconocimientos, resoluciones, certificaciones y otros?	X		X		X		X		
	Desarrollo del personal	¿En su trabajo tienes oportunidades de realizar diplomados, especializaciones y otros estudios adicionales?	X		X		X		X		
	Pasantías y otros	¿En su trabajo tienen oportunidades de realizar pasantías o intercambio de experiencias laborales en otras instituciones?	X		X		X		X		
Gestión de evaluación	Cumplimiento de objetivos	¿Se realiza evaluaciones al personal referido al cumplimiento de sus labores?	X		X		X		X		
	Cumplimiento de labores	¿Se realiza evaluaciones al personal referido a su eficiencia y eficacia (trabajar bien y cumplir sus metas y objetivos)?	X		X		X		X		
	Faltas y tardanzas	¿Se registra las tardanzas y faltas del personal?	X		X		X		X		
	Evaluación de capacidades	¿Se evalúa las competencias, capacidades del personal en el trabajo?	X		X		X		X		
	Evaluación de competencias	¿Se realiza la evaluación del personal en función al aspecto ético moral?	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Dr. Víctor Santa Cruz Carpio

Firma del experto :



Mg. Víctor Santa Cruz Carpio
MAESTRO UNIVERSITARIO
DR. EN EDUCACIÓN

EXPERTO
DNI: 16650384



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Plan de gestión del talento humano para mejorar la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento de evaluación del Gestión del talento humano

3. TESISISTA:

Br. Zafra Sanchez, Álvaro Christian

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 04 de noviembre de 2022



Mg. Víctor Santa Cruz Carpio
PROF. UNIVERSITARIO
DR. EN EDUCACIÓN

Dr. Víctor Santa Cruz Carpio
DNI: 16650384
EXPERTO



HUELLA

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Plan de gestión del talento humano para mejorar la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Cultura organizacional	Implicancia	Empoderamiento	1. Considero que las actividades y funciones que realizo presentan un impacto positivo en el desarrollo de la empresa.	X		X		X		X		
			2. Considero que la planificación de mi trabajo es continua e implica a todo a todos los colaboradores en algún momento.	X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	3. Considero que en la empresa se fomenta activamente la cooperación entre diferentes grupos de trabajo.	X		X		X		X		
			4. Trabajar en la empresa agroexportadora, es como formar parte de un equipo.	X		X		X		X		
		Desarrollo de capacidades	5. El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la empresa agroexportadora.	X		X		X		X		
			6. La empresa agroexportadora realiza capacitaciones constantes a fin de desarrollar las capacidades de su personal.	X		X		X		X		
	Consistencia	Valores centrales	7. Existe un conjunto de valores claros y consistentes que rige la forma en que se conduce la gestión de la empresa agroexportadora.	X		X		X		X		
			8. En la empresa agroexportadora existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.	X		X		X		X		
		Acuerdos	9. Cuando existe desacuerdos, los colaboradores trabajan intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	X		X		X		X		
			10. En la empresa agroexportadora no resulta fácil lograr el consenso, aún en temas difíciles.	X		X		X		X		
		Coordinación e integración	11. La manera de trabajar en la empresa agroexportadora es consistente y predecible.	X		X		X		X		
			12. Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización de tal manera que la gestión institucional se fortalezca.	X		X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Misión	Orientación al trabajador	15. En la empresa agroexportadora, los comentarios y las recomendaciones de los usuarios influyen en la toma de decisiones.	X		X		X		X	
		16. En la empresa agroexportadora se puede apreciar el contacto directo de los colaboradores con los usuarios.	X		X		X		X	
	Aprendizaje organizativo	17. Consideró que el aprendizaje es un objetivo importante en el trabajo cotidiano que realizó en la empresa agroexportadora.	X		X		X		X	
		18. En la institución, tomar riesgos e innovar son recompensados.	X		X		X		X	
	Dirección y propósitos estratégicos	19. La empresa agroexportadora tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo al trabajo del colaborador.	X		X		X		X	
		20. Como trabajador de la empresa agroexportadora, considero que la entidad dispone de una orientación estratégica clara.	X		X		X		X	
	Metas y objetivos	21. En la empresa agroexportadora, existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.	X		X		X		X	
		22. La dirección de las gerencias de la empresa agroexportadora conduce hacia los objetivos que se pretenden alcanzar.	X		X		X		X	
	Misión y visión	23. La misión de la institución genera entusiasmo y motivación entre los colaboradores para alcanzar los objetivos.	X		X		X		X	
		24. Los trabajadores de la empresa agroexportadora presentan una visión compartida de cómo será la entidad en el futuro.	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: Dr. Víctor Santa Cruz Carpio

Firma del experto :


 M. Víctor Santa Cruz Carpio
 PROF. UNIVERSITARIO
 DR. EN EDUCACIÓN
 EXPERTO
 DNI: 16650384

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Plan de gestión del talento humano para mejorar la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento de evaluación de la cultura organizacional

3. TESISISTA:

Br. Zafra Sanchez, Álvaro Christian

4. DECISIÓN:



Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 04 de noviembre de 2022

 <small>Mg. Víctor Santa Cruz Carpio MAG. UNIVERSITARIO DR. EN EDUCACIÓN</small> <hr/> <p>Dr. Víctor Santa Cruz Carpio DNI: 16650384 EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
---	--



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SANTA CRUZ CARPIO**
Nombres **VICTOR OSWALDO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16650384**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN EDUCACION**
Fecha de Expedición **06/05/17**
Resolución/Acta **0110-2017-UCV**
Diploma **052-009286**
Fecha Matrícula **05/08/2014**
Fecha Egreso **30/07/2016**

Fecha de emisión de la constancia:
21 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000829242

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 21/07/2022 13:58:34-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos

Base de datos de la prueba piloto – Variable gestión del talento humano

	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20
1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1
2	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5
3	5	5	4	5	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	3
4	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2
5	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
6	3	2	3	1	2	1	1	3	2	1	1	2	2	3	2	2	1	2	2	1
7	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2
8	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2
9	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3
10	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1
11	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1
12	4	3	3	5	4	3	5	4	4	4	5	4	3	4	3	5	3	5	5	5
13	3	3	5	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	5	4	4	5	4	4	5

Base de datos de la prueba piloto – Variable cultura organizacional

	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	Ítem 22	Ítem 23	Ítem 24
1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2
2	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	4	4	5	3	5	5	3	4	3	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	4
4	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2
5	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1
6	2	3	1	1	3	2	2	3	3	1	3	2	1	3	1	1	3	2	3	2	1	1	3	2
7	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2
8	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1
9	4	4	3	3	5	3	4	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	3	5	3	5	4	4	4
10	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1
11	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1
12	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	5	3	4	3	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5
13	4	3	3	3	3	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	4	5	5

Confiabilidad de la prueba piloto

Confiabilidad de la prueba piloto de la variable plan de gestión de talento humano	Confiabilidad de la prueba piloto de la variable cultura organizacional																																								
<p>Fiabilidad</p> <p>Escala: ALL VARIABLES</p> <p style="text-align: center;">Resumen de procesamiento de casos</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th style="text-align: center;">N</th> <th style="text-align: center;">%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Casos</td> <td style="text-align: center;">Válido</td> <td style="text-align: center;">13</td> <td style="text-align: center;">100,0</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">Excluido^a</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">,0</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">Total</td> <td style="text-align: center;">13</td> <td style="text-align: center;">100,0</td> </tr> </tbody> </table> <p style="margin-left: 20px;">a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.</p> <p style="text-align: center;">Estadísticas de fiabilidad</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Alfa de Cronbach</th> <th style="text-align: center;">N de elementos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">,933</td> <td style="text-align: center;">20</td> </tr> </tbody> </table>			N	%	Casos	Válido	13	100,0		Excluido ^a	0	,0		Total	13	100,0	Alfa de Cronbach	N de elementos	,933	20	<p>Fiabilidad</p> <p>Escala: ALL VARIABLES</p> <p style="text-align: center;">Resumen de procesamiento de casos</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th style="text-align: center;">N</th> <th style="text-align: center;">%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Casos</td> <td style="text-align: center;">Válido</td> <td style="text-align: center;">13</td> <td style="text-align: center;">100,0</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">Excluido^a</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">,0</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">Total</td> <td style="text-align: center;">13</td> <td style="text-align: center;">100,0</td> </tr> </tbody> </table> <p style="margin-left: 20px;">a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.</p> <p style="text-align: center;">Estadísticas de fiabilidad</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Alfa de Cronbach</th> <th style="text-align: center;">N de elementos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">,963</td> <td style="text-align: center;">24</td> </tr> </tbody> </table>			N	%	Casos	Válido	13	100,0		Excluido ^a	0	,0		Total	13	100,0	Alfa de Cronbach	N de elementos	,963	24
		N	%																																						
Casos	Válido	13	100,0																																						
	Excluido ^a	0	,0																																						
	Total	13	100,0																																						
Alfa de Cronbach	N de elementos																																								
,933	20																																								
		N	%																																						
Casos	Válido	13	100,0																																						
	Excluido ^a	0	,0																																						
	Total	13	100,0																																						
Alfa de Cronbach	N de elementos																																								
,963	24																																								

Anexo 6. Carta de aceptación de la empresa

AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y DESARROLLO

CHICLAYO 12/06/2023.

Dr.

JUAN PABLO MURO MORENO.

DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO.

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – FILIAL CHICLAYO.

PRESENTE.

ASUNTO: AUTORIZACION PARA REALIZAR INVESTIGACION.

REF. 12/06/2023.

Tengo a bien dirigirme a usted, para saludarlo y a la vez en atención al documento de referencia, le informo que es política de nuestra institución brindar todo el apoyo a su persona que se encuentra desarrollando trabajos de investigación científica, cuyos resultados beneficien tanto a los investigadores como a la institución donde se realizara el estudio, por lo que.

En mi calidad de Gerente de la empresa "ASICA FARMS" autorizo a **ALVARO CHRISTIAN ZAFRA SANCHEZ** con DNI N°: **42405175** estudiante del programa de estudios de posgrado con mención en maestría de Administración de negocios MBA de la Universidad Cesar Vallejo, el desarrollo de la investigación titulada "Plan de Gestión del talento humano para mejorar la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos".

Así mismo se asume el compromiso de brindar las facultades correspondientes para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


Alfredo Morales Pilon
GERENCIA GENERAL

Anexo 7. Consentimiento informado – 1ra Encuesta

Título de la investigación: Plan de gestión del talento humano para mejorar la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos

Investigador: Zafra Sánchez, Álvaro Christian

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Plan de gestión del talento humano para mejorar la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos”, cuyo objetivo es: Proponer un plan gestión de talento humano para mejorar la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo; aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución: Inmobiliaria de la provincia de Chiclayo

Describir el impacto del problema de la investigación.

Analizar el nivel de cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Plan de gestión del talento humano para mejorar la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos”.

1. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de una empresa agroexportadora, Olmos.

Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Zafra Sánchez, Álvaro Christian email: azafras@ucvvirtual.edu.pe, al docente Dr. Huiman Tarrillo, Hugo Enrique y al docente Mg. Burga Ramírez, Luis Anthony Brayan.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Madeleyne Regina Huaroto Sevilla.

Fecha 16/05/2023 y hora: 9:20 am

Anexo 8. Consentimiento informado – 2da encuestas

Título de la investigación: Plan de gestión del talento humano para mejorar la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos

Investigador: Zafra Sánchez, Álvaro Christian

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Plan de gestión del talento humano para mejorar la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos”, cuyo objetivo es: Proponer un plan gestión de talento humano para mejorar la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo; aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución: Inmobiliaria de la provincia de Chiclayo

Describir el impacto del problema de la investigación.

Analizar el nivel de cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Plan de gestión del talento humano para mejorar la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos”.

1. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de una empresa agroexportadora, Olmos.

Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Zafra Sánchez, Álvaro Christian email: azafras@ucvvirtual.edu.pe, al docente Dr. Huiman Tarrillo, Hugo Enrique y al docente Mg. Burga Ramírez, Luis Anthony Brayan.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Bryan Vega Souza.

Fecha 16/05/2023 y hora: 9:50 am

Anexo 9. Consentimiento informado - 3era Encuesta

Título de la investigación: Plan de gestión del talento humano para mejorar la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos

Investigador: Zafra Sánchez, Álvaro Christian

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Plan de gestión del talento humano para mejorar la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos”, cuyo objetivo es: Proponer un plan gestión de talento humano para mejorar la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo; aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución: Inmobiliaria de la provincia de Chiclayo

Describir el impacto del problema de la investigación.

Analizar el nivel de cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Plan de gestión del talento humano para mejorar la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos”.

1. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de una empresa agroexportadora, Olmos.

Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Zafra Sánchez, Álvaro Christian email: azafras@ucvvirtual.edu.pe, al docente Dr. Huiman Tarrillo, Hugo Enrique y al docente Mg. Burga Ramírez, Luis Anthony Brayan.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Milagritos De La Cruz Santamaria.

Fecha 16/05/2023 y hora: 10:30 am

Anexo 10. Desarrollo de la propuesta



Título de la propuesta:

“Gestión del talento humano para los colaboradores de una empresa agroexportadora de Olmos”

Fundamentación teórica

La propuesta se fundamenta en la Teoría d clásica de la administración de Henry Fayol, mediante el cual según Gonzáles (2020) manifiesta que esta teórica se encuentra relacionada a las funciones generales que las instituciones deben realizar con el objetivo de alcanzar la efectividad y la eficiencia, conforme al desenvolvimiento de las estrategias laborales, mediante el cual los trabajadores son el recurso fundamental para el alcance de los objetivos, además, por medio de esta teoría se percibe realizar una distribución de las funciones con el propósito de obtener una buena cultura organizacional. De igual forma se sustenta en la estrategia de Gestión de Talento Humano de Chiavenato (2017) donde se resalta que las organizaciones siempre dependerán de su talento humano para alcanzar el éxito, pues gracias a ellos se podrán concretar las metas de la empresa.

Justificación

El estudio se justificó en los resultados encontrados en la investigación, en la cual se identificó que la gestión de talento humano al igual que la cultura organizacional se desarrolla en un nivel medio en la empresa, presentando debilidades de la gestión de selección, planificación, capacitación y evaluación, limitando el desarrollo de los planes estratégicos empresariales.

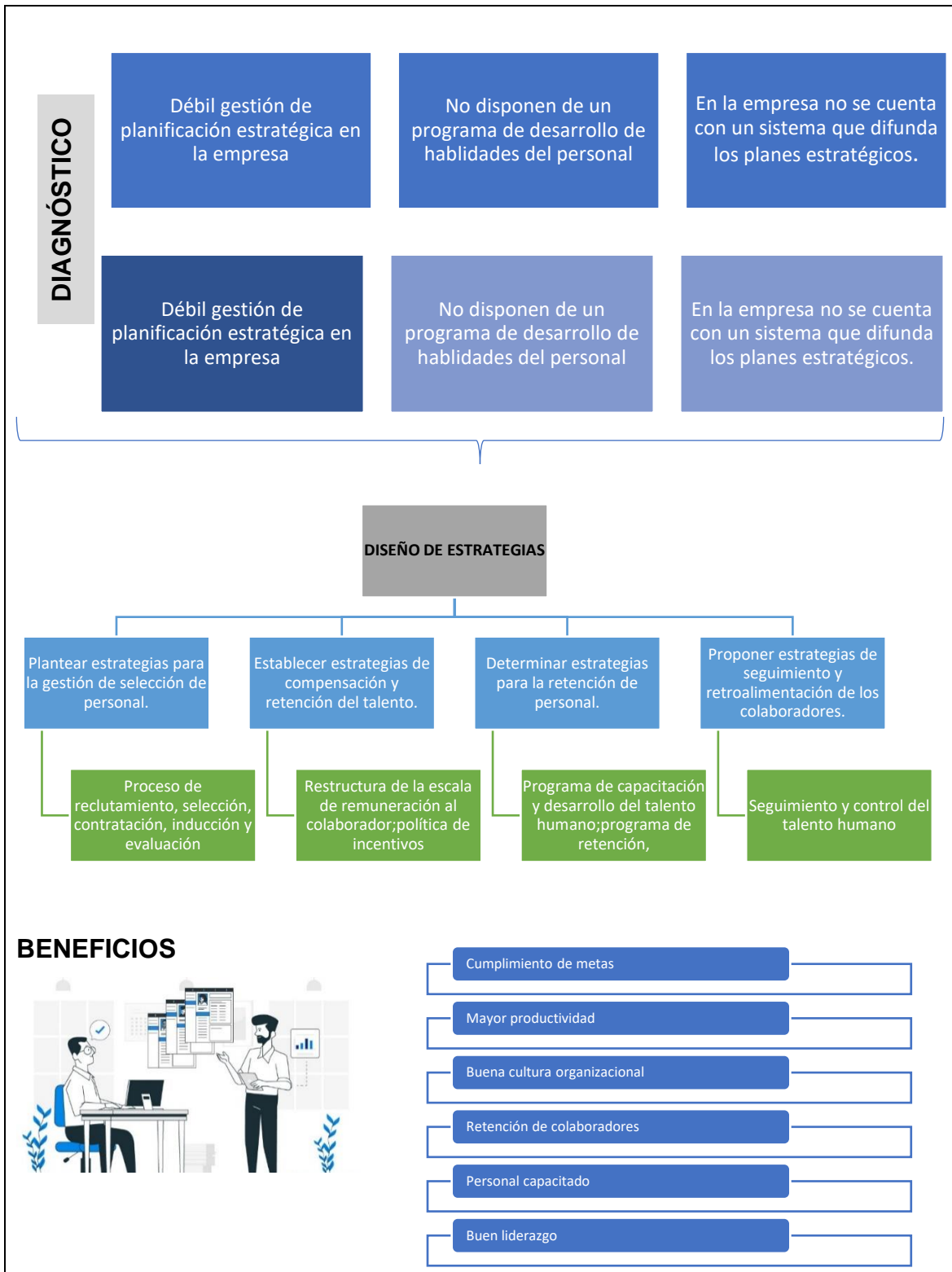
Objetivo general

Diseñar estrategias de gestión de talento humano para la mejora de la cultura organizacional en una empresa agroexportadora de Olmos.

Objetivos específicos

- a) Plantear estrategias para la gestión de selección de personal.
- b) Establecer estrategias de compensación y retención del talento.
- c) Determinar estrategias para la retención de personal.
- d) Proponer estrategias de seguimiento y retroalimentación de los colaboradores.

Diseño de la propuesta



Desarrollo de la propuesta

a) Plantear estrategias para la gestión de selección de personal.

N°	Actividad	Descripción	Plan de trabajo	Responsable	Fuentes
1	Proceso de Reclutamiento de personal	Conjunto de procedimientos orientado a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la empresa.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formulación de un nuevo perfil depuesto. 2. Realizar convocatorias. 3. Solicitar referencias internas al personal. 4. Programar invitaciones laborales en Universidades e Institutos. 5. Promociones internas. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gestión de Personas 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Guía metodológica para el diseño de perfil de puestos. ➤ Correo institucional. ➤ Anuncios web y redes sociales. ➤ Afiches y cartas.
2	Proceso de Selección	Herramienta que se utiliza para diferenciar entre los candidatos que están cualificados y los que no lo están y elegir al más idóneo para ocupar un cargo o un puesto vacante dentro de la empresa.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Preseleccionar al 100% de la totalidad de currículos recibidos para participar de las siguientes etapas. 2. Contacto por teléfono. 3. Realizar una entrevista informal vía Skype para preseleccionar al candidato apto para la siguiente etapa del proceso. 4. Realizar un test psicológico y psicotécnico vía web (máx. 1 hora) de plazo de envío desde su recepción. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gestión de Personas ➤ Gerentes Regionales ➤ Administradores de agencia. ➤ Supervisores de área. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Formato de entrevista. ➤ Test psicológicos y psicotécnicos.

3	Proceso de contratación	Serie de procedimientos que sucede entre la relación empresa y postulantes para ocupar un puesto de trabajo, hasta llegar a la ejecución del contrato.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Solicitud de documentos personales (copia de DNI, cv actualizado, copia decertificado de estudios y trabajo, recibode servicios, etc.). -Plazo 5 días. 2. Firma de declaraciones juradas y otros elementos requeridos por la institución. 5. Firma del contrato 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Secretaria de agencia ➤ Gestión de Personas 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Formato de declaración juradas. ➤ Contrato.
4	Proceso de inducción	Es el proceso inicial donde se presentará la información adecuada sobre su puesto, que le permitirá integrarse de manera más rápida al lugar de trabajo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación del video institucional (reseña histórica, organigrama, objetivos estratégicos y competencias del área). Charla de inducción específica de objetivos estratégicos (visión, misión, valores). 2. Charla de inducción, presentación y explicación del MOF. 3. Presentación del colaborador nuevo ante el equipo de trabajo. 4. Asignación de un compañero de área que por un período de 15 días acompañe al colaborador en el desempeño de sus funciones. 5. Supervisión del Jefe Inmediato una vez por semana. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Administrador de agencia ➤ Supervisores de área ➤ Especialistas en sistemas ➤ Asesores 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proyector de ➤ Manual de Organización y Funciones ➤ Guía de Supervisión ➤ Sala de charlas ➤ Agencia

5	Proceso de Evaluación	Es un proceso de medición del rendimiento laboral del colaborador, con el objetivo de tomar de decisiones objetivas sobre el talento humano.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los colaboradores serán evaluados de dos maneras: <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del desempeño cada 6 meses del personal a cargo (Respons. Administrador) y del Administrador (Respons. Gerente. Regional). • Evaluación trimestral de área 2. Los criterios principales a tener en cuenta en la evaluación serán: <ul style="list-style-type: none"> • Aptitudes básicas (productividad, eficiencia, toma de decisiones, empatía, trabajo en equipo, personalidad) • Aptitudes estratégicas (seguridad en el puesto, conocimientos técnicos del puesto, claridad en los objetivos.). • Cumplimiento de los objetivos, mensuales y trimestrales. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gerente Regional ➤ Administrador ➤ Supervisores 	Formato de evaluación del desempeño web.
---	------------------------------	--	--	---	--

b) Establecer estrategias de compensación y retención del talento.

N°	Actividad	Descripción	Plan de trabajo	Responsable	Fuentes
1	Reestructura de la Escala de Remuneraciones	Formato que estructura el nivel de pagos que le corresponde al colaborador según su nivel educativo y de experiencia relativa a su puesto.	<p>La escala salarial propuesta está dentro del rango establecido por el mercado financiero y teniendo en cuenta el crecimiento organizacional de la empresa en los últimos 5 años.</p> <p>Área de Operaciones Área de Créditos Área de Recuperaciones Administración</p> <p>Se propone también que las remuneraciones sufran incrementos según la evaluación del desempeño.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gestión de Personas ➤ Finanzas 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Formato de remuneraciones actual.
2	Política de Incentivos	Programa de beneficios adicionales a la remuneración base de cada cargo.	<p>Se propone:</p> <p>Área de Operaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Bono por retención de clientes de ahorro (cts., plazo fijo y cuentas corrientes). ✓ Bono por cumplimiento de metas. ✓ Bono por captación de cuentas de ahorros. <p>Área de Créditos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Bono trimestral por control de mora. ✓ Bono trimestral por superación de 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gestión de Personas ➤ Finanzas ➤ Gerente Regional 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Registro de control de metas mensuales ➤ Ficha de programación de horarios ➤ Estados Financieros. ➤ Revista de incentivos.

			<p>metasmensuales.</p> <p>Área de Recuperaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Bono por recuperación del 80% de la cartera mensual. ✓ Bono por seguimiento de compromisos y convenios de pago. <p>Administración</p> <p>Bono semestral por crecimiento económico de la agencia.</p> <p>Incentivos adicionales no monetarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Un sábado libre al mes según productividad ✓ Adaptación de jornada laboral para el personal que lleve estudios. ✓ Posibilidad de ascenso desde el primer año de labores. ✓ Vales de consumo de S/100 para el personal que logre sobrepase sus objetivos mensuales. ✓ Convenios institucionales con empresas educativas. ✓ Un día libre para asistir a las actuaciones por el día del padre o de la madre. ✓ 3 días libre por concepto de matrimonio 		
--	--	--	---	--	--

c) Determinar estrategias para la retención de personal.

N°	Actividad	Descripción	Plan de trabajo	Responsable	Fuentes
1	Programa de capacitación y desarrollo de talentos.	Planes que ayudan a crear y fortalecer conocimientos y habilidades que tiene el colaborador y son importantes para su vida personal y laboral.	<p>1. Charla de retroalimentación de funciones: El jefe o supervisor de cada área debe elaborar una presentación que contenga los objetivos estratégicos de la agencia (visión, misión, valores), el objetivo del área, los planes para llegar a ella y las funciones de los participantes y exponerla una vez al mes al finalizar la jornada de trabajo con su equipo de trabajo.</p> <p>2. Taller de habilidades: Mediante el apoyo de especialistas se debe aplicar cada 6 meses o de forma anual, un taller certificado que permita al colaborador el conocimiento de sí mismo y pueda aportar esos conocimientos en el desempeño de sus funciones. Este taller debe contar con los siguientes temas principales:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gestión de personas ➤ Administrador de agencia y Supervisor de área. ➤ Moderadores especialistas. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cuaderno de asistencia a reuniones. ➤ Sala de reuniones de agencia. ➤ Proyector ➤ Ficha técnica de evaluación

			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Autoconomiento y autoestima ✓ Inteligencia emocional ✓ Liderazgo y trabajo en equipo ✓ Comunicación efectiva y servicio alcliente ✓ Trabajo bajo presión y manejo de estréslaboral. <p>3. Institución de Lideres</p> <p>Organizacionales: Se propone seleccionar una o dos personas por equipo de trabajo que puedan identificarpor un espacio de tiempo al personal quepresenta dificultades en el desempeño desus laborales y después de ubicarlas presentar brindarles retroalimentación</p>		
2	Programa de Retención del Talento	Serie de estrategias que buscan que el trabajador tenga un sentido de pertenencia a la empresay siga otorgando sus habilidades y aptitudes para el crecimiento organizacional de la	<p>Se propone implementar:</p> <p>Higiene y Seguridad laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Campañas de salud anual. ✓ Servicio de control y seguimiento de lesiones personales, provocadas por incomodidades profesionales. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gestión de Personas ➤ Área de seguridad y salud en trabajo. ➤ Área finanzas ➤ Gerencia de créditos y 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Email ➤ Cuaderno decargos ➤ Ficha de evaluación delcolaborador. ➤ Solicitud deconvenios

		<p>empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Botiquín de primeros auxilios por área. ✓ Mochila de emergencias para desastres naturales. ✓ Implementar una comitiva de simulación de accidentes. ✓ Manual de instrucción de seguridad por área. <p>Calidad de vida en el trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Correo de saludo de onomástico a los hijos y esposa del colaborador. ✓ Aplicación de actividades integradoras entre colaboradores cada 6 meses, donde puedan participar también sus familias. ✓ Solventar el 50% de los estudios de personal que se lleve una carrera profesional, posgrado, diplomado o seminario. ✓ Convenios educativos para los hijos de los colaboradores. 	<p>ahorros</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Gerente Regional ➤ Administrador de agencia 	
--	--	-----------------	--	---	--

			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Facilidad para acceder a préstamos vivienda o vehiculares con tasas bajas. ✓ Cupones de descuento previo convenio con supermercados, agencias de viajes, ytiendas por departamento. ✓ Diploma de reconocimiento al colaborador del mes. ✓ Promoción y ascenso. ✓ Contratos indeterminados después del primer año de ingreso. ✓ Flexibilidad de horarios. 		
--	--	--	---	--	--

d) Proponer estrategias de seguimiento y retroalimentación de los colaboradores.

N°	Actividad	Descripción	Plan de trabajo	Responsable	Fuentes
	Seguimiento y	Es un proceso de monitoreo	<p>Teniendo en cuenta el mercado del talento actual se propone medir al colaborador con los siguientes Indicadores de Gestión (KPI):</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Tiempo de capacitación y entrenamiento: busca medir el total 		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Indicadores de

1	control del talento humano	de las labores de los colaboradores para identificar falencias y brindar retroalimentación.	<p>de horas en capacitación y el promedio por colaborador, de igual manera se debe medir en este indicador el costo de la capacitación y su incidencia en la mejora en el desempeño laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Tiempo en alcanzar las metas: busca medir la eficacia de los trabajadores y el resultado del proceso de selección. ➤ Rotación de personal: busca medir la permanencia de los colaboradores y el sentido de pertenencia, se puede calcular teniendo en cuenta las renunciaciones y el total de colaboradores de la empresa. Se debe considerar el 5% como una cifra adecuada de rotación, de esta manera se busca no incrementar los costos en reclutamiento. ➤ Ausentismo e impuntualidad: busca medir las faltas del colaborador al centro de trabajo según el motivo. Este indicador sirve para medir el compromiso del colaborador con la 	➤ Gestión de Personas	<p>Gestión</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Balanced Scorecard
---	-----------------------------------	---	--	-----------------------	---

			<p>organización</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Retención de talentos: este indicador permite identificar a los colaboradores importantes y necesarios para la empresa según sus puestos. Para poder calcularlo debe tener en cuenta el número anual de colaboradores clave entre el número de colaboradores clave actual.➤ Tiempo de vacantes pendientes de cubrir: Este indicador permite la evaluación del área de gestión de personas para cubrir las plazas vacantes y➤ el tiempo que toma para hacerlo.		
--	--	--	---	--	--

Presupuesto

Primer objetivo:

N°	Actividad	Descripción	Indicador	Costo unitario	Costo Total
1	Proceso de reclutamiento	<ul style="list-style-type: none">➤ Formulación de perfil de puesto➤ Convocatorias➤ Invitaciones laborales a Universidades	<ul style="list-style-type: none">➤ Guía metodológica para el diseño de perfil de puestos.➤ Anuncios web y diarios➤ Cartas de invitación	S/ 400	S/ 2260
2	Proceso de selección	<ul style="list-style-type: none">➤ Etapa de Pre selección➤ Exámenes psicológicos y psicotécnicos.➤ Examen de desenvolvimiento	<ul style="list-style-type: none">➤ Formatos de pre selección (Test)➤ Formato de entrevista	S/ 500	
3	Proceso de contratación	<ul style="list-style-type: none">➤ Solicitud de documentos personales➤ Firma de declaraciones juradas➤ Firma de contrato.	<ul style="list-style-type: none">➤ Formato de recepción➤ Declaraciones juradas legalizadas➤ Legalización de Contrato	S/ 60	
4	Proceso de Inducción	<ul style="list-style-type: none">➤ Presentación de video institucional➤ Charlas de inducción➤ Capacitación CEMIF➤ Supervisión	<ul style="list-style-type: none">➤ Proyector➤ Formatos de inducción➤ Viáticos➤ Formato de supervisión.	S/ 1000	
5	Proceso de Evaluación	<ul style="list-style-type: none">➤ Evaluación del Desempeño➤ Evaluación trimestral	<ul style="list-style-type: none">➤ Formato de evaluación web➤ Formatos de evaluación física	S/ 300	

Segundo objetivo:

N°	Actividad	Descripción	Indicador	Costo unitario	Costo Total
1	Reestructuración	➤ Modificación de escala salarial	➤ Inversión en remuneraciones por colaborador.	S/ 1000	S/ 1200
2	Escala de incentivo	➤ Incentivos monetarios ➤ Incentivos no monetarios	➤ Bonos por productividad ➤ Vales de consumo	S/200	

Tercer objetivo

N°	Actividad	Descripción	Indicador	Costo unitario	Costo Total
1	Programa de Capacitación y Desarrollo de Talentos	➤ Charla de retroalimentación ➤ Taller de habilidades ➤ Institución de líderes	➤ Proyector ➤ Moderador y plan de trabajo ➤ Certificados ➤ Fichas técnicas de evaluación	S/ 500	S/1000
2	Programa de Retención del Talento	➤ Campañas de salud ➤ Botiquín ➤ Mochila de emergencias ➤ Manual de instrucción ➤ Actividades integradoras ➤ Costo de estudios 50% ➤ Cupones de descuento ➤ Diploma de reconocimiento	➤ Laboratorios ➤ Implementos ➤ Implementos de emergencia ➤ Formatos de instrucción ➤ Costo de actividades ➤ Valor de curso ➤ Cuponera ➤ Certificado	S/ 500	

Cuarto objetivo

N°	Actividad	Descripción	Indicador	Costo unitario	Costo Total
1	Seguimiento y control del talento humano	➤ Implementación de Indicadores	➤ Balanced Scorecard o cuadro de mando Integral	S/ 200	S/200

Presupuesto total de la propuesta

N°	Actividad	Costo
1	Plantear estrategias para la gestión de selección de personal.	S/2260
2	Establecer estrategias de compensación y retención del talento.	S/1000
3	Determinar estrategias para la retención de personal.	S/1200
4	Proponer estrategias de seguimiento y retroalimentación de los colaboradores	S/200
	TOTAL	S/4600

Anexo 11. Validación de la propuesta

Experto validador 1.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



VALIDACIÓN DE PROPUESTA (JUICIO DE EXPERTOS)

FICHA DE EVALUACIÓN DEL **Gestión del talento humano para los colaboradores de una empresa agroexportadora de Olmos.**

Yo, **Jaime Armando Gonzales Chanamé**, identificado con DNI N° **40802823**, con Grado Académico de **Maestro en administración de con Mención en Gerencia Empresarial** en la Universidad Pedro Ruiz Gallo, con código de inscripción en SUNEDU N° **UNPRG-EPG-2022-0202**:

Hago constar que he leído y revisado el **Gestión del talento humano para los colaboradores de una empresa agroexportadora de Olmos**, correspondientes a la Tesis de nombre "Plan de gestión del talento humano para mejorar la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos", de la Maestría en **Administración de Negocios - MBA** de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura:

1. Título
2. Objetivos
3. Principios
4. Desarrollo de objetivos
5. Presupuesto

La propuesta corresponde a la tesis: "**Plan de gestión del talento humano para mejorar la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos**".

c. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	x		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	x		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	x		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	x		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	x		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	x		



7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	X		
---	---	----------	--	--

d. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	X		
2	Soluciona el problema de la investigación	X		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	X		
4	Es viable en sus aplicación	X		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	X		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Propuesta: Gestión del talento humano para los colaboradores de una empresa agroexportadora de Olmos			
APLICABILIDAD	CONTEXTUALIZACIÓN	PERTINENCIA	% DE LA PROPUESTA VALIDADA
99%	99%	99%	99%

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

La propuesta cuenta con una estructura que responde a los objetivos de investigación.

OBSERVACIONES: ninguna.

Chiclayo, 12 de julio de 2023.

Mg. Jaime Armando Gonzales Chanamé Código de registro de Sunedu: N° **UNPRG-EPG-2022-0202** Centro de labores: Administrador en el Centro Comercial Arca Continental.

Mg. Jaime Armando Gonzales Chanamé
DNI: 40802823
EXPERTO

Experto validador 2.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN DE PROPUESTA (JUICIO DE EXPERTOS)

FICHA DE EVALUACIÓN DEL **Gestión del talento humano para los colaboradores de una empresa agroexportadora de Olmos.**

Yo, **Johansson Víctor Manuel Quilia Valerio**, identificado con DNI N° **45151436**, con Grado Académico de **Maestro en administración de Negocios** en la Universidad César Vallejo con código de inscripción en SUNEDU N° **052-10997**:

Hago constar que he leído y revisado el **Gestión del talento humano para los colaboradores de una empresa agroexportadora de Olmos**, correspondientes a la Tesis de nombre "Plan de gestión del talento humano para mejorar la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos", de la Maestría en **Administración de Negocios - MBA** de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura:

1. Título
2. Objetivos
3. Principios
4. Desarrollo de objetivos
5. Presupuesto

La propuesta corresponde a la tesis: "**Plan de gestión del talento humano para mejorar la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos**".

e. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	x		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	x		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	x		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	x		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	x		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	x		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	x		

f. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	X		
2	Soluciona el problema de la investigación	X		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	X		
4	Es viable en sus aplicación	X		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	X		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Propuesta: Gestión del talento humano para los colaboradores de una empresa agroexportadora de Olmos			
APLICABILIDAD	CONTEXTUALIZACIÓN	PERTINENCIA	% DE LA PROPUESTA VALIDADA
99%	100%	99%	99%


DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

La propuesta cuenta con una estructura que responde a los objetivos de investigación.

OBSERVACIONES: ninguna.

Chiclayo, 15 de julio de 2023.

Mg. Johansson Víctor Manuel Quilia Valerio Código de registro de Sunedu: N°
052-10997 . Centro de labores: Universidad César Vallejo



Mg. Johansson Víctor Manuel Quilia Valerio
DNI: 40802823
EXPERTO

Experto validador 3.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN DE PROPUESTA (JUICIO DE EXPERTOS)

FICHA DE EVALUACIÓN DEL **Gestión del talento humano para los colaboradores de una empresa agroexportadora de Olmos.**

Yo, **Cárdenas del Águila, Edward**, identificado con DNI N° **16779036**, con Grado Académico de **Maestro en administración de Negocios** en la Universidad Cesar Vallejo, con código de inscripción en SUNEDU N° **A743304**:

Hago constar que he leído y revisado el **Gestión del talento humano para los colaboradores de una empresa agroexportadora de Olmos**, correspondientes a la Tesis de nombre "Plan de gestión del talento humano para mejorar la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos", de la Maestría en **Administración de Negocios - MBA** de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura:

1. Título
2. Objetivos
3. Principios
4. Desarrollo de objetivos
5. Presupuesto

La propuesta corresponde a la tesis: "**Plan de gestión del talento humano para mejorar la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora, Olmos**".

a. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	x		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	x		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	x		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	x		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	x		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	x		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	x		

b. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	x		
2	Soluciona el problema de la investigación	x		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	x		
4	Es viable en sus aplicación	x		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	x		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Propuesta: Gestión del talento humano para los colaboradores de una empresa agroexportadora de Olmos			
APLICABILIDAD	CONTEXTUALIZACIÓN	PERTINENCIA	% DE LA PROPUESTA VALIDADA
99%	96%	99%	98%

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

La propuesta cuenta con una estructura que responde a los objetivos de investigación.

OBSERVACIONES: ninguna.

Chiclayo, 12 de julio de 2023.

Mg. **Cárdenas del Águila, Edward** Código de registro de Sunedu: **A743304**:

Centro de labores: Gobierno Regional de Lambayeque



Mg. **Cárdenas del Águila, Edward**
DNI: 16779036
EXPERTO