



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

El Comportamiento organizacional y la gestión del talento humano en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**AUTORA:**

Br. Silvana Córdova Elías

**ASESOR:**

Dr. Carlos Wenceslao Sotelo Estacio

**SECCIÓN:**

Ciencias Administrativas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración del Talento Humano

**PERÚ – 2017**

## **Jurado calificador**

---

Dr. José Perales Vidarte  
Presidente

---

Dra. Jessica Palacios Garay  
Secretaria

---

Dr. Carlos Wenceslao Sotelo Estacio  
Vocal

### **Dedicatoria**

A Dios por bendecirme siempre y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de mi vida.

A mí amada madre, por ser una mujer que me llena de orgullo, gracias por tu infinito amor y tu incondicional apoyo.

A mi amiga Analí, gracias por tu amistad sincera, por estar a mi lado a cada momento y por ser parte de este anhelado logro para ambas.

### **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo que mediante la Escuela de Postgrado me permite obtener el grado académico de Magíster, del mismo modo a todos los Docentes que con su profesionalismo y experiencia nos han guiado en la culminación de nuestra Maestría.

A la Empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. por su apoyo brindado para la realización de esta investigación.

Al Dr. Carlos Sotelo DBA, por su apoyo constante en la realización de esta investigación.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Silvana Córdova Elías, estudiante del Programa de Maestría en Gestión del Talento Humano de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 10515679, con la tesis titulada: *El Comportamiento Organizacional y la Gestión del Talento Humano en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016.*

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, mayo de 2017.

---

Br. Silvana Córdova Elías  
DNI. 10515679

## Presentación

Distinguidos miembros del jurado calificador, de conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, pongo a vuestra consideración la evaluación de la tesis *El comportamiento organizacional y la gestión del talento humano en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016*, elaborada con el propósito de obtener el grado académico de Magíster en Gestión del Talento Humano.

El estudio comprende los siguientes capítulos: el capítulo I se refiere a la introducción; el capítulo II se refiere al marco metodológico; el capítulo III describe los resultados; el capítulo IV se refiere a la discusión; el capítulo V a las conclusiones; el capítulo VI a las recomendaciones, el capítulo VII a las referencias y por último el capítulo VIII se anexan los apéndices respectivos.

Espero la valoración que corresponda a la presente investigación, así como, me dispongo a atender las observaciones y sugerencias formuladas, las mismas que permitirán su enriquecimiento, lo que redundará en beneficio del personal de las instituciones educativas en estudio.

Los Olivos, mayo de 2017.

---

Br. Silvana Córdova Elías

**Lista de contenido**

	<b>Página</b>
Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Lista de contenido	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1. Antecedentes	15
1.2. Fundamentación teórica	21
1.3. Justificación	32
1.4. Problema	33
1.5. Hipótesis	35
1.6. Objetivos de la investigación	36
II. Marco Metodológico	38
2.1. Variables	39
2.2. Operacionalización de variables	39
2.3. Metodología	40
2.4. Tipo de estudio	41
2.5. Diseño	42
2.6. Población y muestra	42
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
2.8. Procedimientos de recolección de datos	50
2.9. Método de análisis de datos	50

2.10. Consideraciones éticas	50
III. Resultados	51
3.1. Descripción de variables	52
3.2. Contraste de hipótesis	62
IV. Discusión	67
V. Conclusiones	71
VI. Recomendaciones	73
VII. Referencias	75
VIII. Apéndices	79
Apéndice A: Matriz de Consistencia	80
Apéndice B: Instrumentos	81
Apéndice C: Cartas de presentación de la Universidad César Vallejo ante la Empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.	83
Apéndice D: Carta de autorización de la Empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.	84
Apéndice E: Certificados de validez del contenido de instrumentos	85
Apéndice F: Base de datos de la prueba piloto	97
Apéndice G: Confiabilidad de la prueba piloto	99
Apéndice H: Base de datos general	100
Apéndice I: Artículo científico	102



## Lista de tablas

		<b>Página</b>
Tabla 1	Matriz de operacionalización de variable: comportamiento organizacional	39
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable: gestión del talento humano	40
Tabla 3	Colaboradores de la Empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.	43
Tabla 4	Valoración expresiva de la escala Likert para variable comportamiento organizacional	45
Tabla 5	Escala de baremos de acuerdo a la variable comportamiento organizacional y sus dimensiones	45
Tabla 6	Valoración expresiva de la escala Likert para variable gestión del talento humano	46
Tabla 7	Escala de baremos de acuerdo a la variable gestión del talento humano y sus dimensiones	47
Tabla 8	Validación de instrumentos de las variables: comportamiento organizacional y gestión del talento humano	48
Tabla 9	Análisis de los ítems de las variables comportamiento organizacional y gestión del talento humano	48
Tabla 10	Coeficiente de confiabilidad de la variable comportamiento organizacional	49
Tabla 11	Coeficiente de confiabilidad de la variable gestión del talento humano	49
Tabla 12	Nivel de percepción del comportamiento organizacional en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016	52
Tabla 13	Nivel de percepción de personas en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.	53
Tabla 14	Nivel de entorno en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.	54

Tabla 15	Nivel de estructura en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.	55
Tabla 16	Nivel de tecnología en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.	56
Tabla 17	Nivel de percepción de la gestión del talento humano en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.	57
Tabla 18	Nivel del flujo de recursos humanos en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.	58
Tabla 19	Nivel de la educación y desarrollo en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.	59
Tabla 20	Nivel de los sistemas de trabajo en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.	60
Tabla 21	Nivel de compensación laboral en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.	61
Tabla 22	Correlación entre el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.	62
Tabla 23	Correlación entre el comportamiento organizacional y el flujo de recursos humanos en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.	63
Tabla 24	Correlación entre el comportamiento organizacional con la educación y desarrollo de recursos humanos en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.	64
Tabla 25	Correlación entre el comportamiento organizacional con la educación y desarrollo de recursos humanos en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.	65
Tabla 26	Correlación entre el comportamiento organizacional y la compensación laboral en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.	66

**Lista de figuras**

	<b>Página</b>
Figura 1 Nivel de percepción del comportamiento organizacional en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.	52
Figura 2 Nivel de percepción de personas en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.	53
Figura 3 Nivel de entorno en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.	54
Figura 4 Nivel de estructura en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.	55
Figura 5 Nivel de tecnología en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.	56
Figura 6 Nivel de percepción de la gestión del talento humano en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.	57
Figura 7 Nivel del flujo de recursos humanos en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.	58
Figura 8 Nivel de la educación y desarrollo en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.	59
Figura 9 Nivel de la educación y desarrollo en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.	60
Figura 10 Nivel de compensación laboral en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.	61

## Resumen

La presente investigación tiene como propósito determinar la relación del comportamiento organizacional y la gestión del talento humano en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016.

Tipo de investigación básica, descriptiva correlacional. El diseño es un estudio no experimental, de corte transversal bajo el enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 70 colaboradores que laboraron durante el periodo 2016 en la Empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. Para la recolección de datos se utilizó el instrumento cuestionario para medir la relación del comportamiento organizacional y la gestión del talento humano obteniendo una confiabilidad de los instrumentos, utilizándose el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 22. Se adjunta tabla de confiabilidad de los instrumentos. Se utilizó el estadígrafo no paramétrico de Rho de Spearman.

En los resultados se determinó que existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano, donde el valor Rho de Spearman es 0.909 con una significancia de  $0,00 < p < 0,05$  por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

*Palabras claves:* comportamiento organizacional, talento humano.

## **Abstract**

The present research aims to determine the relationship of organizational behavior and human talent management in the company Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016.

Type of basic, descriptive, correlational research. The design is a non-experimental, cross-sectional study under the quantitative approach. The population was made up of 70 employees who worked during the period 2016 in the Company Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. For data collection, the questionnaire instrument was used to measure the relationship between organizational behavior and the management of human talent, obtaining a reliability of the instruments, using the SPSS (Social Statistical Package for Social Sciences) version 22 the instruments. Spearman's non-parametric Rho statistic was used.

In the results it was determined that there is a significant relationship between organizational behavior and human talent management, where Spearman's Rho value is 0.909 with a significance of 0.00  $p < 0.05$ , thus rejecting the null hypothesis and the alternative hypothesis is accepted.

*Key words:* organizational behavior, human talent.

## **I. Introducción**

## 1.1. Antecedentes

### Internacionales

Guerrero (2014), en su investigación sobre la Gestión del talento humano basado en competencias. Identificó el importante rol que debe adoptar el experto de recursos humanos frente a las competencias, el cual debe de enfocar sus esfuerzos en gestionar su aplicación y ejecución. Así como trabajar en el diseño de nuevas estrategias competitivas dentro de todos los niveles organizacionales, las cuales permitirán identificar y potenciar el factor humano, trabajando en la mejora de sus destrezas y habilidades que contribuirán a la realización eficiente de sus tareas. En el estudio se diseñó una herramienta orientada a identificar y diagnosticar las necesidades de los profesionales de recursos humanos referente a las habilidades en los empleados de una organización y definir en primer plano aquellos factores que se deben evaluar, así como las herramientas necesarias para obtener un resultado verídico, así como la creación de una plataforma donde se generen los planes de desarrollo adecuados para que los empleados logren potencializar sus habilidades y ponerlas en práctica dentro de sus actividades diarias, teniendo como finalidad el incremento de la calidad y efectividad de su trabajo dentro de las distintas áreas de influencia de una organización, siempre encontrándose inmersos en los cambios del entorno. Los resultados de la investigación demuestran que los factores a considerar para el desarrollo e implementación un modelo diagnóstico basado en competencias laborales son: el entorno laboral, los factores organizacionales, la gestión del talento, el modelo de competencias.

Bravo, Montoya y Mejía (2013), realizaron una investigación sobre *El factor del talento humano en las organizaciones*. En su estudio planteó un análisis crítico del enfoque de talento humano desde el punto de vista de la teoría económica empresarial, mostrando su composición y aplicación en el campo de desarrollo económico. Dicha investigación paso a formar parte de la principal reflexión realizada dentro del grupo de investigación “Nuevas tecnologías, trabajo y gestión”, del programa de Ingeniería Industrial de la Universidad de San Buenaventura (Cali, Colombia), en relación con una investigación sobre capacitación integral del talento

humano en las pequeñas y medianas empresas. Así mismo los autores propusieron que la investigación debe profundizar más allá del aspecto económico o técnico del concepto para formular un debate ético, sobre las relaciones económicas dentro del sistema económico capitalista globalizado.

Ramos (2013), publicó una investigación sobre el Comportamiento organizacional en las delegaciones departamentales del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales Región Noroccidente. Esta investigación se realizó en seis delegaciones departamentales del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales de la región Noroccidente; donde se analizó el comportamiento organizacional existente entre los colaboradores de las distintas delegaciones de estudio, y como este aspecto influye en el desarrollo de las actividades definidas para el logro de la misión, la visión y los objetivos de la institución. El objetivo general fue determinar el comportamiento organizacional en las delegaciones departamentales del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales Región Noroccidente del país. Se identificó que en dicha institución no existían nociones de comportamiento organizacional, dando como resultado la insatisfacción del personal así como que se permitía la influencia del comportamiento individual a nivel de grupal, dicha conducta producía actitudes negativas entre compañeros. Se recomendó la implementación de un manual de valores institucionales y motivacionales que reforzarían las acciones positivas, mejorando las condiciones generales de trabajo, fomentando el trabajo en equipo y a la vez realizando evaluaciones periódicas que monitoreen el avance de las prácticas de valores institucionales, todo esto con el fin de mejorar las acciones y actitudes del recurso humano dentro de la institución.

Gallardo, González, Martínez y Pardo (2012), realizaron un artículo sobre la Gestión del talento en la empresa española - Rol del departamento de recursos humanos. La finalidad de este apartado es dual ya que primero se buscó explicar, con base de literatura especializada, el concepto de talento y el rol del departamento de recursos humanos en la gestión del mismo; y como segundo punto se buscó analizar mediante el Método Delphi, la opinión de expertos consultados sobre la definición de talento. Se analizó el rol del departamento de recursos humanos y el efecto de la actual crisis en la gestión del talento, los



resultados demostraron que: el talento comprende una mezcla de competencias y compromiso que las personas manifiestan o demuestran mediante un desempeño eficiente, coincidiendo con los conceptos consultados; también se aprecia que el departamento de recursos humanos no se vincula directamente en el diseño e implementación de las estrategias de la empresa, así mismo se determina que en época de crisis toda acción emprendida por dicha área quedará supeditada a los costes que implique para la empresa.

Romero, Genesi y Tinedo (2011), realizaron una investigación sobre el Comportamiento organizacional del talento humano en las instituciones educativas. El objetivo general del estudio fue analizar el comportamiento organizacional del talento humano en las instituciones educativas del Municipio Cabimas. Partiendo de las teorías de Robbins (2004), Schermerhorn (2007) y Alles (2007). La investigación fue analítica-descriptiva de campo, diseño no experimental-transeccional, la población estuvo conformada por 60 sujetos, la recolección de datos se realizó con la técnica de observación por encuesta. Los principales resultados indicaron que la estructura organizacional y la capacitación son de aplicación positiva, en cambio los aspectos de personalidad y el cambio organizacional son escasos ya que están influenciados por aspectos subjetivos e incertidumbre, en vista de estos resultados, se debe realizar un esfuerzo para dotar de todas las herramientas al personal administrativo y docente para el desarrollo de estos aspectos.

### **Nacionales**

Inca (2015), en su estudio publicado sobre la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas 2015. En dicha investigación su principal objetivo fue determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en dicha municipalidad. Las dimensiones que se emplearon para la investigación fueron: la selección de personal, cuyo objetivo es la contrata de los postulantes idóneos para el puesto de trabajo; la capacitación de personal, cuya premisa describe que cada individuo necesita una actualización y entrenamiento en el lugar del trabajo y finalmente la adecuación de ambientes de trabajo, que propicia el cambio de

instalaciones que permita la mejora del desenvolvimiento profesional para responder de manera eficaz a las necesidades del usuario.

Para la obtener la información se aplicó una encuesta de opinión a 104, trabajadores administrativos entre hombres y mujeres, los cuales laboraban en la municipalidad entre los meses de octubre y noviembre del 2015. Para dicho muestreo se aplicó un cuestionario para cada variable. La primera variable utilizó un cuestionario de gestión del talento humano compuesto por 12 ítems, con una amplitud de escala de Likert y la segunda variable del desempeño laboral, haciendo un total de 06 ítems. La validez y la confiabilidad del instrumento fueron realizadas; según el coeficiente de Alfa de Cronbach y los resultados obtenidos fueron de 0,894, para ambos cuestionarios por tanto son fiables y consistentes. Se aplicó el coeficiente de relación de Spearman, en el que se observa un valor de 0,819 lo que significa que existe una correlación positiva alta, y con respecto al valor de "sig." se obtuvo un resultado de 0.000, que es menor a 0.05 (nivel de significancia), por ende, existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas.

Vásquez (2013), en su investigación: Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de Centro Quirúrgico – H.R.D.L.M. Chiclayo. Donde se identificó los principales factores de la motivación (intrínsecos y extrínsecos) que influyen en el comportamiento organizacional de sus trabajadores y establecer la correlación de los mismos. Este estudio fue tipo descriptivo – cuantitativo, teniendo como población a 42 profesionales de la salud que laboran en la institución. Se utilizó un Test de Likert de 52 preguntas divididas en ítems de motivación y comportamiento. Donde establecieron las siguientes conclusiones: en primer lugar los principales factores motivacionales que influyen en el comportamiento organizacional del personal de salud en estudio, son el salario (76.2%) y la falta de reconocimiento en los dos últimos años por parte de la dirección del hospital (81.2%); dichos factores conllevan a modificar el desempeño de los profesionales de salud en determinadas circunstancias, provocando que este no sea eficiente y haya un retraso en sus actividades, por lo que se recomienda considerar como principales factores motivacionales: la estabilidad laboral y los

reconocimientos, ya que propician sentimientos de seguridad y valoración en los trabajadores.

Quesada (2012), en su investigación titulada *El liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas "Ramón Castilla" y "Túpac Amaru" del distrito de Comas, de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04, Provincia y Departamento de Lima*. Menciona que la finalidad de dicho estudio fue demostrar la relación entre el liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas ya mencionadas, describiendo la investigación como básica, en razón que sus resultados enriquecen el conocimiento científico en materia educativa, de nivel descriptivo y diseño correlacional, debido a que se estableció una relación entre el liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las dos instituciones estudiadas las cuales tiene un menor desarrollo socio económico. La población estuvo conformada por 99 docentes y 07 directivos, la muestra asume la totalidad de la población, el tamaño muestral fue elegido de manera intencional no probabilístico. Se aplicaron dos encuestas, una para medir el liderazgo transaccional y otra para determinar el comportamiento organizacional. Ambos instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos, consignando el valor de "muy bueno" y son confiables, determinándose coeficientes con el alfa de Cronbach de 0,694 para el instrumento que mide el liderazgo transaccional y 0,986 para aquel que mide el comportamiento organizacional. Los resultados de la investigación arrojan una relación significativa entre las variables, así como con sus respectivas dimensiones.

Oscoco (2015), en su investigación titulada *"Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha - Andahuaylas - Apurímac, 2014"* para obtener el grado de Licenciado en Administración de Empresas por la Universidad Nacional José María Arguedas", planteó como objetivo general determinar la relación existente de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Pacucha. La metodología empleada; en cuanto al tipo de investigación fue descriptiva correlacional, de diseño no experimental transaccional correlacional.

Aplicó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario de actitudes Likert. La población fue censal de 35 trabajadores. El estadístico utilizado fue el coeficiente de correlación Rho Spearman, obteniendo un valor de 0.552 de correlación. Arribando a la conclusión de que existe una correlación significativa positiva débil entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Caro (2011), en su artículo de investigación sobre el Comportamiento organizacional base para una administración por valores en organizaciones universitarias. Que fue presentado como publicación para la revista Apuntes de Ciencia & Sociedad de la Universidad Continental – Lima. El autor indicó que la finalidad de los valores es fomentar un cambio de actitud en las personas, ya que actualmente se habla solo de cambios globalizados pero se deja de lado aspectos como la de motivación, moral, ética y valores. Este artículo no refiere un capítulo para el marco metodológico como tal, ni el diseño ni el tipo de investigación, pero si presenta un muestreo de tipo no probalístico con ecuaciones de modelo dinámico de administración de valores y como resultado estadístico. El estudio nos asegura que la herramienta de los líderes son: la persuasión y el poder, siempre de la mano con las reglas, los principios y la coherencia de los mismos, siendo el reflejo de estos las conductas y actitudes, que demuestran la baja productividad del personal insatisfecho, desmotivado y sin metas fijas. El nivel de ausentismo es elevado y las rotaciones de personal muy constantes; por lo podemos analizar que el comportamiento organizacional contribuye a la ejecución exitosa de la administración por valores o contrariamente es un factor que la obstaculiza, por eso las organizaciones de éxito reorganizan sus estrategias, siempre posicionando en sus trabajadores la visión, misión de su empresa evitando la desmotivación por no contar con trabajadores comprometidos.

## **1.2. Fundamentación teórica**

### **Variable comportamiento organizacional**

#### **Definición de comportamiento organizacional**

Alles (2008), señaló al comportamiento organizacional como un aspecto básicamente relacionado con las personas en el ámbito de las organizaciones, desde su máxima dirección hasta su nivel de base. Esto considera a las personas por si solas o en grupo, analiza el individuo desde su propio punto de vista, así como cuando este se desempeñe en su rol de jefe o directivo, sus problemas y conflictos y los círculos virtuosos de crecimiento y desarrollo.

Chiavenato (2009), nos indicó que el comportamiento organizacional es el estudio de las personas y los grupos que interactúan dentro de las organizaciones, estas pequeñas agrupaciones de personas influyen de manera directa ejerciendo cierto poder ocupándose en las estructuras organizacionales. Dicho esto, el comportamiento organizacional representa una ininterrumpida interacción entre las personas y las organizaciones, es importante que toda persona sepa interrelacionarse dentro de la organización, lo que propicia la creación de una cultura sólida que sea orientada a objetivos comunes.

Griffin y Moorhead (2010), definieron el comportamiento humano en los entornos organizacionales, describiendo la conexión entre ambos, así como la organización en sí misma. El campo del comportamiento organizacional intenta entender el comportamiento humano en los entornos organizacionales, la organización misma y la interface individuo-organización. Así aunque es posible enfocarse en sólo una de estas áreas a la vez, una comprensión completa del comportamiento organizacional requiere del conocimiento de las tres.

Hellriegel y Slocum (2009), definieron al comportamiento organizacional como el estudio de los individuos y los grupos dentro del contexto de una organización, también enfatizaron la importancia del estudio de los procesos ya que son las prácticas internas las que influyen en el desempeño de los individuos en los

equipos y estos en las organizaciones. Los autores centraron su teoría en el estudio de las características del individuo, sus creencias, valores y personalidad; los procesos del individuo como: la percepción, la motivación, la toma de decisiones, el juicio, el compromiso y el control; las características del grupo: su tamaño, composición y propiedades estructurales; los procesos del grupo: la toma de decisiones y el liderazgo; los procesos y las prácticas de la organización, el establecimiento de metas, evaluación, la retroalimentación, las recompensas, el desempeño, la rotación, el ausentismo y el estrés.

Robbins y Judge (2013), definieron al comportamiento organizacional, como el campo que estudia e investiga el efecto de los individuos, los grupos y la estructura, viendo la interrelación que tiene estos dentro de dentro de las organizaciones. Incidiendo que el comportamiento organizacional debe ser un campo de estudio o área de especialidad específica con un conjunto similar de conocimientos, que se ocupa de estudiar la conducta de las personas en la organización y como su comportamiento afecta el desempeño en diversas situaciones relacionadas con el ámbito laboral.

### **Modelo teórico del comportamiento organizacional.**

Alles (2008), citó a las Teorías X e Y de Douglas Mc Gregor, las cuales representan dos maneras excluyentes de percibir el comportamiento humano, las cuales fueron adoptadas por los gerentes para determinar el reconocimiento y motivación de los empleados y obtener una alta productividad. Describiendo así dos formas de pensamiento, la primera considera a sus subordinados como personas que sólo se moviliza ante el yugo o la amenaza, mientras que la segunda se basa en el principio de que la gente quiere y necesita trabajar.

La Teoría X es un conjunto de supuestos tradicionales sobre los seres humanos. Cuyo precepto está orientado a que la mayoría de gente le disgusta trabajar e intentará evitarlo tanto como pueda. Se piensa que los trabajadores tienen pocas ambiciones y evitan asumir responsabilidades, catalogándolos como egoístas, reticentes al cambio e indiferentes a las necesidades de la organización.

La Teoría Y nos muestra un punto de vista más humanista y reconoce la capacidad de los individuos de dirigir su accionar. Se apoya en el sustento de que las personas no son necesariamente perezosas. Si los directivos de las organizaciones ofrecen el reconocimiento y entorno adecuado, el trabajo fluirá naturalmente para los individuos, como por ejemplo establecer periodos de diversión u otras actividades recreativas o el mismo descanso en sí.

### **Dimensiones de comportamiento organizacional.**

#### **Dimensión 1: Personas**

Alles (2008), definió que las personas son dinámicas, conformando una organización, donde cada una de ellas tiene comportamientos individuales y grupales, siendo parte de ellas sus aspectos profesionales y emociones.

#### **Dimensión 2: Entorno**

Alles (2008), señaló que las empresas están compuestas por dos entornos y contextos uno de ambiente interno y otro externo. Cita que ninguna empresa existe aislada, porque siempre es parte de un sistema más grande que contempla diferentes elementos, como el gobierno, las familias y otras empresas.

#### **Dimensión 3: Estructura**

Alles (2008), definió la estructura como la relación formal de las funciones de las personas dentro de las organizaciones. Se requieren diferentes puestos de trabajo para realizar todas las actividades empresariales.

#### **Dimensión 4: Tecnología**

Alles (2008), señaló que el aspecto tecnológico aporta e influye en los recursos y tareas que las personas realizan, permitiendo un mejor aprovechamiento de los recursos y evaluando aspectos como el costo – beneficio en la organización.

Profundizando en la teoría del Comportamiento Organizacional, Chiavenato (2009) mencionó como sus características que:

El Comportamiento Organizacional es una disciplina científica aplicada, vinculado a cuestiones prácticas cuyo objetivo es ayudar a las personas y a las organizaciones a alcanzar un nivel de desempeño óptimo. Su aplicación busca la satisfacción del personal con su trabajo y, a la vez elevar las normas de competitividad de la organización contribuyendo de esta manera a su éxito empresarial.

El Comportamiento Organizacional se enfoca en las contingencias y eventualidades que se presentan en la organización, de esta manera identifica diferentes situaciones y problemas buscando determinar su manejo óptimo y obtener el máximo provecho de ellas.

El Comportamiento Organizacional se basa en la investigación sistemática ya que utiliza el método científico, formula hipótesis y generalizaciones sobre la dinámica del comportamiento en las organizaciones y las comprueba empíricamente.

El Comportamiento Organizacional ayuda a la administración de personas en las organizaciones, considerando que cada organización es una entidad autónoma y social, cuyo fin es de propiciar una mejor interrelación entre ambas, brindando beneficios por ambos lados como por ejemplo: que la persona tenga éxito en sus actividades y que las organizaciones maximicen sus beneficios.

El Comportamiento Organizacional se enriquece con aportaciones de varias ciencias del comportamiento, entre ellas:

Las ciencias políticas, de las que retoma conceptos relativos al poder, el conflicto, la política organizacional, etcétera.

La antropología, que analiza la cultura de las organizaciones, los valores y las actitudes, entre otros aspectos.

La psicología, que ha desarrollado conceptos relativos a las diferencias individuales, la personalidad, los sentimientos, la percepción, la motivación, el aprendizaje, etcétera.



La psicología social, que analiza los conceptos relativos al grupo, la dinámica grupal, la interacción, el liderazgo, la comunicación, las actitudes, la toma de decisiones en grupo, además de otros.

La sociología, en lo referente al estatus, el prestigio, el poder, el conflicto, y varios otros.

La sociología organizacional, en lo referente a la teoría de las organizaciones y la dinámica de las organizaciones, entre otros conceptos.

El Comportamiento Organizacional está íntimamente relacionado con diversas áreas de estudio, como la teoría de las organizaciones (TO), el desarrollo organizacional (DO) y la administración de personas o de recursos humanos (ARH). A diferencia de esas disciplinas, el Comportamiento Organizacional suele orientarse teóricamente hacia el microanálisis, pues utiliza enfoques teóricos de diversas ciencias del comportamiento que ayudan a identificar principalmente en el comportamiento de los individuos y de los grupos. En este sentido, el Comportamiento Organizacional se define como la comprensión, el pronóstico y la administración del comportamiento humano en las organizaciones.

La principal característica considera las aportaciones que hacen las ciencias del comportamiento, ya que muestran la relación íntima entre en las diversas áreas de estudio esto se da con el fin de resaltar un trabajo integrado de administración, comprensión y el pronóstico dentro de las organizaciones. También nos ayuda en facilitar la comprensión de fenómenos complejos, es decir representaciones de hechos o abstracciones de la realidad, con el fin de describir los fenómenos de manera más simple e inteligible, a través de un organigrama y un diagrama de flujo de actividades, utilizado por la mayoría de los autores incluye tres niveles de análisis: el individual, el grupal y el organizacional, los cuales tienen grados crecientes de complejidad y cada uno se elabora a partir del nivel anterior.

Arbaiza (2010), señaló como características distintivas del comportamiento organizacional las siguientes:

El comportamiento organizacional es una disciplina científica aplicada ya que busca ayudar a las personas y a la organización a mejorar su nivel de desempeño.

El comportamiento organizacional está enfocado en las contingencias, ya que busca identificar y retratar diversas situaciones dentro de la organización y manejarlas de forma más efectiva y eficiente.

El comportamiento organizacional utiliza una metodología científica: en base a la dinámica propia de cada organización, se formulan hipótesis, se establecen relaciones causales y generalizaciones, las cuales puede comprobar empíricamente.

El comportamiento organizacional gestiona a los miembros de una organización: las organizaciones están conformadas por personas y el comportamiento organizacional apoya en la comprensión entre ellas en su lugar de trabajo.

Finalmente el comportamiento organizacional es una disciplina que estudia el efecto que las personas, equipos de trabajo y estructuras, tienen en la conducta dentro de una empresa u organización, fomentando el incremento de la productividad, la motivación y la satisfacción de los empleados, reduciendo el ausentismo y la rotación de los empleados y por otro.

## **Variable gestión del talento humano**

### **Definición de gestión del talento humano**

Cuesta (2010), definió la gestión del talento humano como el conjunto de decisiones y acciones directivas en el ámbito organizacional cuya finalidad es la de influir en las personas, buscando lograr una mejora continua en todos los procesos que impliquen la implementación de estrategias organizacionales e interacción con el entorno como son: la planeación, implantación y control.

Alles (2011), señaló que el talento humano es congruente con las competencias, se entiende por competencias a aquellas características y

cualidades subyacentes a la personalidad del individuo, que se manifiestan en conductas y comportamientos que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo.

Chiavenato (2009), señaló que el talento humano se traduce en capital humano, siendo este el patrimonio invaluable que posee una organización, el cual debe ser potenciado y desarrollado para alcanzar la competitividad y el éxito empresarial. Así mismo define a la administración de recursos humanos (RH) como un campo muy sensible para la mentalidad predominante en las organizaciones, que dependen de las diversas contingencias como: la cultura, la estructura organizacional adoptada, el contexto ambiental, el giro de negocio, la tecnología que utiliza, los procesos internos y el estilo de administración utilizado.

Ibáñez (2011), refirió que el talento humano no puede ser considerado como propiedad de la organización, a diferencia de los otros recursos. Ya que los conocimientos, la experiencia, las habilidades, etcétera, son particularidades del patrimonio personal, individual, del ser humano e implican una disposición voluntaria de la persona. Esto nos indica que el desempeño de las personas debe ser de carácter voluntario y con su pleno consentimiento es más, a nadie podrá impedirle que se dedique a la profesión, industria, comercio o clase de trabajo que se acomode a su capacidad.

Jericó (2008), definió que el talento es el activo intangible más valioso de las compañías, tanto es así que vivimos en lo que se ha denominado “La guerra por el talento”. En la actualidad, las compañías compiten por conseguir un liderazgo sostenido en varios frentes: captando y fidelizando clientes, y mostrándose atractivo para los profesionales. En la medida en que una empresa sea capaz de crear valor para sus profesionales será capaz de crear valor para sus clientes.

### **Modelo teórico de gestión del talento humano**

Cuestas (2010), citó a la teoría de Beer de Harvard Business School, llegando a interpretar a los factores de situación como base determinante, siendo muy

acertado y expresando que el ser social determina la conciencia. Para otorgarle una identificación al modelo teórico lo denominé modelo de GRH DPC, significando esas siglas: Diagnóstico (D), Proyección (P) y Control de Gestión (C), siendo así: Modelo de Gestión de Recursos Humanos de Diagnóstico, Proyección y Control de Gestión Estratégica. Así, su denominación indica funcionabilidad donde la tecnología se encuentra implícita fomentando la investigación-acción, haciendo que en el proceso de investigación se vaya diagnosticando e interpretando lo estudiado, de manera que se proyecte inmediatamente para la ejecución según lo proyectado y posteriormente se daría el control para una gestión consecuente con la estrategia organizacional.

## **Dimensiones de gestión del talento humano**

### **Dimensión 1: Flujo de recursos humanos**

Cuesta (2010), señaló que el flujo de recursos humanos es un modelo que busca definir a las personas dentro de la organización como fuera de ellas. La verificación histórica y el seguimiento de ese flujo de entradas y salidas, ascensos y transferencias permiten predecir, a corto plazo, las necesidades de personal por parte de la organización.

### **Dimensión 2: Educación y desarrollo**

Cuesta (2010), indicó que la educación y desarrollo permite a los individuos adquirir los conocimientos, las competencias, las actitudes y los valores necesarios para forjar un futuro sostenible, facilitando así el entendimiento de un mundo globalizado, que propicia una actitud crítica de la realidad, generando compromiso y responsabilidad en las personas.

### **Dimensión 3: Sistemas de trabajo**

Cuesta (2010), señaló que los sistemas de trabajo buscan reconocer las tareas diarias y rutinarias y que estas sean operadas de forma coordinada y que proporcionen marco de trabajo básico a través de un conjunto definido de tareas, reglas, procedimientos y procesos que plasmados en actividad humana y en

procesos mecánicos automatizados, que posibilitan la producción de bienes y servicios con un determinado nivel de eficacia y eficiencia.

#### **Dimensión 4: Compensación laboral.**

Cuesta (2010), definió que la compensación laboral es designado a todo aquello que las personas reciben por su trabajo, correspondiendo a la satisfacción de la persona que lo percibe, de manera directa con la ejecución de su trabajo y de las condiciones que este se realiza.

Orellan (2012), señaló como objetivos de la gestión del talento humano:

La correcta integración de la estrategia, la estructura, los sistemas de trabajo y las personas, con la finalidad de que estas últimas desplieguen de todas sus habilidades y capacidades para lograr la eficiencia y la competitividad organizacional. Es decir, se debe fomentar el logro de la máxima productividad dentro de un buen clima en el trabajo. De este objetivo general se desprende varios objetivos específicos tales como: Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión, proporcionar competitividad a la organización, suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados, permitir la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo, desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo, administrar el cambio y establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables.

La administración del recurso humano es la actividad específica de adquisición, entrenamiento, evaluación y compensación del trabajador, donde los directivos tienen como función primordial buscar el desarrollo de estos aspectos.

Orellan (2012), definió a la administración del talento humano como la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales contando para ello con una estructura sólida y el esfuerzo humano coordinado. Si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará. De aquí a que toda organización debe prestar primordial atención a su personal. En consecuencia, el contexto en que se sitúa la gestión del talento humano está representado por las organizaciones y las personas, como lo refiere Chiavenato

(2002), la gestión del talento humano depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, la tecnología utilizada y los procesos internos. La gente se encarga de diseñar y producir los bienes y servicios, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar los recursos financieros, y de establecer los objetivos y estrategias para la organización. Sin gente eficiente es imposible que una organización logre sus objetivos.

La gestión del talento humano bien manejada por sus directivos tiene un impacto directo con la organización, clientes, proveedores y trabajadores.

Azocar (2013), señaló nuevos desafíos en la gestión del talento humano:

Un campo tan dinámico y competitivo como el del talento humano no se encuentra excluido de enfrentarse a una serie de desafíos provenientes del contexto socio-económico donde se desenvuelve. Estos retos, pueden representar oportunidades o amenazas para el negocio esto dependerá de la preparación para los, en tal sentido, un profesional de RRHH debe conocer esta problemática y ser lo suficientemente flexible como para adaptarse a estos desafíos y cambios, manteniéndose siempre alerta a ellos para enfrentarlos exitosamente. Se señalan cinco desafíos competitivos en la moderna administración de RRHH:

Hacia la globalización: Eventos como la apertura de mercados, los tratados de libre comercio y la orientación hacia la exportación, originan que muchas compañías busquen prosperar a través de oportunidades de negocio en mercados globales.

Incorporación de nuevas tecnologías: Es indudable resaltar la importancia de la tecnología, la influencia de la tecnología informática en el recurso humano se ha hecho patente con el surgimiento de software para administración de planillas, evaluación del desempeño, medición del clima organizacional, etc.; que en mayor o menor medida se vienen utilizando y perfeccionando. Pero además, la informática ha originado que prácticamente todo trabajador calificado necesite incorporar este tema a su perfil profesional.

Administración del cambio: La exigencia del cambio es tal que se definen dos tipos: cambio reactivo y cambio proactivo. El primero ocurre cuando las fuerzas externas afectan el desempeño de la organización; este cambio es importante ya que mide la capacidad de reacción de la organización ante cualquier eventualidad o situación dada. Sin embargo, actualmente se viene trabajando en el enfoque de cambios proactivos, buscando que la transformación y evolución del cambio sea permanente para aprovechar oportunidades que se presenten.

Desarrollo del capital humano: Vivimos una “era del conocimiento”. Hace apenas 15 ó 20 años el eje central de las empresas era su capital económico y sus bienes materiales, las empresas se preocupaban por tener la materia prima y competían por obtenerla más rápido, por ejemplo, extraer cobre o importar gramíneas para elaborar alimentos exclusivos. Ahora, esos bienes materiales son relativamente fáciles de conseguir pues los mercados se han liberalizado, ya no existen fronteras económicas y el comercio es más fluido siempre respaldado por los medios de comunicación. Por ello, si bien es cierto que “lo material” continúa siendo importante, el eje central de las organizaciones ha pasado a las habilidades, conocimientos y actitudes de los trabajadores.

Es función de área de recursos humanos la selección de personas que tengan las condiciones y el talento, esto sumado a un buen entrenamiento y capacitación, ingresen y se identifiquen con la cultura organizacional de la empresa.

Andrade (2016), indicó que el desarrollo del talento humano se enfoca en los conceptos sobre administración, que, para este estudio se define como: La disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales contando para ello con una estructura dinámica y un recurso humano coordinado. El esfuerzo humano (capital humano) es fundamental para el funcionamiento de cualquier organización; es por ello que si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará; en caso contrario, se detendrá. Por consiguiente el autor afirma que el talento humano se está moviendo y cambiando hacia la mayor concentración de papeles estratégicos de las organizaciones y una

reducción del tiempo que tradicionalmente ha dedicado a funciones transaccionales o administrativas.

### **1.3. Justificación**

#### **Teórica**

La presente investigación contribuye brindando una referencia teórica ya que la compilación de información permitió conocer en base a la existencia de libros, investigaciones, antecedentes y páginas web especializadas, el estudio del comportamiento organizacional y la gestión del talento humano, para determinar de qué manera se relacionan; siendo los autores Alles (2011) y Cuesta (2010) quienes profundizaron ambos temas con el propósito de generar reflexión y polémica, considerando la interrelación de estos conceptos en su dinámica, funciones, la cultura organizacional y la gestión del talento humano

#### **Metodológica**

Este estudio es una investigación es de tipo básica, bajo el diseño no experimental, transversal, descriptivo correlacional, ya que tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables comportamiento organizacional y gestión del talento humano, para ello se validaron los instrumentos mediante un juicio de expertos, obteniendo una fiabilidad a través del Alfa de Cronbach, posteriormente se procedió a encuestar a todos los colaboradores que laboraron en el periodo 2016 en la Empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. luego de recolectar los datos se procedió a determinar la relación entre las variables mediante el SPSS prueba estadística de correlación de Rho Spearman.

#### **Práctica**

Este estudio está orientado para que la Empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C mantengan un adecuado comportamiento organizacional y a la vez desarrollen una adecuada gestión del talento humano, permitiendo los cambios en las diferentes áreas de su empresa, proponiendo estrategias innovadoras, políticas de selección, remuneración y motivación en la gestión del talento humano, convirtiéndolo en el activo más valioso de la institución, encargándose de atraer a los mejores colaboradores, a fin de motivarlos, de comprometerlos, reduciendo la



rotación, aprovechando al máximo las capacidades de los colaboradores donde su creatividad y su esfuerzo, les permitirá lograr los objetivos contribuyendo así con el éxito de la institución.

#### **1.4. Problema**

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (1993) el comportamiento organizacional estudia las organizaciones con los nuevos desafíos en un mundo globalizado, de constante cambio y desarrollo permanente, dependiendo de los grupos y los individuos que las integran, al permitir que las personas sean empleables y desarrollen la capacidad de informarse estos contribuirán al desarrollo económico, logrando un puesto de empleo adecuado y promoviendo la a la inserción social.

La Organización Internacional del Trabajo (1993), señaló que la gestión del talento humano estudia las organizaciones con los nuevos desafíos en un mundo dinámico y en constante desarrollo, dependiendo de los grupos y los individuos que las forman, al permitir que las personas sean empleables y se conviertan en ciudadanos informados, la formación y desarrollo de recursos humanos contribuyen al desarrollo económico, a lograr el pleno empleo y a promover la inserción social.

Según el Ministerio de Trabajo (2010), los empleados del sector privado tienen expectativas diferentes a cerca del trabajo que vayan a desempeñar. Algunos de ellos desean participar y colaborar en los logros obtenidos para su empresa que les permita mejorar mediante un buen comportamiento organizacional y una buena gestión del talento humano, es por ello que el talento humano tiene una importancia sumamente considerable. Una organización sin gente eficiente es imposible que logre sus objetivos por lo que el área de recursos humanos debe de tomar una serie de decisiones acerca de que el personal influye en la eficacia de estos y sus organizaciones. Las empresas privadas están integradas por personas que llevan a cabo los avances, logros y errores de la empresa, por ello la gestión del talento humano es de vital importancia, porque el talento humano es el capital más valioso de toda la entidad pública, ya que tiene la habilidad de responder

favorablemente y con voluntad a los objetivos y las oportunidades para cumplir con el trabajo asignado.

En la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. se ha podido constatar que no se cuenta con un adecuado aspecto, en cuanto al comportamiento organizacional de sus colaboradores, todo esto ocasiona una mala gestión de los recursos humanos, ya que desde su fundación el manejo de la empresa y sobretodo del personal ha sido manejado por familiares de los dueños, personas que no tienen conocimientos, ni experiencia profesional en el manejo del personal. Al ser un problema recurrente y común, el desarrollo de estas y su desempeño ineficaz está relacionado a la falta de motivación e insatisfacción laboral de parte de sus colaboradores. Asimismo, es notorio el escaso conocimiento de la toma de decisiones, solución de conflictos y liderazgo, porque muestran debilidades para desarrollar habilidades para manejar eficazmente los conflictos, toma de decisiones y además no logran el compromiso de los colaboradores, inspirando su confianza, dando sentido a su trabajo y motivándoles a conseguir sus objetivos.

Esta situación ha traído como consecuencia apatía, desinterés, inasistencia, impuntualidad, bajo rendimiento laboral, entre otros afectando la participación de los colaboradores en las pocas actividades programadas. Dicha situación produce descontento entre todos los colaboradores de la empresa, por lo tanto se genera una comunicación ineficaz, por lo que crean un clima de tensión, intolerancia que al no ser canalizados debidamente conduce a la aparición de conflictos. Por lo que se plantea la presente investigación que es: el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016.

#### **1.4.1 Formulación del Problema General**

¿Cómo se relaciona el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016?

## **1.4.2 Problemas específicos**

### **Problema específico 1**

¿Cómo se relaciona el comportamiento organizacional y el flujo de recursos humanos en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016?

### **Problema específico 2**

¿Cómo se relaciona el comportamiento organizacional con la educación y desarrollo en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016?

### **Problema específico 3**

¿Cómo se relaciona el comportamiento organizacional y los sistemas de trabajo en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016?

### **Problema específico 4**

¿Cómo se relaciona el comportamiento organizacional y la compensación laboral en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016?

## **1.5. Hipótesis**

### **1.5.1 Hipótesis general**

Ha: Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016.

### **1.5.2 Hipótesis Específicas**

#### **Hipótesis Específica 1**

Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el flujo de recursos humanos en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016.

**Hipótesis Específica 2**

Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional con la educación y desarrollo en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016.

**Hipótesis Específica 3**

Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y los sistemas de trabajo en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016.

**Hipótesis Específica 4**

Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la compensación laboral en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016.

**1.6. Objetivos de la investigación****1.6.1. Objetivo general**

Determinar la relación del comportamiento organizacional con la gestión del talento humano en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016.

**1.6.2. Específicos****Objetivo específico 1**

Determinar la relación del comportamiento organizacional y el flujo de recursos humanos en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016.

**Objetivo Específico 2**

Determinar la relación del comportamiento organizacional con la educación y desarrollo en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016.

**Objetivo Específico 3**

Determinar la relación del comportamiento organizacional y los sistemas de trabajo en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016.

**Objetivo Específico 4**

Determinar la relación del comportamiento organizacional y la compensación laboral en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016.

## **II. Marco metodológico**

## 2.1. Variables

### Variable 1: Comportamiento organizacional

El comportamiento organizacional se refiere a todo lo relacionado con las personas en el ámbito de las organizaciones, desde su máxima conducción hasta el nivel de base, las personas actuando solas o grupalmente, el individuo desde su propia perspectiva hasta el individuo en su rol de jefe o directivo, los problemas y conflictos y los círculos virtuosos de crecimiento y desarrollo. (Alles 2008, p.88)

### Variable 2: Gestión del talento humano

Se entiende como gestión del talento humano al conjunto de decisiones y acciones directivas en el ámbito organizacional que influyan en las personas, buscando el mejoramiento continuo, durante la planeación, implantación y control de las estrategias organizacionales, considerando las interacciones con el entorno. (Cuesta 2010, p. 69)

## 2.2. Operacionalización de la Variables

Tabla 1

*Matriz de operacionalización de variable comportamiento organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Medición	Nivel
Personas	Individuos	1, 2		
	Grupos	3, 4		
Entorno	Gobierno	5, 6	(1) Nunca	Ordinal
	Competencia	7, 8	(2) Casi nunca	
Estructura	Puestos	9, 10	(3) A veces	
	Relaciones	11, 12	(4) Casi siempre	
Tecnología	Maquinaria	13, 14	(5) Siempre	
	Informática	15, 16		

*Nota: Extraído y adaptado de Alles (2008)*

Tabla 2

*Matriz de operacionalización de la variable gestión del talento humano*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Medición	Nivel
Flujo de Recursos Humanos	Reclutamiento y Selección de Personal	1, 2		
	Evaluación del Desempeño	3, 4	(1) Nunca (2) Casi nunca	Ordinal
Educación y Desarrollo	Formación	5, 6		
	Planes de Carrera	7, 8	(3) A veces	
Sistemas de Trabajo	Organización del Trabajo	9, 10	(4) Casi siempre	
	Seguridad e Higiene Ocupacional	11, 12		
Compensación Laboral	Sistemas de Motivación	13, 14	(5) Siempre	
	Sistemas de Pago por Rendimiento	15, 16		

*Nota: Extraído y adaptado de Cuesta (2010)*

### 2.3. Metodología

En esta investigación se manejó el método hipotético-deductivo, el cual es la forma que sigue el investigador para hacer de su acción una práctica científica. El método hipotético-deductivo tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia.

Bernal (2010). “El método hipotético-deductivo, consiste en un procedimiento que parte de unas afirmaciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos”.

Según Hernández, Fernández y Batista (2011), nos indica que la investigación del enfoque cuantitativo es la que nos releva un conjunto de procesos, es secuencial y probatoria. Cada etapa procede a las siguiente y no podemos



“saltar o evitar” etapas, el orden es inflexible. Claro está, nos indica el autor se puede redefinir. (p. 04)

Se entiende que es el camino que todo investigador tiene que seguir para realizar su proyecto con una práctica científica, el cual sigue estos pasos básicos: la observación del caso a estudiar, la creación de una hipótesis para explicar dicho caso, deducción de proposiciones más sobresalientes que la propia hipótesis, finalmente la validación comprobada de la verdad de los enunciados, siempre asimilándolo con la experiencia.

#### **2.4. Tipo de estudio**

La presente investigación es de tipo básica, descriptivo – correlacional

Según Carrasco (2013): “El tipo de investigación es teórica básica. Las investigaciones básicas “son aquellas que no tienen propósitos aplicativos inmediatos, pues sólo buscan ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad” (p. 43).

Según Muñoz (2011): que es descriptiva porque en esta clasificación podemos ubicar a las tesis cuyo objetivo de estudio es representar algún hecho, acontecimiento o fenómeno por medio del lenguaje, gráficas o imágenes de tal manera que se pueda tener una idea cabal del fenómeno en particular, incluyendo sus características, sus elementos o propiedades, comportamientos y particularidades.(p. 23)

Es correlacional cuando los antecedentes nos proporcionan generalizaciones que vinculan variables sobre las cuales trabajar y porque su finalidad es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico. En cierta medida tiene un valor explicativo, aunque parcial, ya que el hecho de saber que dos variables como: El comportamiento organizacional y la gestión del talento humano en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016, se relacionan aporta cierta información explicativa. (Hernández et. al. 2014, p. 98).

El tipo de investigación en mención permitió revisar información, teorías y observar hechos que correspondan con las variables en estudio: El comportamiento organizacional y la gestión del talento.

## **2.5. Diseño**

El diseño de esta investigación es de tipo no experimental, transversal.

Investigación no experimental “son los estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (Hernández et. al., 2014, p. 152).

Es transversal ya que se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (Hernández et. al., 2014, p. 154).

## **2.6. Población y muestra**

### **2.6.1. Población**

Según Tamayo y Tamayo (1997) refirió que la población es: “conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio, se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”. (p. 114)

La población está conformada por 70 colaboradores que han laborado durante el periodo 2016 en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.

Tabla 3

*Colaboradores de la Empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.*

<b>Unidad de Análisis</b>	<b>Total</b>
Gerente General	01
Jefe de Mercadeo	01
Jefe de Logística	01
Jefe de Recursos Humanos	01
Jefe de Contabilidad	01
Vendedores	20
Operarios	30
Secretaria	01
Asistente	01
Abogado	01
Choferes	04
Otros	08
<b>Total</b>	<b>70</b>

*Nota: Información obtenida del Área de Recursos Humanos de Alfoli SAC*

### **Criterios de inclusión.**

Para la presente investigación se incluyeron:

1. Trabajadores con contrato vigente.
2. Personal que no se encuentra de vacaciones.
4. Trabajadores de la sede Lima.

### **2.6.2. Muestra**

Ramírez (1997), señaló que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. De allí, que la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra.

En la presente investigación se consideró el total de la población, por lo que se encuestó a los 70 colaboradores que han laborado durante el periodo 2016 en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C., por lo tanto el total de la población encuestada será la muestra de la presente investigación.

## **2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas de recolección de datos**

La técnica que se adoptó en la presente investigación es el cuestionario bajo una escala de medida tipo Likert.

Según Hernández et. al. (2010, p. 245), refieren que el cuestionario es un conjunto de argumentos que se presentan a manera de afirmaciones para medir la reacción del sujeto. Es decir, se presenta cada afirmación y se solicita al individuo que elija uno de los cinco puntos o categorías de escala.

Instrumento 1: Cuestionario de Comportamiento Organizacional

Ficha técnica

Autor: Br. Silvana Córdova Elías (2016)

Validado: Dr. Carlos Sotelo Estacio (2016)

Objetivo: Determinar el nivel perceptivo de los colaboradores con respecto al Comportamiento Organizacional. Contiene cuatro dimensiones: Personas, Entorno, Estructura y Tecnología

Extensión: El Cuestionario consta de 16 ítems

Administración: Individual y Colectiva

Duración: 20 minutos aproximadamente

Aplicación: A los 70 colaboradores de la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.

Puntuación: La escala de medición es tipo Likert, las respuestas que pueden entregar ante cada afirmación son las siguientes:

Tabla 4

*Valoración expresiva de la escala Likert para variable comportamiento organizacional*

<b>Expresión cualitativa</b>	<b>Escala de valores</b>
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

*Nota: Elaboración propia*

Tabla 5

*Escala de baremos de acuerdo a la variable comportamiento organizacional y sus dimensiones*

<b>Variable y dimensiones</b>	<b>Niveles y rangos</b>
Comportamiento Organizacional	Malo (16 – 37) Regular (38 – 59) Bueno (60 – 80)
Personas	Malo (04 – 09) Regular (10 - 15) Bueno (16 - 20)
Entorno	Malo (04 – 09) Regular (10 - 15) Bueno (16 - 20)
Estructura	Malo (04 – 09) Regular (10 - 15) Bueno (16 - 20)
Tecnología	Malo (04 – 09) Regular (10 - 15) Bueno (16 - 20)

*Nota: Elaboración propia*

Instrumento 2: Cuestionario de Gestión del Talento Humano

Autor: Br. Silvana Córdova Elías (2016)

Validado: Dr. Carlos Sotelo Estacio (2016)

Objetivo: Determinar el nivel perceptivo de los colaboradores con respecto a la Gestión del Talento Humano. Contiene cuatro dimensiones: Flujo de Recursos Humanos, Educación y Desarrollo, Sistemas de Trabajo y Compensación Laboral

Extensión: El Cuestionario consta de 16 ítems

Administración: Individual y Colectiva

Duración: 20 minutos aproximadamente

Aplicación: A los 70 colaboradores de la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.

Puntuación: La escala de medición es tipo Likert, las respuestas que pueden entregar ante cada afirmación son las siguientes:

Tabla 6

*Valoración expresiva de la escala Likert para variable gestión del talento humano*

<b>Expresión cualitativa</b>	<b>Escala de valores</b>
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

*Nota: Elaboración propia*

Tabla 7

*Escala de baremos de acuerdo a la variable gestión del talento humano y sus dimensiones*

<b>Variable y dimensiones</b>	<b>Niveles y rangos</b>
Gestión del talento humano	Malo (16 – 37)
	Regular (38 – 59)
	Bueno (60 – 80)
Flujo de recursos humanos	Malo (04 – 09)
	Regular (10 - 15)
	Bueno (16 - 20)
Educación y desarrollo	Malo (04 – 09)
	Regular (10 - 15)
	Bueno (16 - 20)
Sistemas de trabajo	Malo (04 – 09)
	Regular (10 - 15)
	Bueno (16 - 20)
Compensación laboral	Malo (04 – 09)
	Regular (10 - 15)
	Bueno (16 - 20)

*Nota: Elaboración propia*

### **Validación y confiabilidad del instrumento.**

Hernández et. al. (2014) señala que la validez es el grado en el que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. (p. 210)

Asimismo nos dice que la confiabilidad es el grado en el que un instrumento arroja resultados compactos y congruentes. Mientras que su validez mide el grado verdadero de la variable que se busca medir. Conceptos que se aplican directamente con la elaboración de las técnicas e instrumento de la investigación. (p. 211)

Dicho esto, se procedió a validar el instrumento a través de juicio de experto donde tres especialistas del tema revisarán los instrumentos para corroborar que hay suficiencia en la recolección de información:

Tabla 8

*Validación de instrumentos de las variables: comportamiento organizacional y gestión del talento humano*

<b>Experto</b>	<b>Nro. DNI</b>	<b>Dictamen</b>
Dr. Carlos Wenceslao Sotelo Estacio	18168818	Aplicable
Dra. Isabel Menacho Vargas	09968395	Aplicable
Dr. Carlos Humberto Fabían Falcón	43580084	Aplicable

Nota: validación del instrumento por juicio de expertos

### **Prueba Piloto**

Se realizó una prueba piloto con 30 colaboradores de la empresa Aerodiana con la finalidad de obtener la validez de confiabilidad. A continuación se detallan los resultados obtenidos a través del programa SPSS versión 22.

Tabla 9

*Análisis de los ítems de las variables comportamiento organizacional y gestión del talento humano*

<b>Comportamiento Organizacional</b>		<b>Gestión del Talento Humano</b>	
<b>Ítems</b>	<b>Fiabilidad</b>	<b>Ítems</b>	<b>Fiabilidad</b>
CO01	0.782	GTH01	0.801
CO02	0.811	GTH02	0.797
CO03	0.818	GTH03	0.779
CO04	0.805	GTH04	0.809
CO05	0.802	GTH05	0.803
CO06	0.782	GTH06	0.801
CO07	0.811	GTH07	0.797
CO08	0.818	GTH08	0.779
CO09	0.805	GTH09	0.809
CO10	0.802	GTH10	0.803
CO11	0.782	GTH11	0.779
CO12	0.811	GTH12	0.809
CO13	0.818	GTH13	0.803
CO14	0.805	GTH14	0.803
CO15	0.802	GTH15	0.801
CO16	0.803	GTH16	0.797

Nota: Validación en la construcción del instrumento a través de la relación ítem instrumento



En la Tabla 5, se aprecian los resultados del análisis de correlación test-ítems en las dos variables de estudio: comportamiento organizacional y gestión del talento humano, como se puede observar, todos los ítems tienen un coeficiente de correlación sobre 0,32, por lo cual todos los ítems son válidos para constituir el instrumento final.

### Confiabilidad de instrumentos

Tabla 10

*Coefficiente de confiabilidad de la variable comportamiento organizacional*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.812	16

En el resultado obtenido del SPSS, se puede observar que el coeficiente de alfa de Cronbach es 0,812, lo que indica que el instrumento constituido por 16 ítems correspondientes a la variable comportamiento organizacional es de confiabilidad alta.

Tabla 11

*Coefficiente de confiabilidad de la variable gestión del talento humano*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.806	16

En el resultado obtenido del SPSS, se puede observar que el coeficiente de alfa de Cronbach es 0,806, lo que muestra que el instrumento constituido por 16 ítems de la variable gestión del talento humano es confiable y la confiabilidad es alta.

## **2.8. Procedimientos de recolección de datos**

La recolección de datos se inició previa coordinación con el jefe de recursos humanos de la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. para la autorización de la aplicación de las encuestas. Se entregó personalmente a cada colaborador que se encontraba laborando en el momento de la encuesta respectiva, previamente se les informó sobre el objetivo del estudio, del anonimato y confidencialidad de la información, mencionándoles que solo les tomaría un tiempo de 20 minutos.

## **2.9. Métodos de análisis de datos**

Al concluir la recolección de datos, mediante el cuestionario se procedió a realizar el análisis cuantitativo de las mismas: análisis estadísticos, análisis interpretativos, presentación en figuras estadísticas, aplicando el software estadístico SPSS 22.

## **2.10. Consideraciones éticas**

Para la ejecución de la presente investigación se contara con la autorización de la empresa en mención.

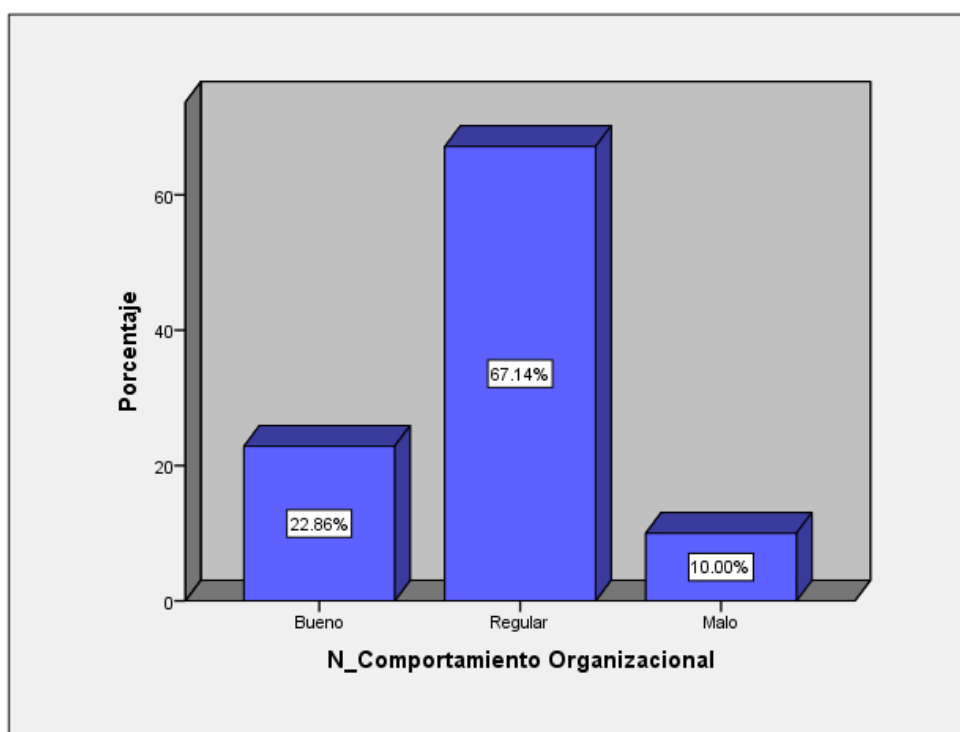
### **III. Resultados**

### 3.1. Descripción de variables

Tabla 12

*Nivel de percepción del comportamiento organizacional en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	16	22.9	22.9	22.9
	Regular	47	67.1	67.1	90.0
	Malo	7	10.0	10.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	



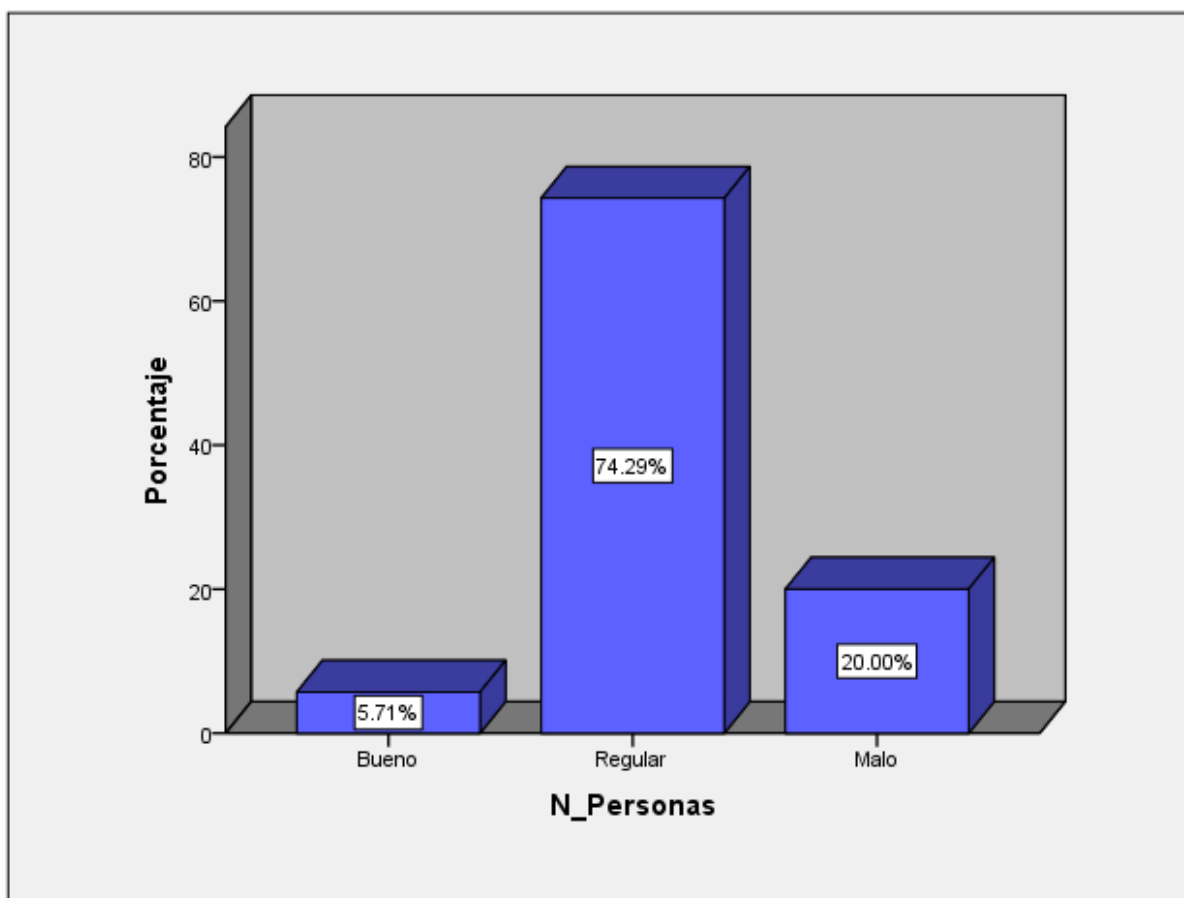
*Figura 1.* Nivel de percepción del comportamiento organizacional en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.

El análisis de la tabla 12 y figura 1 nos indica que el 67.14% de los colaboradores de la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. durante el periodo 2016 perciben un regular comportamiento organizacional, así como el 22.86% percibe un buen comportamiento y finalmente el 10% de los colaboradores indica un nivel malo del comportamiento organizacional.

Tabla 13

*Nivel de percepción de personas en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	4	5.7	5.7	5.7
	Regular	52	74.3	74.3	80.0
	Malo	14	20.0	20.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	



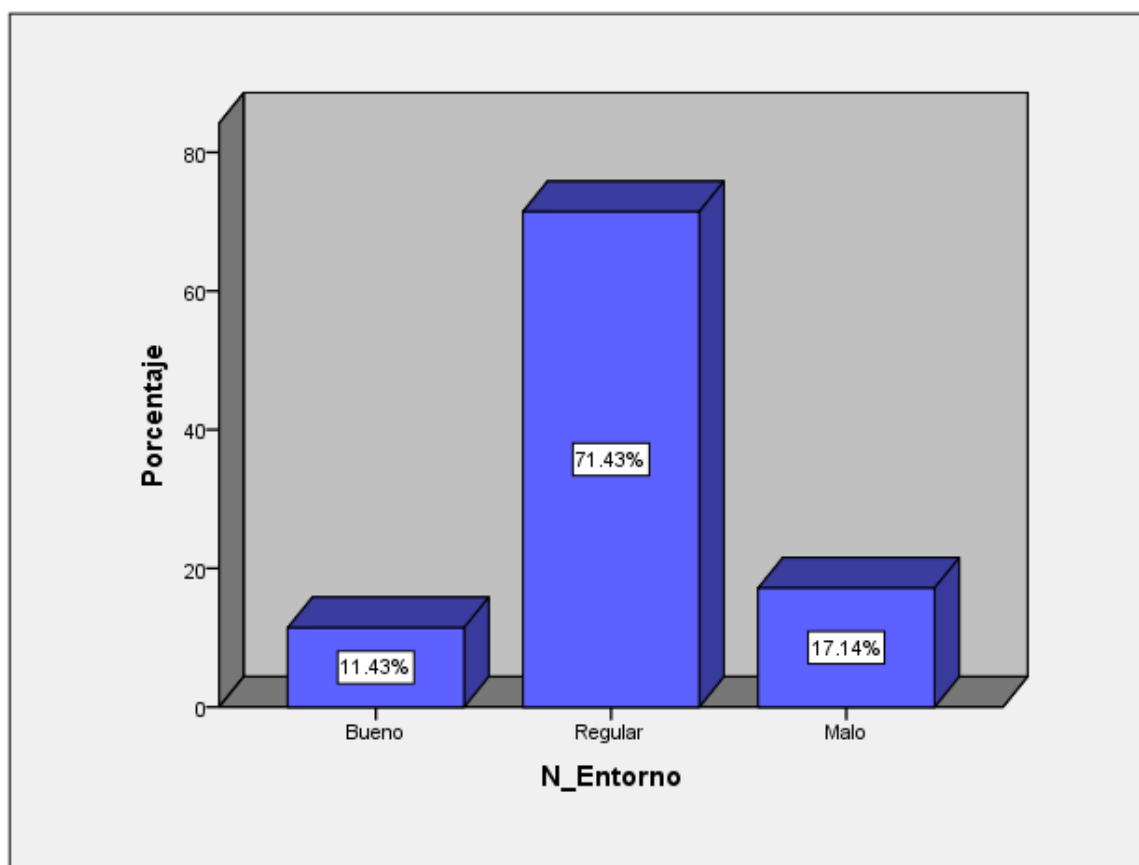
*Figura 2. Nivel de percepción de personas en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.*

En la tabla 13 y figura 2 se observa que el 74.29% de los colaboradores de la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. en el periodo 2016 indican una regular percepción de las personas, sin embargo el 20% indican una mala percepción, sin embargo el 5.71% perciben buenas cualidades de las personas.

Tabla 14

*Nivel de entorno en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	8	11.4	11.4	11.4
	Regular	50	71.4	71.4	82.9
	Malo	12	17.1	17.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	



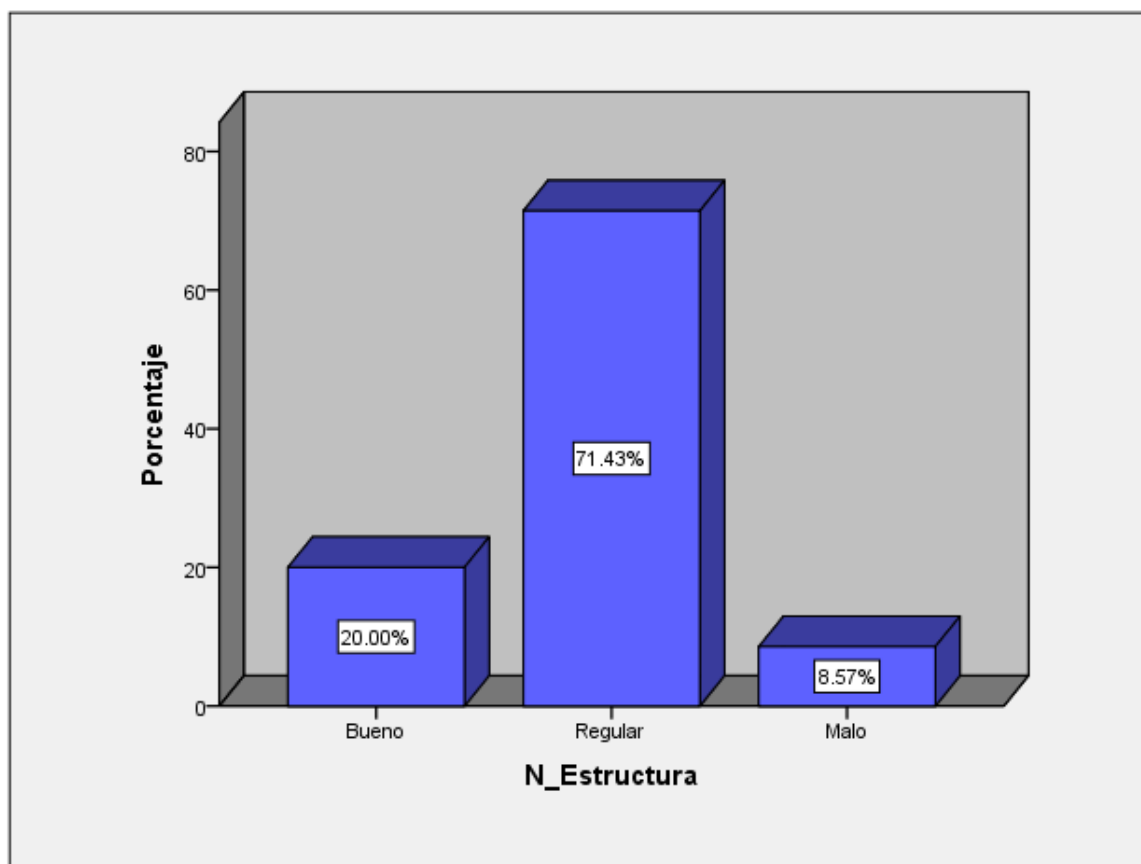
*Figura 3. Nivel de entorno en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.*

En la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. durante el periodo 2016; el análisis de la tabla 14 y figura 3 nos indica que el 71.43% de los colaboradores indican un regular entorno, así como el 17.14% indican un mal entorno, sin embargo el 11.43% indican un buen entorno en cuanto al ambiente laboral.

Tabla 15

*Nivel de estructura en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	14	20.0	20.0	20.0
	Regular	50	71.4	71.4	91.4
	Malo	6	8.6	8.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	



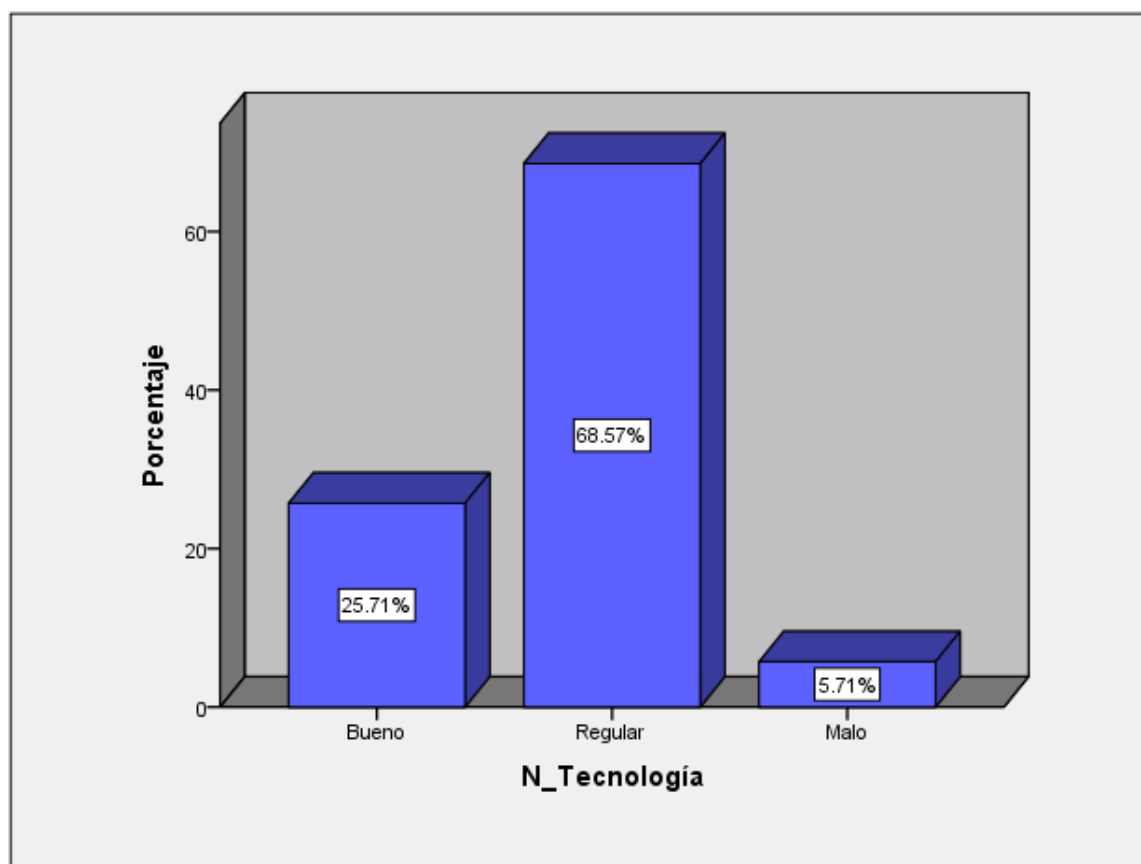
*Figura 4. Nivel de estructura en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.*

El análisis de la tabla 15 y figura 4 nos indica que el 71.43% de los colaboradores de la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. durante el periodo 2016 perciben una regular estructura, sin embargo el 20% percibe una buena estructura a comparación del 8.57% que percibe una mala estructura.

Tabla 16

*Nivel de tecnología en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	18	25.7	25.7	25.7
	Regular	48	68.6	68.6	94.3
	Malo	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	



*Figura 5. Nivel de tecnología en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.*

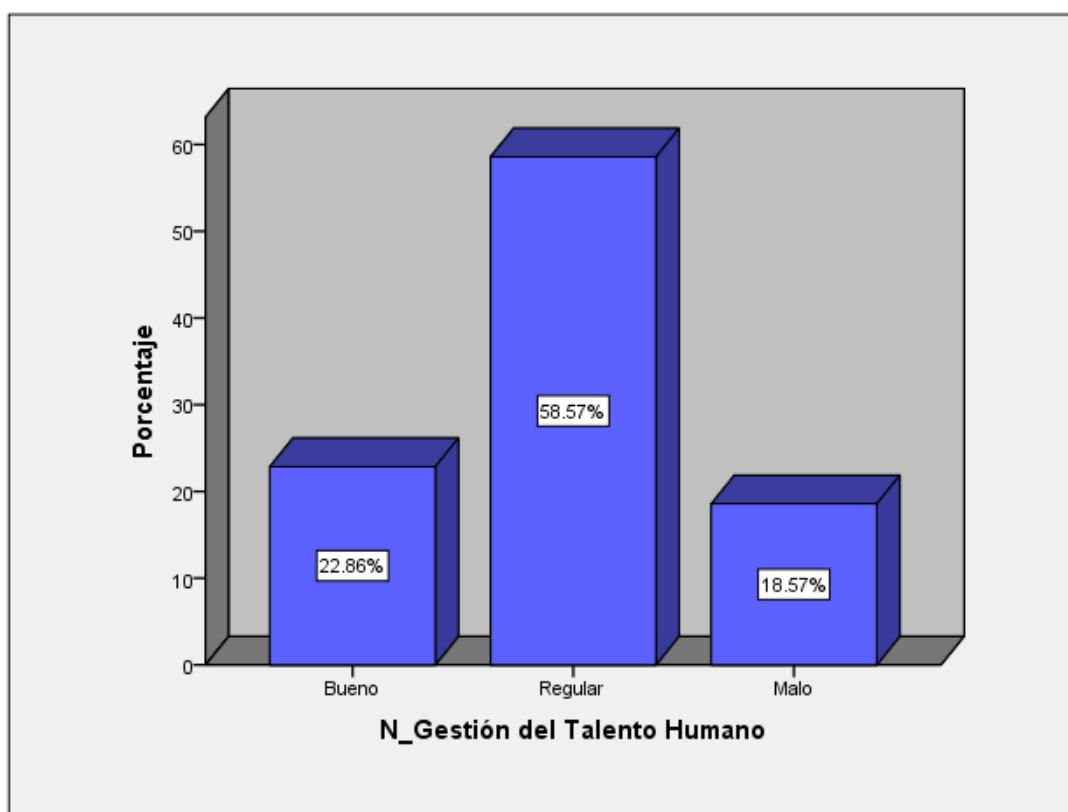
En la tabla 16 y figura 5 se observa que el 68.57% de los colaboradores de la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. en el periodo 2016 perciben un regular uso de la tecnología, no obstante el 25.71% indican que el uso de la tecnología es bueno y tan solo el 5.71% indican un mal uso de la tecnología.



Tabla 17

*Nivel de la gestión del talento humano en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	16	22.9	22.9	22.9
	Regular	41	58.6	58.6	81.4
	Malo	13	18.6	18.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	



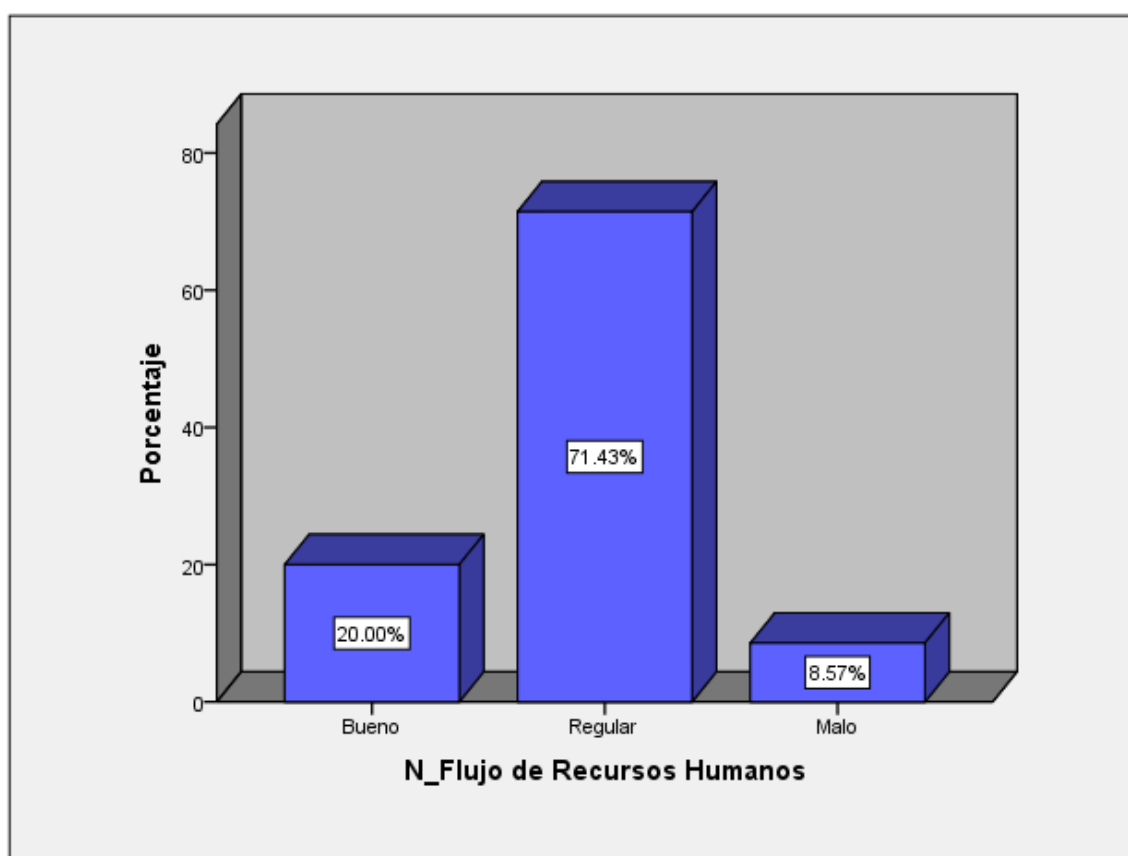
*Figura 6. Nivel de percepción de la gestión del talento humano en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.*

En la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. durante el periodo 2016; el análisis de la tabla 17 y figura 6 nos indica que el 58.57% de los colaboradores perciben regularmente una adecuada gestión del talento humano, así como el 22.66% percibe una buena gestión en la empresa y finalmente el 18.57% de los colaboradores indican una mala gestión del talento humano.

Tabla 18

*Nivel del flujo de recursos humanos en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	14	20.0	20.0	20.0
	Regular	50	71.4	71.4	91.4
	Malo	6	8.6	8.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	



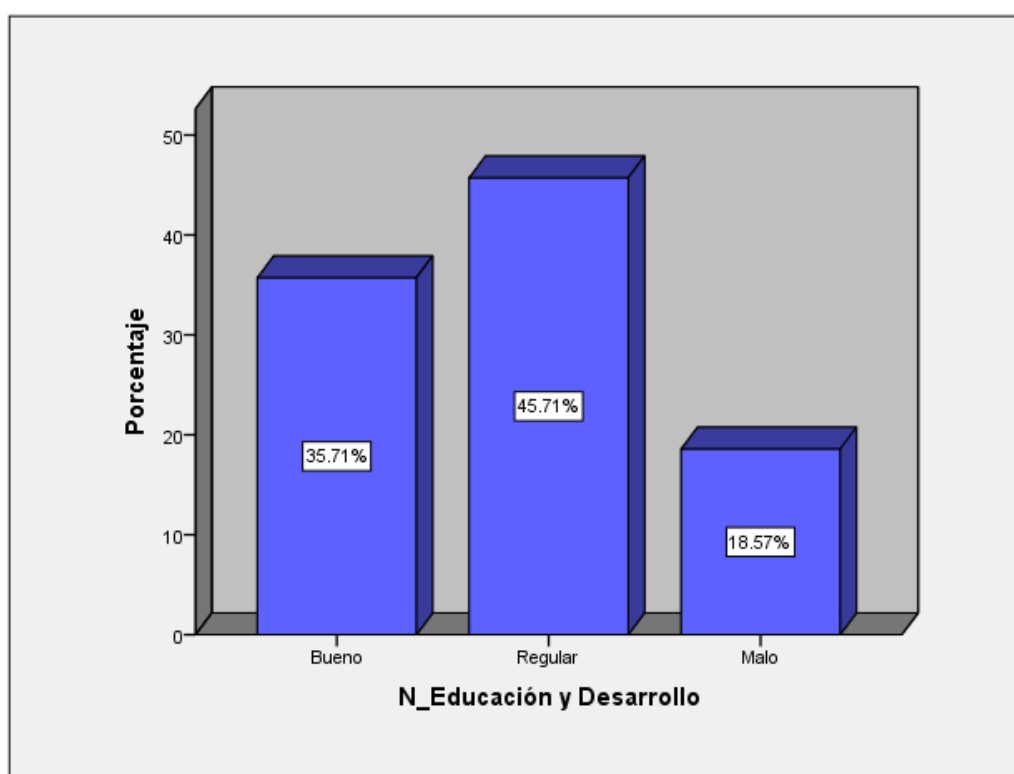
*Figura 7. Nivel del flujo de recursos humanos en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.*

En la tabla 18 y figura 7 se observa que el 71.43% de los colaboradores de la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. en el periodo 2016 perciben que el flujo de los recursos humanos es regular, el 20% indican que el flujo es bueno, sin embargo el 8.57% indican que el flujo de los recursos humanos es malo.

Tabla 19

*Nivel de la educación y desarrollo en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	25	35.7	35.7	35.7
	Regular	32	45.7	45.7	81.4
	Malo	13	18.6	18.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	



*Figura 8. Nivel de la educación y desarrollo en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.*

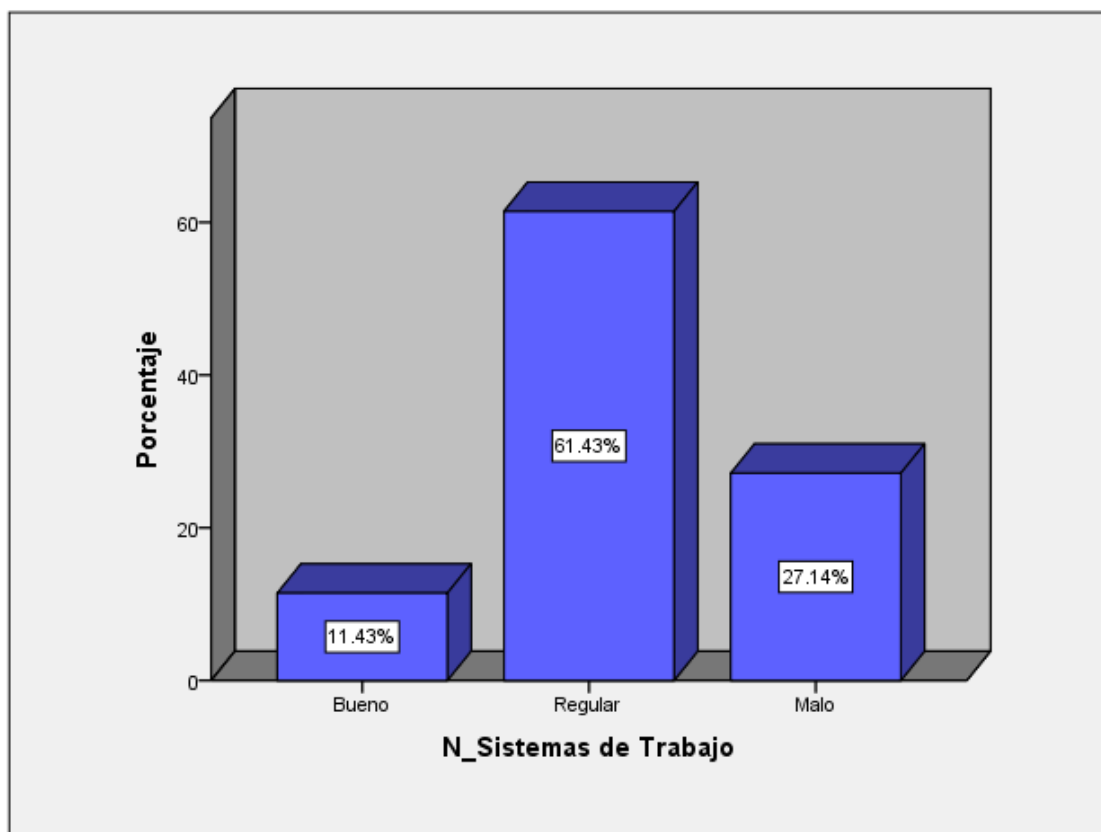
El análisis de la tabla 19 y figura 8 nos indica que el 45.71% de los colaboradores de la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. durante el periodo 2016 perciben una regular dedicación a la educación y el desarrollo, así como el 35.71% percibe una buena atención en cuanto a la educación y desarrollo y finalmente el 18.57% de los colaboradores indica que casi nunca percibe una adecuada educación y desarrollo.

Tabla 20

*Nivel de los sistemas de trabajo en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	8	11.4	11.4	11.4
	Regular	43	61.4	61.4	72.9
	Malo	19	27.1	27.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

En la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. durante el periodo 2016; el análisis de la tabla 20 y figura 9 nos indica que el 61.43% de los colaboradores indican un regular uso de los sistemas de trabajo, así como el 27.14% indican un mal uso de los sistemas, sin embargo el 11.43% indican un buen uso de los sistemas de trabajo.



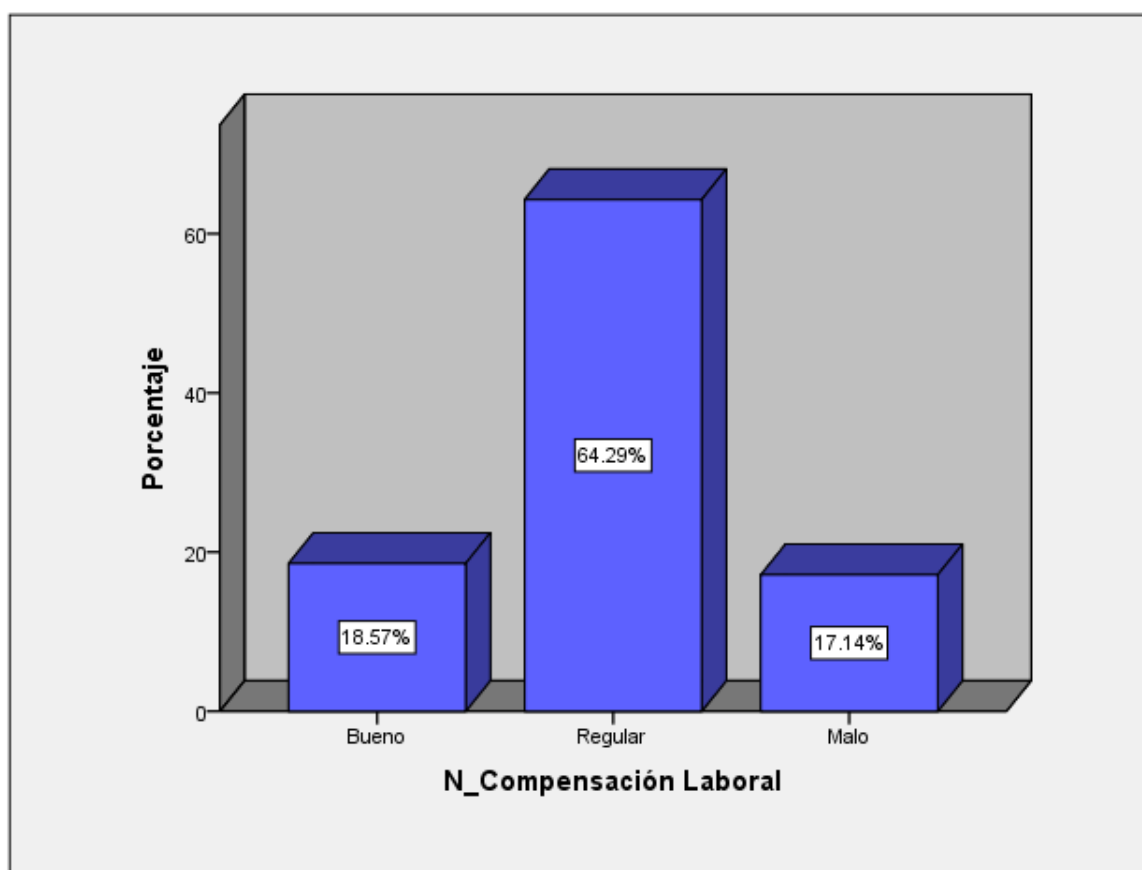
*Figura 9. Nivel de los sistemas de trabajo en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.*

Tabla 21

*Nivel de compensación laboral en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	13	18.6	18.6	18.6
	Regular	45	64.3	64.3	82.9
	Malo	12	17.1	17.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

En la tabla 21 y figura 10 se observa que el 64.29% de los colaboradores de la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. en el periodo 2016 indican un regular uso de la compensación laboral, sin embargo el 18.57% indican su buen uso, además de que el 17.14% nos dice sobre el mal uso de la compensación laboral.



*Figura 10. Nivel de compensación laboral en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.*

### 3.2. Contrastación de Hipótesis.

#### Hipótesis General

**H0:** No existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016.

**Ha:** Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016.

Tabla 22

*Correlación entre el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.*

			N_Comportamiento Organizacional	N_Gestión del Talento Humano
Rho de Spearman	N_Comportamiento Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.909**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	70	70
	N_Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	.909**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	70	70

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

#### Regla de decisión

Sig > 0.05: Se acepta Ha

Sig < 0.05: Se rechaza H0

Se presenta una correlación positiva muy fuerte de (0,909), observamos que la Sig. (Significancia asintótica) mostrada por SPSS es 0.000 menor a 0.05, en consecuencia se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula (H0) y aceptar la Hipótesis Alterna (Ha); es decir: Que si existe una relación entre el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.

## Hipótesis Específicas.

### Hipótesis Especifica 1

**H0:** No existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el flujo de recursos humanos en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016.

**Ha:** Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el flujo de recursos humanos en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016.

Tabla 23

*Correlación entre el comportamiento organizacional y el flujo de recursos humanos en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.*

			N_Comportamien to Organizacional	N_Flujo de Recursos Humanos
Rho de Spearman	N_Comportamien to Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.713**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	70	70
	N_Flujo de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	.713**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	70	70

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

### Regla de decisión

Sig > 0.05: Se acepta Ha

Sig < 0.05: Se rechaza H0

Se presenta una correlación positiva media de (0,713), observamos que la Sig. (Significancia asintótica) mostrada por SPSS es 0.000 menor a 0.05, en consecuencia se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula (H0) y aceptar la Hipótesis Alterna (Ha); es decir: Que si existe una relación entre el comportamiento organizacional y el flujo de recursos humanos en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.

### **Hipótesis Específica 2.**

**H0:** No existe relación significativa entre el comportamiento organizacional con la educación y desarrollo en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016.

**Ha:** Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional con la educación y desarrollo en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016.

Tabla 24

*Correlación entre el comportamiento organizacional con la educación y desarrollo en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.*

			N_Comportamiento Organizacional	N_Educación y Desarrollo
Rho de Spearman	N_Comportamiento Organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	.738**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	70	70
N_Educación y Desarrollo	N_Educación y Desarrollo	Coefficiente de correlación	.738**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	70	70

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

### **Regla de decisión**

Sig > 0.05: Se acepta Ha

Sig < 0.05: Se rechaza H0

Se presenta una correlación positiva media de (0,738), observamos que la Sig. (Significancia asintótica) mostrada por SPSS es 0.000 menor a 0.05, en consecuencia se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula (H0) y aceptar la Hipótesis Alternativa (Ha); es decir: Que si existe una relación significativa del comportamiento organizacional con la educación y desarrollo en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.



### **Hipótesis Específica 3.**

**H0:** No existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y los sistemas de trabajo en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016.

**Ha:** Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y los sistemas de trabajo en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016.

Tabla 25

*Correlación entre el comportamiento organizacional y los sistemas de trabajo en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.*

			N_Comportamiento Organizacional	N_Sistemas de Trabajo
Rho de Spearman	N_Comportamiento Organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	.529**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	70	70
	N_Sistemas de Trabajo	Coefficiente de correlación	.529**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	70	70

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

### **Regla de decisión.**

Sig > 0.05: Se acepta Ha

Sig < 0.05: Se rechaza H0

Se presenta una correlación positiva media de (0,529), observamos que la Sig. (Significancia asintótica) mostrada por SPSS es 0.000 menor a 0.05, en consecuencia se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula (H0) y aceptar la Hipótesis Alterna (Ha); es decir: Que si existe una relación significativa del comportamiento organizacional y los sistemas de trabajo en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.

#### **Hipótesis Específica 4.**

**H0:** No existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la compensación laboral en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016.

**Ha:** Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la compensación laboral en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016.

Tabla 26

*Correlación entre el comportamiento organizacional y la compensación laboral en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.*

			N_Comportamiento Organizacional	N_Compensación Laboral
Rho de Spearman	N_Comportamiento Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.418**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	70	70
	N_Compensación Laboral	Coeficiente de correlación	.418**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	70	70

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

#### **Regla de decisión.**

Sig > 0.05: Se acepta Ha

Sig < 0.05: Se rechaza H0

Se presenta una correlación positiva débil de (0,418), observamos que la Sig. (Significancia asintótica) mostrada por SPSS es 0.000 menor a 0.05, en consecuencia se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula (H0) y aceptar la Hipótesis Alternativa (Ha); es decir: Que si existe una relación significativa del comportamiento organizacional y la compensación laboral en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.

## **IV. Discusión**

De la hipótesis general, donde se presenta una correlación positiva de (0,909), observamos que la Sig. (Significancia asintótica) mostrada por SPSS es 0.000 menor a 0.05, en consecuencia se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula ( $H_0$ ) a un nivel de confianza del 100%, y aceptar la Hipótesis Alternativa ( $H_a$ ); es decir: Que si existe una relación entre el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016. Al respecto Guerrero (2014) en su investigación sobre la Gestión del Talento Humano basado en Competencias, sus resultados arrojaron que en su investigación se demuestra que los factores a considerar para desarrollar e implementar un modelo diagnóstico basado en competencias laborales permitió una adecuada gestión y desarrollo del talento humano en cuanto a su entorno laboral, los factores organizacionales, siendo esto muy positivo para lo convenido por la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. ya que en sus resultados arrojó una relación significativa entre ambas variables, de ese modo para la empresa es una prioridad el contar con un adecuado entorno laboral para todos sus colaboradores y asimismo con una adecuada gestión del talento humano.

De la hipótesis específica 1, presenta una correlación positiva de (0,713), observamos que la Sig. (Significancia asintótica) mostrada por SPSS es 0.000 menor a 0.05, en consecuencia se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula ( $H_0$ ) a un nivel de confianza del 100%, y aceptar la Hipótesis Alternativa ( $H_a$ ); es decir: Que si existe una relación entre el comportamiento organizacional y el flujo de recursos humanos en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016. Al respecto Ramos (2013) en su investigación sobre el Comportamiento Organizacional en las Delegaciones Departamentales del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales Región Noroccidente, recomendó implementar un manual de valores institucional y motivacional como una fortaleza para mantener acciones positivas, mejorar las condiciones generales de trabajo, fomentar el trabajo en equipo y realizar evaluaciones periódicas que permitan conocer el avance y prácticas de los valores, todo esto con el fin de mejorar las acciones y actitudes del recurso humano dentro de la institución. De igual manera empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. mediante sus resultados ha evidenciado que existe una relación significativa por lo que es muy importante el también emplear

programas de motivación, valoración con acciones positivas que beneficien a sus colaboradores.

De la hipótesis específica 2, presenta una correlación positiva de (0,738), observamos que la Sig. (Significancia asintótica) mostrada por SPSS es 0.000 menor a 0.05, en consecuencia se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula ( $H_0$ ) a un nivel de confianza del 100%, y aceptar la Hipótesis Alternativa ( $H_a$ ); es decir: Que si existe una relación significativa del comportamiento organizacional con la educación y desarrollo en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016. Al respecto Romero, Genesi y Tinedo (2011) en su investigación sobre el Comportamiento Organizacional del Talento Humano en las Instituciones Educativas, sus resultados indicaron que la capacitación y la estructura son aplicadas en forma positiva, que la personalidad y el cambio organizacional son escasos, por lo que se debe hacer un esfuerzo para proporcionar al gerente y al docente el mejoramiento en estas habilidades. Del mismo modo la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. de acuerdo a sus resultados es importante para ellos una adecuada programación de capacitaciones para sus colaboradores, es importante para ellos el dedicarle la debida importancia en cuando a la educación y desarrollo que sus colaboradores puedan adquirir mediante esas capacitaciones anuales.

De la hipótesis específica 3, se presenta una correlación positiva de (0,529), observamos que la Sig. (Significancia asintótica) mostrada por SPSS es 0.000 menor a 0.05, en consecuencia se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula ( $H_0$ ) a un nivel de confianza del 100%, y aceptar la Hipótesis Alternativa ( $H_a$ ); es decir: Que si existe una relación significativa del comportamiento organizacional y los sistemas de trabajo en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016. Al respecto Gutiérrez (2011), en su investigación sobre La Gestión del talento y la generación de valor en la empresa en sus conclusiones indicaron que se debería saber el valor real del talento que adquirimos y no basta con hacer, sino que hay que hacer bien, de esta manera la fuerza laboral debe desempeñarse mejor que el estándar del mercado, generando valor en la empresa mediante una eficaz dirección estratégica. Del mismo modo para la empresa Alfoli Inversiones & Andrés

Trading S.A.C. sus resultados indican un adecuado uso de los sistemas de trabajo con los cuenta y de esta manera incluye en darle la adecuada forma y fuerza que necesitan los colaboradores y de este modo se genera un valor adecuado a la empresa en cuanto a los servicios que brinda.

De la hipótesis específica 4, presenta una correlación positiva y moderada de (0,418), observamos que la Sig. (Significancia asintótica) mostrada por SPSS es 0.000 menor a 0.05, en consecuencia se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula ( $H_0$ ) a un nivel de confianza del 100%, y aceptar la Hipótesis Alternativa ( $H_a$ ); es decir: Que si existe una relación significativa del comportamiento organizacional y la compensación laboral en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016. Al respecto Inca (2015), en su estudio sobre la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas 2015, concluyendo la existencia de la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral, contando con una adecuada selección de personal que tiene el objetivo de contratar a los más idóneos para el puesto de trabajo; así como la capacitación de personal, cada individuo necesita una actualización y adaptación a los cambios tecnológicos, además para la calidad de trabajo se debe adecuar los ambientes, para mejorar su desenvolvimiento profesional aplicando el trabajo en equipo para responder de manera eficaz a las necesidades del usuario. Asimismo la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. indican un adecuado uso de las compensaciones laborales hacia sus colaboradores, siendo esto muy importante para ellos, ya que ello les permite a sus colaboradores trabajar con total motivación y compromiso en las actividades encomendadas por cada una de sus áreas y funciones que sus jefes directos les imparten.

## **V. Conclusiones**

A través de esta investigación sobre la relación entre el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. se llegó a las siguientes conclusiones:

- Primera:** Se estableció que existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C., con una correlación positiva de 0,909 y una significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
- Segunda:** Se estableció que existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el flujo de recursos humanos en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C., con una correlación positiva de 0,713 y una significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
- Tercera:** Se estableció que existe relación significativa entre el comportamiento organizacional con la educación y desarrollo en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C., con una correlación positiva de 0,738 y una significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
- Cuarta:** Se estableció que existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y los sistemas de trabajo en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C., con una correlación positiva de 0,529 y una significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.
- Quinta:** Se estableció que existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la compensación laboral en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C., con una correlación positiva de 0,418 y una significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.



## **VI. Recomendaciones**

- Primera:** El Gerente de recursos humanos, debe impulsar el trabajo de cada colaborador de la empresa, independientemente de cada uno de sus puestos de trabajo, debe estimular el desarrollo de estos. Siendo el aprendizaje fundamental para que puedan realizar mejores actividades y perfeccionar el funcionamiento de la empresa.
- Segunda:** El Gerente de Recursos Humanos conjuntamente con la Gerencia General debe desarrollar un sistema de incentivos y recompensas, como parte de los beneficios que la empresa debe de brindar a sus colaboradores, impulsando el trabajo en equipo y las oportunidades de realización.
- Tercera:** El Gerente de Recursos Humanos, deberá fomentar el reclutamiento interno el cual favorecerá a la empresa, implementando en cada área sistemas planeados de rotación de puestos para lograr que todos conozcan de todo y evitar que se presenten crisis derivadas de renuncias, y así se lograría retener al talento.
- Cuarta:** El Gerente Recursos Humanos debe fomentar programas de entrenamiento, capacitación, programas de desarrollo humano o superación personal, si el colaborador crece como persona, propiciará el crecimiento de la empresa.
- Quinta:** El Gerente de Recursos Humanos, debe de implementar programas de incentivos motivacionales, ya sean psicológicos o económicos. Dependiendo de los recursos que la empresa pueda aportar, una de las motivaciones más sencillas y menos costosas sería la motivación verbal ya que incrementaría la autoestima del colaborador.

## **VII. Referencias**

- Alles, M. (2008). *Comportamiento Organizacional. Como lograr un cambio cultural a través de Gestión por Competencias*. Primera Edición. Ediciones Granica S.A.
- Alles, M. (2011). *Desarrollo del Talento Humano. Basado en Competencias*. Segunda Edición. Ediciones Granica S.A.
- Andrade, C. (2016). *El talento humano como una condición fundamental para el recurso humano*. Recuperado el 12 de junio de 2016, de: <http://www.ilustrados.com/tema/10939/talento-humano-como-condicion-fundamental-para.html>
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento organizacional; bases y fundamentos*. Primera edición – Cengage Learning Argentina.
- Azocar, R. (2013). *Gestión del talento humano según Idalberto Chiavenato*. Recuperado el 13 de junio de 2016, de: <http://ramonazocargestióndetalentohumano.blogspot.pe/2013/05/gestión-del-talento-humano-segun.html>
- Bernal, C. (2010) *Metodología de la Investigación*. Tercera edición. Colombia: Pearson Educación de Colombia Ltda.
- Bravo-Castillo, M; Montoya-Serrano, A; Mejía-Giraldo, A; (2013). *El factor del talento humano en las organizaciones. Ingeniería Industrial*. Recuperado el 01 de junio de 2016, de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360433593002>
- Caro, E. (2011). *Comportamiento Organizacional base para una administración por valores en organizaciones universitarias*. Revista Apuntes de Ciencia & Sociedad de la Universidad Continental – Lima – Perú. Recuperado el 13 de junio de 2016, de: <http://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/20/19>
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. La dinámica del éxito en las organizaciones - Segunda edición, México McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V. A.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* - Tercera edición, México McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V. A.
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento*. Primera Edición. Ediciones Ecoe.

- Gallardo, González, Martínez y Pardo (2012). *Gestión del Talento en la Empresa Española - Rol del Departamento de Recursos Humanos*. Revista Venezolana de Gerencia. Vol. 17, núm. 58. Maracaibo, Venezuela. Recuperado el 13 de junio de 2016, de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29023348003>
- Griffin, R. y Moorhead, G. (2010). *Comportamiento Organizacional, Gestión de Personas y Organizaciones*. Novena Edición. Cengage Learning Editores.
- Guerrero, A. (2014). *Gestión del Talento Humano basado en Competencias*. Recuperado el 01 de junio de 2016, de: <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/1965/1/RI000769.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. México. D.F.; Mac Graw Hill: Interamericana.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Doceava Edición. Cengage Learning Editores.
- Ibañez, M. (2011). *Gestión del Talento Humano en la empresa*. Primera edición. Editorial San Marcos
- Inca, K. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015*. Recuperado el 05 de diciembre de 2016, de: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/232/22-2015-EPAE-%20Inca%20Allcahuaman-Gertion%20del%20talento%20huamano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jericó, P. (2008). *La nueva gestión del talento humano: construyendo compromiso*. España. Pearson Educación S.A.
- Martínez-Fuentes, C; Pardo-del-Val, M; Gallardo-Gallardo, E; González-Cruz, T; (2012). *Gestión del Talento en la Empresa Española. Rol del Departamento de Recursos Humanos*. Revista Venezolana de Gerencia, 17() 232-252. Recuperado el 01 de junio de 2016, de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29023348003>
- Muñoz, C. (2011). *Metodología de la Investigación*. Oxford University Press (Mex)
- OIT (2013). *Formación Profesional. Glosario de términos escogidos*. CINTERFOR. Ginebra 1993. Recuperado el 05 de noviembre de 2016, de: [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/papel13.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/papel13.pdf)

- Orellan, J. (2012). *EL Talento Humano como el Principal Activo de la Organización*. Recuperado el 12 de junio de 2016, de: <http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.pe/>
- Oscoco, H. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014*. Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – Perú. Recuperado el 19 de noviembre de 2016: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/192/03-2015-EPAE-Oscoco%20Peralta-gestion%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez, A. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. Editorial Pontificia Universidad Javeriana. Colombia
- Ramos, C. (2013). *Comportamiento Organizacional en las Delegaciones Departamentales del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales Región Noroccidente*. Recuperado el 08 de junio de 2016, de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/01/01/Ramos-Clarisa.pdf>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Decimoquinta edición. Pearson Educación de México, S.A.
- Romero, N; Genesi, M; Tinedo, Y; (2011). Comportamiento Organizacional del Talento Humano en las Instituciones Educativas. *Negotium*, 6() 102-128. Recuperado el 01 de junio de 2016, de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78218453007>
- Quesada, T. (2012). *El Liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas "Ramón Castilla" y "Túpac Amaru" del distrito de Comas, de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04, provincia y departamento de Lima, año 2012*. Recuperado el 01 de junio de 2016, de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3856/1/Quesada\\_st.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3856/1/Quesada_st.pdf)
- Vásquez, M. (2013). *Factores de la Motivación que influyen en el Comportamiento Organizacional del Equipo de Salud de Centro Quirúrgico – H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011*. Recuperado el 01 de junio de 2016, de: [http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/216/1/TM\\_V%C3%A1squez\\_Torres\\_MarthaLuz.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/216/1/TM_V%C3%A1squez_Torres_MarthaLuz.pdf)

## **VIII. Apéndices**

## Apéndice A: Matriz de consistencia

EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA ALFOLI INVERSIONES & ANDRÉS TRADING S.A.C. 2016							
Autora: Br. Silvana Córdova Elías							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
			VARIABLE 1: Comportamiento Organizacional				
GENERAL	GENERAL	GENERAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	MEDICIÓN	NIVEL
¿Cómo se relaciona el comportamiento organizacional con la gestión del talento humano en la empresa Alfoli Inversiones & Andres Trading S.A.C. 2016?	Determinar la relación del comportamiento organizacional con la gestión del talento humano en la empresa Alfoli Inversiones & Andres Trading S.A.C. 2016	Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano en la empresa Alfoli Inversiones & Andres Trading S.A.C. 2016	Personas	Individuos	1, 2	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Ordinal
				Grupos	3, 4		
			Entorno	Gobierno	5, 6		
				Competencia	7, 8		
			Estructura	Puestos	9, 10		
				Relaciones	11, 12		
			Tecnología	Maquinaria	13, 14		
				Informática	15, 16		
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	VARIABLE 2: Gestión del Talento Humano				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	MEDICIÓN	NIVEL
¿Cómo se relaciona el comportamiento organizacional y el flujo de recursos humanos en la empresa Alfoli Inversiones & Andres Trading S.A.C. 2016?	Determinar la relación del comportamiento organizacional y el flujo de recursos humanos en la empresa Alfoli Inversiones & Andres Trading S.A.C. 2016	Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el flujo de recursos humanos en la empresa Alfoli Inversiones & Andres Trading S.A.C. 2016	Flujo de Recursos Humanos	Reclutamiento y Selección de Personal	1, 2	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Ordinal
				Evaluación del Desempeño	3, 4		
¿Cómo se relaciona el comportamiento organizacional con la educación y desarrollo en la empresa Alfoli Inversiones & Andres Trading S.A.C. 2016?	Determinar la relación del comportamiento organizacional con la educación y desarrollo en la empresa Alfoli Inversiones & Andres Trading S.A.C. 2016	Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional con la educación y desarrollo en la empresa Alfoli Inversiones & Andres Trading S.A.C. 2016	Educación y Desarrollo	Formación	5, 6		
				Planes de Carrera	7, 8		
¿Cómo se relaciona el comportamiento organizacional y los sistemas de trabajo en la empresa Alfoli Inversiones & Andres Trading S.A.C. 2016?	Determinar la relación del comportamiento organizacional y los sistemas de trabajo en la empresa Alfoli Inversiones & Andres Trading S.A.C. 2016	Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y los sistemas de trabajo en la empresa Alfoli Inversiones & Andres Trading S.A.C. 2016	Sistemas de Trabajo	Organización del Trabajo	9, 10		
				Seguridad e Higiene Ocupacional	11, 12		
¿Cómo se relaciona el comportamiento organizacional y la compensación laboral en la empresa Alfoli Inversiones & Andres Trading S.A.C. 2016?	Determinar la relación del comportamiento organizacional y la compensación laboral en Alfoli Inversiones & Andres Trading S.A.C. 2016	Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la compensación laboral en la empresa Alfoli Inversiones & Andres Trading S.A.C. 2016	Compensación Laboral	Sistemas de Motivación	13, 14		
				Sistemas de Pago por Rendimiento	15, 16		



## Apéndice B: Instrumentos

### Cuestionario de la variable comportamiento organizacional

#### CUESTIONARIO DE OBSERVACIÓN SOBRE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Estimado(a): Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de determinar la relación del Comportamiento Organizacional y la Gestión del Talento Humano en Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. - 2016  
Le solicitamos responder con sinceridad al siguiente cuestionario, la información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos

Marcar con una (X) la respuesta que considere correcta:

(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre

Variable 1: Comportamiento Organizacional							
Dimensiones	Indicadores		1	2	3	4	5
Personas	<b>Individuos</b>						
	1	Considera que trabajar en la empresa le permite percibir una mejor calidad de vida laboral y familiar					
	2	Usted estima que siempre trata de colaborar en las actividades del área de trabajo					
	<b>Grupos</b>						
	3	Una situación de conflicto entre empleados de tu misma área, generaría situaciones difíciles de controlar					
Entorno	4	Creer que existen colaboradores con malas actitudes que generan un mal ambiente laboral					
	<b>Gobierno</b>						
	5	El actual gobierno debería de brindarle más beneficios a los colaboradores de las empresas del país					
	6	Creer que el sueldo asignado por el estado es el adecuado para un trabajador					
	<b>Competencia</b>						
Estructura	7	Puede expresar con facilidad sus pensamientos y sentimientos ante un grupo numeroso de personas					
	8	Piensa que es mejor hacer las cosas por sí mismo que explicarlas					
	<b>Puestos</b>						
	9	Usted cree que es el candidato ideal para el puesto en el que se encuentra laborando					
	10	Se tiene realizado profesionalmente con los deberes asignados al puesto que ocupa					
Tecnología	<b>Relaciones</b>						
	11	Le cuesta mucho relacionarse con sus demás compañeros					
	12	Está usted de acuerdo con la constante rotación del personal en las diferentes áreas de la empresa					
	<b>Maquinaria</b>						
	13	La maquinaria de la Institución es cambiada al presentar desperfectos por el mal uso de sus colaboradores					
Tecnología	14	Cuentan con la maquinaria necesaria ante toda la competencia en el rubro de la empresa					
	<b>Informática</b>						
	15	Cuenta con la tecnología adecuada para el desempeño ideal de sus tareas asignadas					
	16	La empresa invierte en tecnología de punta para proporcionar a sus colaboradores los recursos ideales					

## Cuestionario de la variable gestión del talento humano

### CUESTIONARIO DE OBSERVACIÓN SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado(a): Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de determinar la relación del Comportamiento Organizacional y la Gestión del Talento Humano en Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. - 2016

Le solicitamos responder con sinceridad al siguiente cuestionario, la información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos

Marcar con una (X) la respuesta que considere correcta:

(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre

<b>Variable 2: Gestión del Talento Humano</b>							
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Flujo de Recursos Humanos</b>	<b>Reclutamiento y Selección de Personal</b>						
	<b>1</b>	El reclutamiento interno favorece al entorno de la empresa, pues los colaboradores seleccionados son evaluados por conocimiento y aptitud					
	<b>2</b>	La selección de personal es deficiente, ya que el comité elegido para ello no posee las competencias profesionales					
	<b>Evaluación del Desempeño</b>						
	<b>3</b>	Las evaluaciones de desempeño laboral son constantes en la empresa					
<b>Educación y Desarrollo</b>	<b>4</b>	Hay programas de entrenamiento y capacitación que la empresa promueve sin discriminación de antigüedad entre los colaboradores					
	<b>Formación</b>						
	<b>5</b>	Las capacitaciones en la empresa son promovidas y ejecutadas por la Gerencia General					
	<b>6</b>	Lo aprendido en las capacitaciones es ejecutado por los colaboradores pues evalúa frecuentemente la transferencia de lo aprendido					
	<b>Planes de Carrera</b>						
	<b>7</b>	El puesto en el que estas ha cumplido con sus expectativas profesionales					
<b>Sistemas de Trabajo</b>	<b>8</b>	Actualmente cuentas con posibilidades de desarrollo profesional					
	<b>Organización del Trabajo</b>						
	<b>9</b>	Tienen definido claramente las funciones de su puesto y sus límites de responsabilidades desde el momento de su inserción					
	<b>10</b>	Los sistemas de trabajo en puestos asignados se da bajo la supervisión de colaboradores con habilidades comprobadas					
	<b>Seguridad e Higiene Ocupacional</b>						
	<b>11</b>	Son suficientes las medidas de seguridad implantadas en su empresa para el desempeño de su trabajo					
<b>Compensación Laboral</b>	<b>12</b>	Se trabaja con responsabilidad social y ambiental pues se cuida el uso de los ambientes					
	<b>Sistemas de Motivación</b>						
	<b>13</b>	Los colaboradores cuentan con metas y objetivos que se deben alcanzar pues los incentivos lo estimulan					
	<b>14</b>	La recompensa económica, así también como el ascenso a cargos de mayor nivel forman parte de las políticas de la empresa					
	<b>Sistemas de Pago por Rendimiento</b>						
	<b>15</b>	Las compensaciones están basadas en el nivel de productividad de los colaboradores					
<b>16</b>	El personal que trabaja bien son reconocidos en esta organización mediante incentivos económicos						

## Apéndice C: Carta de presentación de la Universidad César Vallejo ante la Empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Escuela de Posgrado*

*"Año del Buen Servicio al Ciudadano"*

Lima, 24 de febrero de 2017

Carta P. 0076- 2017 EPG - UCV LN

Sr:

**CÉSAR AUGUSTO ANDÍA ACUÑA**

**ALFOLI INVERSIONES & ANDRÉS TRADING S.A.C.**

**Atención:**

**GERENTE GENERAL**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **SILVANA CORDOVA ELÍAS** identificada con DNI N.º **10515679** y código de matrícula N.º **6500012917**; estudiante del Programa de **Maestría en Gestión del Talento Humano** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA ALFOLI INVERSIONES & ANDRÉS TRADING S.A.C. 2016"**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa, los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Carlos Ventura Orbegoso**  
Director de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

SGVM

Reibido 24.02.17  
EL ALFOLI  
INVERSIONES & ANDRÉS TRADING S.A.C.  
*César Andía*  
César Augusto Andía Acuña  
GERENTE GENERAL

UCV.EDU.PE

**Apéndice D: Carta de autorización de la Empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C.**



**EL ALFOLI INVERSIONES & ANDRES TRADING S.A.C.**

COMERCIALIZACIÓN FABRICACIÓN Y REPRESENTACIONES - IMPORTACIÓN Y EXPORTACIÓN  
CEREALES - CONSERVAS - MENESTRAS - ABARROTES EN GENERAL

Lima, 28 de febrero de 2017

Señor  
CARLOS VENTURO ORBEGOSO  
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Ref.: Carta P.0076-2017 EPG – UCV LN

De nuestra consideración:

Por la presente nos dirigimos a Ud. muy cordialmente en relación a la carta de la referencia, para indicarle nuestra ACEPTACIÓN y AUTORIZACIÓN para que la Srta. SILVANA CORDOVA ELIAS lleve a cabo el desarrollo de su trabajo de investigación con fines de Tesis: "EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y LA GESTION DEL TAENTO HUMANO" en nuestra empresa, brindándole las facilidades para la elaboración del mismo.

Sin otro particular me suscribo de Ud.

Atentamente

EL ALFOLI  
INVERSIONES & ANDRES TRADING S.A.C.  
*César Augusto Andía Acuña*  
César Augusto Andía Acuña  
GERENTE GENERAL

## Apéndice E: Certificados de validez del contenido de instrumentos

### Validación primer experto: Dr. Carlos Wenceslao Sotelo Estacio



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PERSONAS</b>		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Considera que trabajar en la empresa le permite percibir una mejor calidad de vida laboral y familiar	✓		✓		✓		
2	Usted estima que siempre trata de colaborar en las actividades del área de trabajo	✗		✓		✓		
3	Una situación de conflicto entre empleados de tu misma área, generaría situaciones difíciles de controlar	✓		✓		✓		
4	Crees que existen colaboradores con malas actitudes que generan un mal ambiente laboral	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: ENTORNO</b>		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
5	El actual gobierno debería de brindarle más beneficios a los colaboradores de las empresas del país	✓		✓		✓		
6	Crees que el sueldo asignado por el estado es el adecuado para un trabajador	✓		✓		✓		
7	Puede expresar con facilidad sus pensamientos y sentimientos ante un grupo numeroso de personas	✓		✓		✓		
8	Piensa que es mejor hacer las cosas por sí mismo que explicarlas	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: ESTRUCTURA</b>		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	Usted cree que es el candidato ideal para el puesto en el que se encuentra laborando	✓		✓		✓		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: FLUJO DE RECURSOS HUMANOS</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El reclutamiento interno favorece al entorno de la empresa, pues los colaboradores seleccionados son evaluados por conocimiento y aptitud	✓		✓		✓		
2	La selección de personal es deficiente, ya que el comité elegido para ello no posee las competencias profesionales	✗		✓		✓		
3	Las evaluaciones de desempeño laboral son constantes en la empresa	✓		✓		✓		
4	Hay programas de entrenamiento y capacitación que la empresa promueve sin discriminación de antigüedad entre los colaboradores	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: EDUCACIÓN Y DESARROLLO</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Las capacitaciones en la empresa son promovidas y ejecutadas por la Gerencia General	✓		✓		✓		
6	Lo aprendido en las capacitaciones es ejecutado por los colaboradores pues evalúa frecuentemente la transferencia de lo aprendido	✓		✓		✓		
7	El puesto en el que estas ha cumplido con sus expectativas profesionales	✓		✓		✓		
8	Actualmente cuentas con posibilidades de desarrollo profesional	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: SISTEMAS DE TRABAJO</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Tienen definido claramente las funciones de su puesto y sus límites de responsabilidades desde el momento de su inserción	✓		✓		✓		





## Validación segundo experto: Dra. Isabel Menacho Vargas



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

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PERSONAS</b>								
1	Considera que trabajar en la empresa le permite percibir una mejor calidad de vida laboral y familiar	X		X		X		
2	Usted estima que siempre trata de colaborar en las actividades del área de trabajo	X		X		X		
3	Una situación de conflicto entre empleados de tu misma área, generaría situaciones difíciles de controlar	X		X		X		
4	Creer que existen colaboradores con malas actitudes que generan un mal ambiente laboral	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: ENTORNO</b>								
5	El actual gobierno debería de brindarle más beneficios a los colaboradores de las empresas del país	X		X		X		
6	Creer que el sueldo asignado por el estado es el adecuado para un trabajador	X		X		X		
7	Puede expresar con facilidad sus pensamientos y sentimientos ante un grupo numeroso de personas	X		X		X		
8	Piensa que es mejor hacer las cosas por sí mismo que explicarlas	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: ESTRUCTURA</b>								
9	Usted cree que es el candidato ideal para el puesto en el que se encuentra laborando	X		X		X		

10	Se tiene realizado profesionalmente con los deberes asignados al puesto que ocupa	X		X		X	
11	Le cuesta mucho relacionarse con sus demás compañeros	X		X		X	
12	Está usted de acuerdo con la constante rotación del personal en las diferentes áreas de la empresa	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 4: TECNOLOGÍA</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
13	La maquinaria de la Institución es cambiada al presentar desperfectos por el mal uso de sus colaboradores	X		X		X	
14	Cuentan con la maquinaria necesaria ante toda la competencia en el rubro de la empresa	X		X		X	
15	Cuenta con la tecnología adecuada para el desempeño ideal de sus tareas asignadas	X		X		X	
16	La empresa invierte en tecnología de punta para proporcionar a sus colaboradores los recursos ideales	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Menacho Vargas Tzabel DNI: 09968095

Especialidad del validador: Dr. Administración de la educación  
Dr. Gestión Pública y Gubernamental 07 de 12 del 2016

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: FLUJO DE RECURSOS HUMANOS</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	El reclutamiento interno favorece al entorno de la empresa, pues los colaboradores seleccionados son evaluados por conocimiento y aptitud	X		X		X		
2	La selección de personal es deficiente, ya que el comité elegido para ello no posee las competencias profesionales	X		X		X		
3	Las evaluaciones de desempeño laboral son constantes en la empresa	X		X		X		
4	Hay programas de entrenamiento y capacitación que la empresa promueve sin discriminación de antigüedad entre los colaboradores	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: EDUCACIÓN Y DESARROLLO</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
5	Las capacitaciones en la empresa son promovidas y ejecutadas por la Gerencia General	X		X		X		
6	Lo aprendido en las capacitaciones es ejecutado por los colaboradores pues evalúa frecuentemente la transferencia de lo aprendido	X		X		X		
7	El puesto en el que estas ha cumplido con sus expectativas profesionales	X		X		X		
8	Actualmente cuentas con posibilidades de desarrollo profesional	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: SISTEMAS DE TRABAJO</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
9	Tienen definido claramente las funciones de su puesto y sus límites de responsabilidades desde el momento de su inserción	X		X		X		

10	Los sistemas de trabajo en puestos asignados se da bajo la supervisión de colaboradores con habilidades comprobadas	X		X		X	
11	Son suficientes las medidas de seguridad implantadas en su empresa para el desempeño de su trabajo	X		X		X	
12	Se trabaja con responsabilidad social y ambiental pues se cuida el uso de los ambientes	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 4: COMPENSACIÓN LABORAL</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
13	Los colaboradores cuentan con metas y objetivos que se deben alcanzar pues los incentivos lo estimulan	X		X		X	
14	La recompensa económica, así también como el ascenso a cargos de mayor nivel forman parte de las políticas de la empresa	X		X		X	
15	Las compensaciones están basadas en el nivel de productividad de los colaboradores	X		X		X	
16	El personal que trabaja bien son reconocidos en esta organización mediante incentivos económicos	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Hay Suficiencia*

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

*Mercado Vapa Isid.*

DNI:

*09968315*

Especialidad del validador:

*Dr. Administración de la Educación  
Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad*

*07* de *12* del 20*16*

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

*[Firma]*  
Firma del Experto Informante.

## Validación tercer experto: Dr. Carlos Humberto Fabián Alarcón



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PERSONAS</b>		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Considera que trabajar en la empresa le permite percibir una mejor calidad de vida laboral y familiar	X		X		X		
2	Usted estima que siempre trata de colaborar en las actividades del área de trabajo	X		X		X		
3	Una situación de conflicto entre empleados de tu misma área, generaría situaciones difíciles de controlar	X		X		X		
4	Creer que existen colaboradores con malas actitudes que generan un mal ambiente laboral	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: ENTORNO</b>		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
5	El actual gobierno debería de brindarle más beneficios a los colaboradores de las empresas del país	X		X		X		
6	Creer que el sueldo asignado por el estado es el adecuado para un trabajador	X		X		X		
7	Puede expresar con facilidad sus pensamientos y sentimientos ante un grupo numeroso de personas	X		X		X		
8	Piensa que es mejor hacer las cosas por sí mismo que explicarlas	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: ESTRUCTURA</b>		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	Usted cree que es el candidato ideal para el puesto en el que se encuentra laborando	X		X		X		

10	Se tiene realizado profesionalmente con los deberes asignados al puesto que ocupa	X		X		X	
11	Le cuesta mucho relacionarse con sus demás compañeros	X		X		X	
12	Está usted de acuerdo con la constante rotación del personal en las diferentes áreas de la empresa	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 4: TECNOLOGÍA</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
13	La maquinaria de la Institución es cambiada al presentar desperfectos por el mal uso de sus colaboradores	X		X		X	
14	Cuentan con la maquinaria necesaria ante toda la competencia en el rubro de la empresa	X		X		X	
15	Cuenta con la tecnología adecuada para el desempeño ideal de sus tareas asignadas	X		X		X	
16	La empresa invierte en tecnología de punta para proporcionar a sus colaboradores los recursos ideales	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Carlos Humberto Fabian Falcón    DNI: 43580084

Especialidad del validador: CATEDRÁTICO, Metodólogo

18 de ENERO del 2017

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: FLUJO DE RECURSOS HUMANOS</b>		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	El reclutamiento interno favorece al entorno de la empresa, pues los colaboradores seleccionados son evaluados por conocimiento y aptitud	X		X		X		
2	La selección de personal es deficiente, ya que el comité elegido para ello no posee las competencias profesionales	X		X		X		
3	Las evaluaciones de desempeño laboral son constantes en la empresa	X		X		X		
4	Hay programas de entrenamiento y capacitación que la empresa promueve sin discriminación de antigüedad entre los colaboradores	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: EDUCACIÓN Y DESARROLLO</b>		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
5	Las capacitaciones en la empresa son promovidas y ejecutadas por la Gerencia General	X		X		X		
6	Lo aprendido en las capacitaciones es ejecutado por los colaboradores pues evalúa frecuentemente la transferencia de lo aprendido	X		X		X		
7	El puesto en el que estas ha cumplido con sus expectativas profesionales	X		X		X		
8	Actualmente cuentas con posibilidades de desarrollo profesional	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: SISTEMAS DE TRABAJO</b>		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	Tienen definido claramente las funciones de su puesto y sus límites de responsabilidades desde el momento de su inserción	X		X		X		

10	Los sistemas de trabajo en puestos asignados se da bajo la supervisión de colaboradores con habilidades comprobadas	X		X		X	
11	Son suficientes las medidas de seguridad implantadas en su empresa para el desempeño de su trabajo	X		X		X	
12	Se trabaja con responsabilidad social y ambiental pues se cuida el uso de los ambientes	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 4: COMPENSACIÓN LABORAL</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>SÍ</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
13	Los colaboradores cuentan con metas y objetivos que se deben alcanzar pues los incentivos lo estimulan	X		X		X	
14	La recompensa económica, así también como el ascenso a cargos de mayor nivel forman parte de las políticas de la empresa	X		X		X	
15	Las compensaciones están basadas en el nivel de productividad de los colaboradores	X		X		X	
16	El personal que trabaja bien son reconocidos en esta organización mediante incentivos económicos	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Carlos Humberto Fabián Falcón ..... DNI: 43580084 .....

Especialidad del validador: CATEDRÁTICO, METODÓLOGO .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

18 de ENERO del 2017

Firma del Experto Informante.



## Apéndice F: Base de datos de la prueba piloto

### Variable 1: Comportamiento organizacional

CÓDIGO	VARIABLE 1: Comportamiento Organizacional															
	Personas				Entorno				Estructura				Tecnología			
	CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	CO6	CO7	CO8	CO9	CO10	CO11	CO12	CO13	CO14	CO15	CO16
1	5	1	4	4	3	5	1	4	4	3	5	1	4	4	3	3
2	4	1	3	5	4	4	1	3	5	4	4	1	3	5	4	4
3	5	4	1	4	4	5	4	1	4	4	5	4	1	4	4	4
4	3	1	5	4	4	3	1	5	4	4	3	1	5	4	4	4
5	4	2	5	4	4	4	2	5	4	4	4	2	5	4	4	4
6	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	4
7	3	1	3	4	4	3	1	3	4	4	3	1	3	4	4	3
8	3	5	3	3	1	3	5	3	3	1	3	5	3	3	1	4
9	1	1	3	2	2	1	1	3	2	2	1	1	3	2	2	3
10	3	3	1	5	4	3	3	1	5	4	3	3	1	5	4	4
11	1	3	1	3	4	1	3	1	3	4	1	3	1	3	4	3
12	1	2	4	3	4	1	2	4	3	4	1	2	4	3	4	3
13	4	3	1	4	4	4	3	1	4	4	4	3	1	4	4	2
14	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	3
15	5	5	1	3	4	5	5	1	3	4	5	5	1	3	4	4
16	5	5	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	4	4	3	4
17	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3
18	2	1	1	4	3	2	1	1	4	3	2	1	1	4	3	2
19	2	4	2	1	3	2	4	2	1	3	2	4	2	1	3	2
20	4	3	5	1	5	4	3	5	1	5	4	3	5	1	5	4
21	3	1	2	4	2	3	1	2	4	2	3	1	2	4	2	4
22	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5
23	1	3	5	4	3	1	3	5	4	3	1	3	5	4	3	4
24	5	4	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4	1	5	5	4
25	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3
26	3	1	2	1	3	3	1	2	1	3	3	1	2	1	3	3
27	4	2	5	4	4	4	2	5	4	4	4	2	5	4	4	3
28	1	4	1	2	4	1	4	1	2	4	1	4	1	2	4	3
29	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3
30	5	2	2	4	4	5	2	2	4	4	5	2	2	4	4	3

## Variable 2: Gestión del talento humano

CÓDIGO	Variable 2: Gestión del Talento Humano															
	Flujo de Recursos Humanos				Educación y Desarrollo				Sistemas de Trabajo				Compensación Laboral			
	GTH1	GTH2	GTH3	GTH4	GTH5	GTH6	GTH7	GTH8	GTH9	GTH10	GTH11	GTH12	GTH13	GTH14	GTH15	GTH16
1	4	3	5	1	4	4	3	5	1	4	5	1	4	4	4	3
2	5	4	4	1	3	5	4	4	1	3	4	1	3	3	5	4
3	4	4	5	4	1	4	4	5	4	1	5	4	1	1	4	4
4	4	4	3	1	5	4	4	3	1	5	3	1	5	5	4	4
5	4	4	4	2	5	4	4	4	2	5	4	2	5	5	4	4
6	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4
7	4	4	3	1	3	4	4	3	1	3	3	1	3	3	4	4
8	3	1	3	5	3	3	1	3	5	3	3	5	3	3	3	1
9	2	2	1	1	3	2	2	1	1	3	1	1	3	3	2	2
10	5	4	3	3	1	5	4	3	3	1	3	3	1	1	5	4
11	3	4	1	3	1	3	4	1	3	1	1	3	1	1	3	4
12	3	4	1	2	4	3	4	1	2	4	1	2	4	4	3	4
13	4	4	4	3	1	4	4	4	3	1	4	3	1	1	4	4
14	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2
15	3	4	5	5	1	3	4	5	5	1	5	5	1	1	3	4
16	4	3	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	3
17	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4
18	4	3	2	1	1	4	3	2	1	1	2	1	1	1	4	3
19	1	3	2	4	2	1	3	2	4	2	2	4	2	2	1	3
20	1	5	4	3	5	1	5	4	3	5	4	3	5	5	1	5
21	4	2	3	1	2	4	2	3	1	2	3	1	2	2	4	2
22	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	5
23	4	3	1	3	5	4	3	1	3	5	1	3	5	5	4	3
24	5	5	5	4	1	5	5	5	4	1	5	4	1	1	5	5
25	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4
26	1	3	3	1	2	1	3	3	1	2	3	1	2	2	1	3
27	4	4	4	2	5	4	4	4	2	5	4	2	5	5	4	4
28	2	4	1	4	1	2	4	1	4	1	1	4	1	1	2	4
29	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	5	4	3	3	4	4
30	4	4	5	2	2	4	4	5	2	2	5	2	2	2	4	4

## Apéndice G: Confiabilidad de la prueba piloto

### Variable comportamiento organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.814	16

### Variable gestión del talento humano

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.809	16

## Apéndice H: Base de datos general

## Variable 1: Comportamiento organizacional

CÓDIGO	VARIABLE 1: Comportamiento Organizacional															
	Personas				Entorno				Estructura				Tecnología			
	CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	CO6	CO7	CO8	CO9	CO10	CO11	CO12	CO13	CO14	CO15	CO16
1	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5
2	1	3	5	4	3	1	3	5	4	3	1	3	5	4	3	4
3	5	4	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4	1	5	5	4
4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3
5	3	1	2	1	3	3	1	2	1	3	3	1	2	1	3	3
6	4	2	5	4	4	4	2	5	4	4	4	2	5	4	4	3
7	1	4	1	2	4	1	4	1	2	4	1	4	1	2	4	3
8	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3
9	5	2	2	4	4	5	2	2	4	4	5	2	2	4	4	3
10	5	1	4	4	3	5	1	4	4	3	5	1	4	4	3	3
11	4	1	3	5	4	4	1	3	5	4	4	1	3	5	4	4
12	5	4	1	4	4	5	4	1	4	4	5	4	1	4	4	4
13	3	1	5	4	4	3	1	5	4	4	3	1	5	4	4	4
14	4	2	5	4	4	4	2	5	4	4	4	2	5	4	4	4
15	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	4
16	3	1	3	4	4	3	1	3	4	4	3	1	3	4	4	3
17	3	5	3	3	1	3	5	3	3	1	3	5	3	3	1	4
18	1	1	3	2	2	1	1	3	2	2	1	1	3	2	2	3
19	3	3	1	5	4	3	3	1	5	4	3	3	1	5	4	4
20	1	3	1	3	4	1	3	1	3	4	1	3	1	3	4	3
21	1	2	4	3	4	1	2	4	3	4	1	2	4	3	4	3
22	4	3	1	4	4	4	3	1	4	4	4	3	1	4	4	2
23	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	3
24	5	5	1	3	4	5	5	1	3	4	5	5	1	3	4	4
25	5	5	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	4	4	3	4
26	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3
27	2	1	1	4	3	2	1	1	4	3	2	1	1	4	3	2
28	2	4	2	1	3	2	4	2	1	3	2	4	2	1	3	2
29	4	3	5	1	5	4	3	5	1	5	4	3	5	1	5	4
30	3	1	2	4	2	3	1	2	4	2	3	1	2	4	2	4
31	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5
32	1	3	5	4	3	1	3	5	4	3	1	3	5	4	3	4
33	5	4	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4	1	5	5	4
34	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3
35	3	1	2	1	3	3	1	2	1	3	3	1	2	1	3	3
36	4	2	5	4	4	4	2	5	4	4	4	2	5	4	4	3
37	1	4	1	2	4	1	4	1	2	4	1	4	1	2	4	3
38	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3
39	5	2	2	4	4	5	2	2	4	4	5	2	2	4	4	3
40	5	1	4	4	3	5	1	4	4	3	5	1	4	4	3	3
41	4	1	3	5	4	4	1	3	5	4	4	1	3	5	4	4
42	5	4	1	4	4	5	4	1	4	4	5	4	1	4	4	4
43	3	1	5	4	4	3	1	5	4	4	3	1	5	4	4	4
44	4	2	5	4	4	4	2	5	4	4	4	2	5	4	4	4
45	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	4
46	3	1	3	4	4	3	1	3	4	4	3	1	3	4	4	3
47	3	5	3	3	1	3	5	3	3	1	3	5	3	3	1	4
48	1	1	3	2	2	1	1	3	2	2	1	1	3	2	2	3
49	3	3	1	5	4	3	3	1	5	4	3	3	1	5	4	4
50	1	3	1	3	4	1	3	1	3	4	1	3	1	3	4	3
51	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5
52	1	3	5	4	3	1	3	5	4	3	1	3	5	4	3	4
53	5	4	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4	1	5	5	4
54	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3
55	3	1	2	1	3	3	1	2	1	3	3	1	2	1	3	3
56	4	2	5	4	4	4	2	5	4	4	4	2	5	4	4	3
57	1	4	1	2	4	1	4	1	2	4	1	4	1	2	4	3
58	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3
59	5	2	2	4	4	5	2	2	4	4	5	2	2	4	4	3
60	5	1	4	4	3	5	1	4	4	3	5	1	4	4	3	3
61	4	1	3	5	4	4	1	3	5	4	4	1	3	5	4	4
62	5	4	1	4	4	5	4	1	4	4	5	4	1	4	4	4
63	3	1	5	4	4	3	1	5	4	4	3	1	5	4	4	4
64	4	2	5	4	4	4	2	5	4	4	4	2	5	4	4	4
65	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	4
66	3	1	3	4	4	3	1	3	4	4	3	1	3	4	4	3
67	3	5	3	3	1	3	5	3	3	1	3	5	3	3	1	4
68	1	1	3	2	2	1	1	3	2	2	1	1	3	2	2	3
69	3	3	1	5	4	3	3	1	5	4	3	3	1	5	4	4
70	1	3	1	3	4	1	3	1	3	4	1	3	1	3	4	3

## Variable 2: Gestión del talento humano

CÓDIGO	Variable 2: Gestión del Talento Humano															
	Flujo de Recursos Humanos				Educación y Desarrollo				Sistemas de Trabajo				Compensación Laboral			
	GTH1	GTH2	GTH3	GTH4	GTH5	GTH6	GTH7	GTH8	GTH9	GTH10	GTH11	GTH12	GTH13	GTH14	GTH15	GTH16
1	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	5
2	4	3	1	3	5	4	3	1	3	5	1	3	5	5	4	3
3	5	5	5	4	1	5	5	5	4	1	5	4	1	1	5	5
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4
5	1	3	3	1	2	1	3	3	1	2	3	1	2	2	1	3
6	4	4	4	2	5	4	4	4	2	5	4	2	5	5	4	4
7	2	4	1	4	1	2	4	1	4	1	1	4	1	1	2	4
8	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	5	4	3	3	4	4
9	4	4	5	2	2	4	4	5	2	2	5	2	2	2	4	4
10	4	3	5	1	4	4	3	5	1	4	5	1	4	4	4	3
11	5	4	4	1	3	5	4	4	1	3	4	1	3	3	5	4
12	4	4	5	4	1	4	4	5	4	1	5	4	1	1	4	4
13	4	4	3	1	5	4	4	3	1	5	3	1	5	5	4	4
14	4	4	4	2	5	4	4	4	2	5	4	2	5	5	4	4
15	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4
16	4	4	3	1	3	4	4	3	1	3	3	1	3	3	4	4
17	3	1	3	5	3	3	1	3	5	3	3	5	3	3	3	1
18	2	2	1	1	3	2	2	1	1	3	1	1	3	3	2	2
19	5	4	3	3	1	5	4	3	3	1	3	3	1	1	5	4
20	3	4	1	3	1	3	4	1	3	1	1	3	1	1	3	4
21	3	4	1	2	4	3	4	1	2	4	1	2	4	4	3	4
22	4	4	4	3	1	4	4	4	3	1	4	3	1	1	4	4
23	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2
24	3	4	5	5	1	3	4	5	5	1	5	5	1	1	3	4
25	4	3	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	3
26	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4
27	4	3	2	1	1	4	3	2	1	1	2	1	1	1	4	3
28	1	3	2	4	2	1	3	2	4	2	2	4	2	2	1	3
29	1	5	4	3	5	1	5	4	3	5	4	3	5	5	1	5
30	4	2	3	1	2	4	2	3	1	2	3	1	2	2	4	2
31	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	5
32	4	3	1	3	5	4	3	1	3	5	1	3	5	5	4	3
33	5	5	5	4	1	5	5	5	4	1	5	4	1	1	5	5
34	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4
35	1	3	3	1	2	1	3	3	1	2	3	1	2	2	1	3
36	4	4	4	2	5	4	4	4	2	5	4	2	5	5	4	4
37	2	4	1	4	1	2	4	1	4	1	1	4	1	1	2	4
38	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	5	4	3	3	4	4
39	4	4	5	2	2	4	4	5	2	2	5	2	2	2	4	4
40	4	3	5	1	4	4	3	5	1	4	5	1	4	4	4	3
41	5	4	4	1	3	5	4	4	1	3	4	1	3	3	5	4
42	4	4	5	4	1	4	4	5	4	1	5	4	1	1	4	4
43	4	4	3	1	5	4	4	3	1	5	3	1	5	5	4	4
44	4	4	4	2	5	4	4	4	2	5	4	2	5	5	4	4
45	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4
46	4	4	3	1	3	4	4	3	1	3	3	1	3	3	4	4
47	3	1	3	5	3	3	1	3	5	3	3	5	3	3	3	1
48	2	2	1	1	3	2	2	1	1	3	1	1	3	3	2	2
49	5	4	3	3	1	5	4	3	3	1	3	3	1	1	5	4
50	3	4	1	3	1	3	4	1	3	1	1	3	1	1	3	4
51	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	5
52	4	3	1	3	5	4	3	1	3	5	1	3	5	5	4	3
53	5	5	5	4	1	5	5	5	4	1	5	4	1	1	5	5
54	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4
55	1	3	3	1	2	1	3	3	1	2	3	1	2	2	1	3
56	4	4	4	2	5	4	4	4	2	5	4	2	5	5	4	4
57	2	4	1	4	1	2	4	1	4	1	1	4	1	1	2	4
58	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	5	4	3	3	4	4
59	4	4	5	2	2	4	4	5	2	2	5	2	2	2	4	4
60	4	3	5	1	4	4	3	5	1	4	5	1	4	4	4	3
61	5	4	4	1	3	5	4	4	1	3	4	1	3	3	5	4
62	4	4	5	4	1	4	4	5	4	1	5	4	1	1	4	4
63	4	4	3	1	5	4	4	3	1	5	3	1	5	5	4	4
64	4	4	4	2	5	4	4	4	2	5	4	2	5	5	4	4
65	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4
66	4	4	3	1	3	4	4	3	1	3	3	1	3	3	4	4
67	3	1	3	5	3	3	1	3	5	3	3	5	3	3	3	1
68	2	2	1	1	3	2	2	1	1	3	1	1	3	3	2	2
69	5	4	3	3	1	5	4	3	3	1	3	3	1	1	5	4
70	3	4	1	3	1	3	4	1	3	1	1	3	1	1	3	4

**Apéndice I: Artículo científico**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El Comportamiento organizacional y la gestión del  
talento humano en la empresa Alfoli Inversiones &  
Andrés Trading S.A.C. 2016**

**Bach. Silvana Córdova Elías**

**[silcoreli@hotmail.com](mailto:silcoreli@hotmail.com)**

**Escuela de Postgrado**

**Universidad César Vallejo Filial Lince**

**Resumen**

La presente investigación tiene como propósito determinar la relación del comportamiento organizacional y la gestión del talento humano en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016.

Tipo de investigación básica, descriptiva correlacional. El diseño es un estudio no experimental, de corte transversal bajo el enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 70 colaboradores que laboraron durante el periodo 2016 en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. Para la recolección de datos se utilizó el instrumento cuestionario para medir la relación del comportamiento organizacional y la gestión del talento humano obteniendo una confiabilidad de los instrumentos, utilizándose el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 22. Se adjunta tabla de confiabilidad de los instrumentos. Se utilizó el estadígrafo no paramétrico de Rho de Spearman.

En los resultados se determinó que existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano, donde el valor Rho de Spearman es 0.909 con una significancia de 0,00  $p < 0,05$  por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

*Palabras claves: comportamiento organizacional, talento humano.*

### **Abstract**

The present research aims to determine the relationship of organizational behavior and human talent management in the company Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016.

Type of basic, descriptive, correlational research. The design is a non-experimental, cross-sectional study under the quantitative approach. The population was made up of 70 employees who worked during the period 2016 in the Company Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. For data collection, the questionnaire instrument was used to measure the relationship between organizational behavior and the management of human talent, obtaining a reliability of the instruments, using the SPSS (Social Statistical Package for Social Sciences) version 22. the instruments. Spearman's non-parametric Rho statistic was used.

In the results it was determined that there is a significant relationship between organizational behavior and human talent management, where Spearman's Rho value is 0.909 with a significance of 0.00  $p < 0.05$ , thus rejecting the null hypothesis and The alternative hypothesis is accepted.

*Key words: organizational behavior, human talent.*

### **Introducción**

Alles (2008), definió al comportamiento organizacional como todo lo relacionado con las personas en el ámbito de las organizaciones, desde su máxima conducción hasta el nivel de base, las personas actuando solas o grupalmente, el individuo desde su propia perspectiva hasta el individuo en su rol de jefe o directivo, los problemas y conflictos y los círculos virtuosos de crecimiento y desarrollo.

Cuesta (2010), definió como Gestión del Talento Humano al conjunto de decisiones y acciones directivas en el ámbito organizacional que influyan en las personas, buscando el mejoramiento continuo, durante la planeación, implantación y control de las estrategias organizacionales, considerando las interacciones con el entorno.

### **Revisión de la literatura**

**V1: Comportamiento organizacional**

Alles (2008), definió al comportamiento organizacional como todo lo relacionado con las personas en el ámbito de las organizaciones, desde su máxima conducción hasta el nivel de base, las personas actuando solas o grupalmente, el individuo desde su propia perspectiva hasta el individuo en su rol de jefe o directivo, los problemas y conflictos y los círculos virtuosos de crecimiento y desarrollo.

**Dimensión 1: Personas**

Alles (2008), definió que las personas son dinámicas, conformando una organización, donde cada una de ellas tiene comportamientos individuales y grupales, siendo parte de ellas sus aspectos profesionales y emociones.

**Dimensión 2: Entorno**

Alles (2008), señaló que el entorno de las empresas funciona en el contexto de un ambiente interno y otro externo. Ninguna empresa existe aislada, es parte de un sistema más grande que abarca muchos otros elementos, como el gobierno, las familias y otras empresas.

**Dimensión 3: Estructura**

Alles (2008), definió que la estructura es la relación formal de las funciones de las personas con las organizaciones y empresa. Se requieren diferentes puestos de trabajo para realizar todas las actividades de la empresa.

**Dimensión 4: Tecnología**

Alles (2008), señaló que la tecnología aporta los recursos con que trabajan las personas e influye en las tareas que ellas realizan, permitiendo que las personas trabajen más y de mejor manera, si bien las restringe en diversas formas, tienen tanto costos como beneficios.

**V2: Gestión del Talento humano**

Cuesta (2010), definió como Gestión del Talento Humano al conjunto de decisiones y acciones directivas en el ámbito organizacional que influyan en las personas, buscando el mejoramiento continuo, durante la planeación, implantación y control de las estrategias organizacionales, considerando las interacciones con el entorno.

**Dimensión 1: Flujo de recursos humanos**



Cuesta (2010), señaló que el flujo de recursos humanos es un modelo que intenta caracterizar a las personas hacia adentro de la organización y hacia fuera de ella. La verificación histórica y el seguimiento de ese flujo de entradas y salidas, ascensos y transferencias permiten predecir, a corto plazo, las necesidades de personal por parte de la organización.

### **Dimensión 2: Educación y desarrollo**

Cuesta (2010), indicó que la educación y desarrollo permite que cada ser humano adquiera los conocimientos, las competencias, las actitudes y los valores necesarios para forjar un futuro sostenible, facilitando así la comprensión de un mundo globalizado, que provoca una actitud crítica y comprometida con la realidad, generando compromiso y responsabilidad.

### **Dimensión 3: Sistemas de trabajo**

Cuesta (2010), señaló que los sistemas de trabajo reconocen que las tareas diarias sean operadas de forma coordinada y proporcionan un marco de trabajo básico para producir servicios y productos a través de un conjunto de tareas, reglas, procedimientos y procesos que plasmados en actividad humana y en procesos mecánicos automatizados, posibilitan la producción de bienes y servicios con un determinado nivel de eficacia y eficiencia.

### **Dimensión 4: Compensación laboral**

Cuesta (2010), definió que la compensación laboral es designado a todo aquello que las personas reciben por su trabajo, correspondiendo a la satisfacción de la persona que lo percibe, de manera directa con la ejecución de su trabajo y de las condiciones que este se realiza.

## **Metodología**

La investigación fue de estudio cuantitativo, método hipotético-deductivo, descriptiva y correlacional. El diseño de estudio fue no experimental y de corte transversal. El estudio fue de 70 colaboradores de la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. La validez de las variables se dio a través de un juicio de expertos con la aplicación de un cuestionario, donde el coeficiente de Alfa de Cronbach para ambos instrumentos fue alta. Para el procesamiento y análisis de la información se utilizó el software Excel y el programa estadístico SPSS 22, a través del cual se trabajaron las frecuencias descriptivas y porcentajes con sus

tablas para la prueba de hipótesis y los resultados del coeficiente de correlación de Rho Spearman.

### **Resultados**

#### *Correlación entre el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano*

Se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano en la empresa Alfoli Inversiones & Andres Trading S.A.C. 2016, se obtuvo con una correlación positiva de Rho Spearman 0,909 y una significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

#### *Correlación entre el comportamiento organizacional y el flujo de recursos humanos*

Se presentan los resultados para contrastar la primera hipótesis específica: Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el flujo de recursos humanos en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016, se obtuvo una correlación positiva de Rho Spearman 0,713 y una significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

#### *Correlación entre el comportamiento organizacional con la educación y desarrollo*

Se presentan los resultados para contrastar la segunda hipótesis específica: Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional con la educación y desarrollo en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016, se obtuvo una correlación positiva de Rho Spearman 0,738 y una significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

#### *Correlación entre el comportamiento organizacional y los sistemas de trabajo*

Se presentan los resultados para contrastar la tercera hipótesis específica: Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y los sistemas de trabajo en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016, se obtuvo una correlación positiva de Rho Spearman 0,529 y una significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

### *Correlación entre el comportamiento organizacional y la compensación laboral*

Se presentan los resultados para contrastar la cuarta hipótesis específica: Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la compensación laboral en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016, con una correlación positiva de Rho Spearman 0,418 y una significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

### **Discusión**

De la hipótesis general, se presenta una correlación positiva de (0,909), observamos que la Sig. (significancia asintótica) mostrada por SPSS es 0.000 menor a 0.05, en consecuencia se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula ( $H_0$ ) a un nivel de confianza del 100%, y aceptar la Hipótesis Alterna ( $H_a$ ); es decir: Que si existe una relación entre el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016. Al respecto Guerrero (2014) en su investigación sobre la Gestión del Talento Humano basado en Competencias, sus resultados arrojaron que en su investigación se demuestra que los factores a considerar para desarrollar e implementar un modelo diagnóstico basado en competencias laborales permitió una adecuada gestión y desarrollo del talento humano en cuanto a su entorno laboral, los factores organizacionales, siendo esto muy positivo para lo convenido por la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. ya que en sus resultados arrojó una relación significativa entre ambas variables, de ese modo para la empresa es una prioridad el contar con un adecuado entorno laboral para todos sus colaboradores y asimismo con una adecuada gestión del talento humano.

De la hipótesis específica 1, se presenta una correlación positiva de (0,713), observamos que la Sig. (significancia asintótica) mostrada por SPSS es 0.000 menor a 0.05, en consecuencia se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula ( $H_0$ ) a un nivel de confianza del 100%, y aceptar la Hipótesis Alterna ( $H_a$ ); es decir: Que si existe una relación entre el comportamiento organizacional y el flujo de recursos humanos en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016. Al respecto Ramos (2013) en su investigación sobre el Comportamiento Organizacional en las Delegaciones Departamentales del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales Región Noroccidente, recomendó implementar un manual de

valores institucional y motivacional como una fortaleza para mantener acciones positivas, mejorar las condiciones generales de trabajo, fomentar el trabajo en equipo y realizar evaluaciones periódicas que permitan conocer el avance y prácticas de los valores, todo esto con el fin de mejorar las acciones y actitudes del recurso humano dentro de la institución. De igual manera empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. mediante sus resultados ha evidenciado que existe una relación significativa por lo que es muy importante el también emplear programas de motivación, valoración con acciones positivas que beneficien a sus colaboradores.

De la hipótesis específica 2, se presenta una correlación positiva de (0,738), observamos que la Sig. (significancia asintótica) mostrada por SPSS es 0.000 menor a 0.05, en consecuencia se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula ( $H_0$ ) a un nivel de confianza del 100%, y aceptar la Hipótesis Alternativa ( $H_a$ ); es decir: Que si existe una relación significativa del comportamiento organizacional con la educación y desarrollo en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016. Al respecto Romero, Genesi y Tinedo (2011) en su investigación sobre el Comportamiento Organizacional del Talento Humano en las Instituciones Educativas, sus resultados indicaron que la capacitación y la estructura son aplicadas en forma positiva, que la personalidad y el cambio organizacional son escasos, por lo que se debe hacer un esfuerzo para proporcionar al gerente y al docente el mejoramiento en estas habilidades. Del mismo modo la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. de acuerdo a sus resultados es importante para ellos una adecuada programación de capacitaciones para sus colaboradores, es importante para ellos el dedicarle la debida importancia en cuando a la educación y desarrollo que sus colaboradores puedan adquirir mediante esas capacitaciones anuales.

De la hipótesis específica 3, se presenta una correlación positiva de (0,529), observamos que la Sig. (significancia asintótica) mostrada por SPSS es 0.000 menor a 0.05, en consecuencia se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula ( $H_0$ ) a un nivel de confianza del 100%, y aceptar la Hipótesis Alternativa ( $H_a$ ); es decir: Que si existe una relación significativa del comportamiento organizacional y los sistemas de trabajo en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016. Al respecto Gutiérrez (2011), en su investigación sobre La Gestión del talento y la generación de valor en la empresa en sus conclusiones indicaron que se debería

saber el valor real del talento que adquirimos y no basta con hacer, sino que hay que hacer bien, de esta manera la fuerza laboral debe desempeñarse mejor que el estándar del mercado, generando valor en la empresa mediante una eficaz dirección estratégica. Del mismo modo para la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. sus resultados indican un adecuado uso de los sistemas de trabajo con los cuenta y de esta manera incluye en darle la adecuada forma y fuerza que necesitan los colaboradores y de este modo se genera un valor adecuado a la empresa en cuanto a los servicios que brinda.

De la hipótesis específica 4, se presenta una correlación positiva y moderada de (0,418), observamos que la Sig. (significancia asintótica) mostrada por SPSS es 0.000 menor a 0.05, en consecuencia se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula ( $H_0$ ) a un nivel de confianza del 100%, y aceptar la Hipótesis Alternativa ( $H_a$ ); es decir: Que si existe una relación significativa del comportamiento organizacional y la compensación laboral en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016. Al respecto Inca (2015), en su estudio sobre la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas 2015, concluyendo la existencia de la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral, contando con una adecuada selección de personal que tiene el objetivo de contratar a los más idóneos para el puesto de trabajo; así como la capacitación de personal, cada individuo necesita una actualización y adaptación a los cambios tecnológicos, además para la calidad de trabajo se debe adecuar los ambientes, para mejorar su desenvolvimiento profesional aplicando el trabajo en equipo para responder de manera eficaz a las necesidades del usuario. Asimismo la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. indican un adecuado uso de las compensaciones laborales hacia sus colaboradores, siendo esto muy importante para ellos, ya que ello les permite a sus colaboradores trabajar con total motivación y compromiso en las actividades encomendadas por cada una de sus áreas y funciones que sus jefes directos les imparten.

### **Conclusiones**

A través de esta investigación sobre la relación entre el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. se llegó a las siguientes conclusiones:

Primera: Se estableció que existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016, con una correlación positiva de 0,909 y una significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Segunda: Se estableció que existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el flujo de recursos humanos en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016, con una correlación positiva de 0,713 y una significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tercera: Se estableció que existe relación significativa entre el comportamiento organizacional con la educación y desarrollo en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016, con una correlación positiva de 0,738 y una significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Cuarta: Se estableció que existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y los sistemas de trabajo en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016, con una correlación positiva de 0,529 y una significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Quinta: Se estableció que existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la compensación laboral en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016, con una correlación positiva de 0,418 y una significancia de 0.000 menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

### **Referencias**

- Alles, M. (2008). *Comportamiento Organizacional. Como lograr un cambio cultural a través de Gestión por Competencias*. Primera Edición. Ediciones Granica S.A.
- Alles, M. (2011). *Desarrollo del Talento Humano. Basado en Competencias*. Segunda Edición. Ediciones Granica S.A.

- Andrade, C. (2016). *El talento humano como una condición fundamental para el recurso humano*. Recuperado el 12 de junio de 2016, de: <http://www.ilustrados.com/tema/10939/talento-humano-como-condicion-fundamental-para.html>
- Azocar, R. (2013). *Gestión del talento humano según Idalberto Chiavenato*. Recuperado el 13 de junio de 2016, de: <http://ramonazocargestióndetalentohumano.blogspot.pe/2013/05/gestión-del-talento-humano-segun.html>
- Bernal, C. (2010) *Metodología de la Investigación*. Tercera edición. Colombia: Pearson Educación de Colombia Ltda.
- Bravo-Castillo, M; Montoya-Serrano, A; Mejía-Giraldo, A; (2013). *El factor del talento humano en las organizaciones. Ingeniería Industrial*. Recuperado el 01 de junio de 2016, de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360433593002>
- Caro, E. (2011). Comportamiento Organizacional base para una administración por valores en organizaciones universitarias. *Revista Apuntes de Ciencia & Sociedad de la Universidad Continental – Lima – Perú*. Recuperado el 13 de junio de 2016, de: <http://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/20/19>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. La dinámica del éxito en las organizaciones - Segunda edición, México McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V. A.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* - Tercera edición, México McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V. A.
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento*. Primera Edición. Ediciones Ecoe.
- González Ramos, María, & Molina Gómez, Ana. (2016). *Gestión del talento humano: reflexiones desde la Atención Primaria de Salud*. *MediSur*, 14(2), 97-100. Recuperado el 13 de junio de 2016, de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-897X2016000200002&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2016000200002&lng=es&tlng=es)
- Griffin, R. y Moorhead, G. (2010). *Comportamiento Organizacional, Gestión de Personas y Organizaciones*. Novena Edición. Cengage Learning Editores.

- Guerrero, A. (2014). *Gestión del Talento Humano basado en Competencias*. Recuperado el 01 de junio de 2016, de: <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/1965/1/RI000769.pdf>
- Gutiérrez, J. (2011). *La Gestión del talento y la generación de valor en la empresa*. Escuela de PostGrado de la UPC. Cuaderno de Investigación EPG. Edición Nro. 15. Lima (Perú). Recuperado el 13 de junio de 2016, de: <http://www3.upc.edu.pe/bolsongei/bol/29/761/La%20gesti%C3%B3n%20de%20talento%20y%20la%20generaci%C3%B3n%20de%20valor%20en%20la%20empresa.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. México. D.F.; Mac Graw Hill: Interamericana.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Doceava Edición. Cengage Learning Editores.
- Ibañez, M. (2011). *Gestión del Talento Humano en la empresa*. Primera edición. Editorial San Marcos
- Inca, K. (2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015. Recuperado el 05 de diciembre de 2016, de: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/232/22-2015-EPAE-%20Inca%20Allcahuaman-Gertion%20del%20talento%20huamano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jericó, P. (2008). *La nueva gestión del talento humano: construyendo compromiso*. España. Pearson Educación S.A.
- Martínez-Fuentes, C; Pardo-del-Val, M; Gallardo-Gallardo, E; González-Cruz, T; (2012). Gestión del Talento en la Empresa Española. Rol del Departamento de Recursos Humanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17() 232-252. Recuperado el 01 de junio de 2016, de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29023348003>
- Muñoz, C. (2011). *Metodología de la Investigación*. Oxford University Press (Mex)
- Orellan, J. (2012). *EL Talento Humano como el Principal Activo de la Organización*. Recuperado el 12 de junio de 2016, de: <http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.pe/>
- Ramos, C. (2013). *Comportamiento Organizacional en las Delegaciones Departamentales del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales Región*



- Noroccidente*. Recuperado el 08 de junio de 2016, de:  
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/01/01/Ramos-Clarisa.pdf>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Decimoquinta edición. Pearson Educación de México, S.A.
- Romero, N; Genesi, M; Tinedo, Y; (2011). Comportamiento Organizacional del Talento Humano en las Instituciones Educativas. *Negotium*, 6() 102-128. Recuperado el 01 de junio de 2016, de:  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78218453007>
- Quesada, T. (2012). *El Liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas "Ramón Castilla" y "Túpac Amaru" del distrito de Comas, de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04, provincia y departamento de Lima, año 2012*. Recuperado el 01 de junio de 2016, de:  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3856/1/Quesada\\_st.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3856/1/Quesada_st.pdf)
- Vásquez, M. (2013). *Factores de la Motivación que influyen en el Comportamiento Organizacional del Equipo de Salud de Centro Quirúrgico – H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011*. Recuperado el 01 de junio de 2016, de:  
[http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/216/1/TM\\_V%C3%A1squez\\_Torres\\_MarthaLuz.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/216/1/TM_V%C3%A1squez_Torres_MarthaLuz.pdf)