



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Plan de mejora en la gestión del talento humano para fortalecer el comportamiento organizacional en la empresa Adeu Deportivo, 2018

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración

**AUTOR:**

Br. Fernandez Davila Edson Omar (ORCID: 0000-0001-9944-6296)

**ASESOR:**

Dr. Marcelino Callao Alarcón (ORCID: 0000-0002-5437-8557)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

**Chiclayo - Perú**

2019

## **Dedicatoria**

A mis padres por su apoyo incondicional, a mis docentes, los cuales jamás desistieron al enseñarme, y siempre depositaron su esperanza en mí; también a todos aquellos que me apoyaron en el desarrollo de la investigación.

## **Agradecimiento**

A mi Dios padre por hacer posible que hoy en día esté cumpliendo uno de mis principales sueños en el aspecto profesional.

De modo especial a mi asesor de tesis, por siempre haberme guiado, y no únicamente en la realización de este trabajo, sino a lo largo de mi carrera universitaria y, asimismo, haberme ofrecido su apoyo incondicional para desarrollarme profesionalmente y de esta manera continuar cultivando mis valores.

## Página del jurado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### ACTA DE SUSTENTACIÓN

En la ciudad de Chiclayo, siendo las 04:30 pm horas del día 06 de Junio del 2019, de acuerdo a lo dispuesto por la Resolución de Dirección de Investigación N° 0866, de fecha 28 de Mayo del 2019, se procedió a dar inicio al acto protocolar de sustentación de la tesis titulada: "PLAN DE MEJORA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA FORTALECER EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA ADEU DEPORTIVO, 2018", presentado por el Bachiller: FERNANDEZ DAVILA EDSON OMAR, con la finalidad de obtener el Título de Licenciado en Administración, ante el jurado evaluador conformado por los profesionales siguientes:

PRESIDENTE : Mgtr. Sonia Magali Núñez Puse

SECRETARIO (A) : Dra. Teonila Colunche Campos

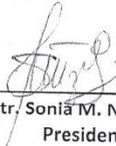
VOCAL : Mgtr. Yosip Ibrahim Mejía Díaz

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas efectuadas por los miembros del jurado se resuelve:

APROBAR POR MAYORIA

Siendo las 5:20 pm del mismo día, se dio por concluido el acto de sustentación, procediendo a la firma de los miembros del jurado evaluador en señal de conformidad.

Chiclayo, 06 de Junio del 2019

  
Mgtr. Sonia M. Núñez Puse  
Presidente

  
Dra. Teonila Colunche Campos  
Secretario (a)

  
Mgtr. Yosip L. Mejía Díaz  
Vocal

## Declaratoria de autenticidad

---

### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, FERNANDEZ DAVILA EDSON OMAR, estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 70880161, con el trabajo de investigación titulada, Plan de mejora en la gestión del talento humano para fortalecer el comportamiento organizacional en la empresa Adeu Deportivo – 2018

**Declaro bajo juramento que:**

- 1) El trabajo de investigación es mi autoría propia.
- 2) Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes utilizadas. Por lo tanto, el trabajo de investigación no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El trabajo de investigación 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 lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (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 oro), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normalidad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo 12 de diciembre del 2018

Nombres y apellidos: Edson Omar Fernandez Davila

DNI: 70880161

Firma 

## Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Índice .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de figuras .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MÉTODO .....	22
2.1. Tipo y diseño de investigación .....	22
2.2. Variables, operacionalización:.....	22
2.3. Población y muestra.....	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	25
2.5. Procedimiento .....	26
2.6. Métodos de análisis de datos .....	26
2.7. Aspectos éticos .....	26
III. RESULTADOS .....	27
IV. DISCUSIÓN.....	49
V. CONCLUSIONES.....	52
VI. RECOMENDACIONES .....	53
VII. PROPUESTA .....	54
REFERENCIAS .....	67
ANEXOS.....	72
Acta de aprobación de originalidad de tesis .....	75
Reporte turnitin.....	76
Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional ucv .....	77
Autorización de la versión final del trabajo de investigación .....	78

## Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable independiente	35
Tabla 2	Operacionalización de la variable dependiente	36
Tabla 3	Análisis de fiabilidad	39
Tabla 4	Dimensión: Perfil profesional del Empleado	40
Tabla 5	Dimensión: Rotación del Personal	41
Tabla 6	Dimensión: Grado de educación	42
Tabla 7	Dimensión: Compromiso y Motivación	43
Tabla 8	Dimensión: Formación	44
Tabla 9	Dimensión: Resultado	45
Tabla 10	Dimensión: Interacción	46
Tabla 11	Dimensión: Relaciones interpersonales	47
Tabla 12	Dimensión: Ambiente laboral	48
Tabla 13	Plan de mejora en la gestión del talento humano	49
Tabla 14	Dimensión: Perfil profesional del Empleado	50
Tabla 15	Dimensión: Rotación del Personal	51
Tabla 16	Dimensión: Grado de educación	52
Tabla 17	Dimensión: Compromiso y Motivación	53
Tabla 18	Dimensión: Formación	54
Tabla 19	Dimensión: Resultado	55
Tabla 20	Dimensión: Interacción	56
Tabla 21	Dimensión: Relaciones interpersonales	57
Tabla 22	Dimensión: Ambiente laboral	58
Tabla 23	Comparación de diferencia de medias	59
Tabla 24	Cuadro de resultados de la pregunta N° 6	59
Tabla 25	Plan de trabajo para la Gestión del talento humano en la empresa Adeu Deportivo	69
Tabla 26	Módulo I: Gestión del talento humano	72
Tabla 27	Módulo II: Gestión del talento humano	73
Tabla 28	Módulo III: Gestión del talento humano	74
Tabla 29	Módulo IV: Gestión del talento humano	75
Tabla 30	Módulo V: Gestión del talento humano	76
Tabla 31	Módulo VI: Gestión del talento humano	77
Tabla 32	Módulo VII: Gestión del talento humano	78

## Índice de figuras

Figura 1	Dimensión: Perfil profesional del Empleado	40
Figura 2	Dimensión: Rotación del Personal	41
Figura 3	Dimensión: Grado de educación	42
Figura 4	Dimensión: Compromiso y Motivación	43
Figura 5	Dimensión: Formación	44
Figura 6	Dimensión: Resultado	45
Figura 7	Dimensión: Interacción	46
Figura 8	Dimensión: Relaciones interpersonales	47
Figura 9	Dimensión: Ambiente laboral	48
Figura 10	Dimensión: Perfil profesional del Empleado	49
Figura 11	Dimensión: Rotación del Personal	50
Figura 12	Dimensión: Grado de educación	51
Figura 13	Dimensión: Compromiso y Motivación	52
Figura 14	Dimensión: Formación	53
Figura 15	Dimensión: Resultado	54
Figura 16	Dimensión: Interacción	55
Figura 17	Dimensión: Relaciones interpersonales	56
Figura 18	Dimensión: Ambiente laboral	57

## RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la influencia que ejerce el plan de mejora en la gestión del talento humano para fortalecer el comportamiento organizacional del personal de la empresa Adeu Deportivo.

Se desarrolló un estudio con un diseño pre-experimental, donde la población estuvo conformada por los trabajadores de la IEP Deportivo Adeu, es decir 26 los mismos que conforman la muestra en estudio, y fue a quienes se les aplicó un cuestionario a través de la técnica de la encuesta para obtener los resultados de la investigación.

Los resultados mostraron que la influencia que ejerce el plan de mejora en la gestión del talento humano para fortalecer el comportamiento organizacional del personal de la empresa Adeu Deportivo, es que mediante el otorgamiento de capacitaciones al personal ha permitido que estos potencien sus habilidades y a otros brindarles las herramientas para que desarrollen sus labores de acuerdo al puesto de trabajo, además se ha logrado que se forme un grupo de trabajo sólido mediante la comunicación y el plan de incentivos para los colaboradores por lo que estos se sienten plenamente identificados con la institución brindando un servicio de calidad a los estudiantes. Y que mediante la evaluación de los resultados de la implementación del plan de mejora en la gestión del talento humano se tiene que el ambiente laboral se ha mejorado por medio de la interacción entre grupos de trabajos al momento de plantear las estrategias empresariales que la institución ha preparado, ya que se cuenta con profesionales altamente calificados, esto se ha logrado mediante la implementación de capacitaciones y de materiales que permitieron sacar el potencial de los colaboradores.

**Palabras claves:** Gestión, talento, comportamiento

## **ABSTRACT**

The aim of the research was to determine the influence of the plan to improve the management of human talent to strengthen the organizational behavior of company personnel Adeu Deportivo.

A study with a pre-experimental design, where the population consisted of workers Adeu Deportivo IEP, that is 26 the same that make up the study sample, and went to who were applied a questionnaire was developed through the survey technique to obtain the results of the investigation.

The results showed that the influence of the plan to improve the management of human talent to strengthen the organizational behavior of company personnel Adeu Deportivo, is that by providing training to staff has allowed them to enhance their skills and others provide the tools to perform their work according to the job, also has achieved a group of solid work is formed by communication and incentive plan for employees so that they feel fully identified with the institution providing an quality service to students. And By evaluating the results of the implementation of the plan to improve the management of human talent must work environment is enhanced by the interaction between working groups when framing business strategies that the institution has prepared, as it has highly qualified professionals, this has been achieved through the implementation of training and materials that allowed to make the potential of employees.

**Keywords:** Management, talent, behav

## **I. INTRODUCCIÓN**

Gómez (2017) manifiesta que en México D.F la mayoría de empresas ha reconocido la gran importancia de gestionar al recurso humano de forma eficiente, ya que es uno de los principales recursos de la organización, para ello es necesario contar con una gestión estructurada de forma coordinada, con flexibilidad a los cambios, descentralizada y sobre todo formar al colaborador con la capacidad de responder a las fluctuaciones internas y externas con eficiencia, demostrando su compromiso con la organización.

Méndez (2018) menciona que, en Colombia, el rendimiento laboral de una entidad impacta directamente en su competitividad, y es de gran relevancia como las ventas y la planeación, ya que, se necesita estar informado continuamente acerca del rumbo del desempeño en la entidad, con el fin de que los efectos de las acciones correctivas (por ejemplo, cambios en la cultura corporativa) sea el esperado.

Páez (2017) manifiesta que, en Chile, en el caso de una ONG, se logró detectar que la estructura organizacional de la empresa, no concede que desarrolle de forma eficaz y eficiente su estrategia. El crecimiento en la cantidad de proyectos que desarrolla la organización, ha complejizado la ejecución de cada uno de ellos, siendo necesario dividir el trabajo por áreas de especialización y un esfuerzo en la coordinación mayor. La variedad en nuevos proyectos ha estresado la organización, con una nueva división del trabajo y mayores esfuerzos de coordinación entre las áreas que dan servicios a todos los proyectos de manera transversal.

Llácer (2019) revela que en el país de Ecuador las entidades siguen haciendo uso de los hábitos de hace ya bastante tiempo atrás, en la cual los colaboradores nada más eran vistos como activos que producían, esto conlleva a que los colaboradores se sientan utilizados y que simplemente sirven para un determinado trabajo el cual no es valorado por los dirigentes de la empresa, esto hace que se forme un mal clima laboral.

Alaniz (2017) declara que el diseño organizacional, en las entidades de gran tamaño de Lima, se torna más a un liderazgo autoritario, ya que, es la parte gerencial los que forman las estrategias y objetivos para cada área y los colaboradores sólo optan por recibir órdenes.

En Perú, los estudios de compromiso organizacional que se han realizado por diversas consultoras, como por ejemplo Hay Group Insight, reconocida como una institución internacional que busca el desarrollo del talento humano, en uno de sus estudios demuestra que los trabajadores de muchas empresas nacionales que se encuentran altamente comprometidos con su organización gracias a que esta le brinda un ambiente laboral bueno, ellos pueden realizar sus labores adecuadamente y muchas veces suelen sobrepasar las expectativas (Hay Group, 2014)

Pulido (2014) manifiesta que, en la mayoría de empresas en Perú hasta el momento, las empresas han optado por seguir llevando la batuta de estas, sin cambiar casi en nada, la gestión de sus antecesores por lo que es importante resaltar que existen métodos que de ser aplicadas el empleado podrá estar satisfecho en su trabajo y brindará un servicio de calidad, generando mayor rentabilidad para la empresa

Según Barboza (2014) en muchas pymes peruanas, no se pueden realizar una contrastación del trabajo que los empleados realizan con las fallas que estos tienen, ya que lo toman como si no se le valora su trabajo, debido a ello los dueños de las empresas han optado por despedir a aquellos empleados que presentan deficiencias esto genera una inestabilidad, por lo que es recomendable en capacitar de manera eficiente a los empleados y puedan aplicar estos conocimientos a sus labores.

En Chiclayo Ecurra & Tapia (2014) mencionan que, con la globalización en el mercado, han surgido nuevas formas de dirigir una empresa, por la que los gerentes deben optar por adecuarse a ello, y a la vez implementar estrategias para seguir vigentes, una de los aspectos que se ha valorado con la globalización es la capacidad de adaptación de la mano de obra, ya que tienen que aprender en tiempo limitado el uso de las herramientas, por lo que prepararlos para esto es prioridad de las empresas.

Para Ecurra & Tapia (2014) mencionan que es necesario implementar estrategias en preparación del personal, ya que no sólo depende el éxito de las empresas en el producto si no en la forma como este producto llega al cliente, ahí va de la mano la atención al cliente, y la distribución.

LA IEP Adeu Deportivo, es una institución privada, que centra sus actividades en la educación primaria y secundaria con más de 10 años en el mercado educativo.

El Director de la IEP Adeu Deportivo, manifiesta que varios colaboradores sienten que no son valorados, y reconocidos, existiendo la posibilidad de que estos opten por buscar otro centro educativo para laborar, dónde ellos sientan la importancia que necesitan

En este caso, se debe considerar el reconocimiento en los logros del personal, de tal forma que ellos se sientan bien y que su trabajo es valorado, esta sería una estrategia importante en retener a personal valioso para la institución como empresa.

Se puede decir que para fortalecer el comportamiento organizacional en la IEP Adeu Deportivo viene de la mano con el desarrollo del personal al formar equipos y desarrollar el compromiso que deben sentir por la organización.

Por tanto, si la situación continúa de esta manera en la institución se presentará fuga de personal que generaba valor a la empresa optando por mejores oportunidades laborales en otras instituciones educativas presentes en el mercado Chiclayano.

La problemática descrita afecta a la institución, ya que fuerza a los directivos el tener que buscar a docentes que se ajusten a las prioridades de la Institución ADEU Deportivo, generando una rotación del personal alta, por ello para evitar esta situación es necesario aplicar estrategias orientadas a retener a personal con talento y que da valor a la propuesta educativa de la institución.

A continuación, se detallan, los trabajos previamente realizados, siendo estas investigaciones realizadas a nivel internacional, nacional y local que se encuentran vinculados con el tema de investigación.

A nivel Internacional Hidalgo (2015) realizó un estudio sobre un “Diseño de un modelo de gestión de talento humano por competencias para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Técnica de Cotopaxi”.

En los resultados obtenidos, evidencia que los directivos carecen de herramientas de control y gestión que les permita manejar de forma eficiente a su personal, esto como resultado de la falta de planificación en el área de recursos humanos, y la falta de documentos formales que garanticen la operatividad del personal con eficiencia.

Por último, se concluyó que las decisiones acercan a los colaboradores, se realiza de una manera informal o por instinto, minimizando por ende la competitividad en la institución.

La presente investigación proporciona beneficios generales a través del modelo planteado y criterios a tener en cuenta en el proceso de evaluación, tales como reconocer las habilidades de liderazgo y la utilidad de las herramientas de control para la gestión del personal.

Arcos y Gonzáles (2015) desarrolló un estudio sobre “La gestión de talento humano y su incidencia en el clima laboral en la Empresa Cartimex de la Ciudad de Guayaquil, 2014-2015”.

Por medio de los resultados se logró obtener que la falta de un modelo de gestión de talento humano está afectando al clima laboral y que el proceso de evaluación no es realizado paso a paso y sobre todo no cuenta con un perfil específico en el cual exige cada uno de los puestos y bajo las exigencias del jefe de cada departamento.

Se llegó a concluir que, es necesario el desarrollo de un modelo que favorezca a la gerencia la toma de decisiones respecto a la adecuada gestión del talento humano con el fin de fortalecer el compromiso laboral de los colaboradores, ya que carece de políticas y prácticas que se ajusten al recurso humano, con la finalidad de mejorar el ambiente de trabajo y que este se refleje en la productividad de la organización empresarial.

Se considera de gran importancia el estudio puesto que, proyecta ser un instrumento para la toma de medidas de la empresa, frente a los cambios internos, con el fin de mantener un clima laboral positivo donde se potencie las capacidades y habilidades de cada trabajador y se fortalezca su sentido de pertenencia y de compromiso organizacional.

Armas y Asencio (2016) en su trabajo de grado titulado “Gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la Empresa Cartavio S.A.A. Provincia de Ascope – 2015”.

Luego del proceso de análisis de resultados, afirmó que los trabajadores de la empresa no reconocen cuáles son sus líneas de autoridad ni realizan sus actividades

siguiendo lineamientos formales establecidos en algún manual de funciones, por ello su desempeño en ocasiones es bajo, además se observó que su nivel de compromiso con la institución no es el adecuado, y sus posibilidades de fuga a la competencia son altas.

En el estudio se concluye que la gestión del talento humano es inadecuada producto que no se apoya en lineamientos formales, además la empresa carece de manuales de funciones que les permita a los colaboradores reconocer sus responsabilidades, por otra parte no cuenta con políticas internas, en tanto, es necesario implementar acciones de mejora centradas en la gestión del talento humano para fortalecer el compromiso y el desempeño laboral.

La investigación es relevante ya que, muestra que toda organización se encuentra integrada por personas que se agrupan para un beneficio mutuo, sin embargo, cuando la gestión del talento humano es inadecuada no existe un eficiente resultado en el desempeño ni el compromiso organizacional que motive al colaborador a sentirse parte importante de la institución.

Guaigua (2016) en su trabajo de grado titulado “Modelo de gestión de talento humano para elevar el desempeño laboral de la empresa Ingemed ubicada en Guajala Cantón Quito en el período 2015 – 2016”.

Los resultados indicaron que la empresa no cuenta con una planificación de gestión del recurso humano, que contribuya a la selección de uno de sus activos más importantes, el colaborador, y que por ende existen deficiencias que truncan el desarrollo de Ingemed.

El autor concluyó que los colaboradores carecen de un compromiso organizacional, no se sienten parte importante de la empresa, consideran que sus opiniones no son escuchadas, además perciben que los superiores no reconocen sus logros, por tal, el diseño e implementación de un modelo de gestión del talento humano favorecerá la mejora del compromiso organizacional y el desempeño laboral, para lo cual se debe garantizar la participación del total de colaboradores en las actividades de mejora planificadas.

El estudio es relevante porque aporta los principales factores determinantes para un adecuado nivel de compromiso organizacional, rescatando la importancia de

una gestión del talento humano eficiente, el manejo de un clima laboral positivo y una comunicación interna asertiva, además de reflejar la importancia que, ante cualquier mejora en la empresa, contar con la participación activa de todo el personal es trascendental.

Muños (2015) realizó un estudio sobre cómo mejorar la satisfacción de los empleados bien sea del personal operativo como administrativo, lo que mostro este estudio fue que no existe un orden a jerarquías, si bien no es bueno segmentar a la organización en su totalidad, pero en cuestiones de obtener resultados eficientes muchas veces es necesario adoptar medidas de entregar a cada empleado una responsabilidad.

Al finalizar el estudio el autor concluye “que en la empresa es necesario conocer todas las necesidades de los colaboradores de tal forma que se pueda tomar las acciones correctivas necesarias para beneficiar del trabajador y de la empresa” (p. 112).

El estudio es útil para la presente investigación ya que permite comprender que un seguimiento técnico de las actividades de los trabajadores puede facilitar las funciones de los mismos, donde se dé el empoderamiento para mantener motivado al personal.

A nivel nacional, Cruz (2015) realizó un estudio sobre “Resiliencia y Comportamiento Organizacional en docentes de Instituciones Educativas Estatales del nivel primaria del distrito de Barranca – 2014”.

Los resultados obtenidos muestran que los docentes de la institución no se sienten comprometidos con sus labores, a pesar de las diversas actividades formativas realizadas, los docentes sienten que sus funciones las deben cumplir por obligación más no existe un compromiso con la institución, ni con los padres o con el alumnado, ante ello muestran un gran grado de resiliencia y conformidad con lo que les toca vivir día a día.

Se logró concluir que el desarrollo de una estrategia del talento humano contribuirá a un mejor mantenimiento y optimización de las relaciones personales entre los directivos y colaboradores de la empresa, generando así un buen ambiente laboral y por ende crear una satisfacción laboral.

El estudio es relevante y útil porque permite reconocer la importancia de la gestión del talento humano en la organización, para lograr el éxito empresarial sostenible en el mercado, el cual se fundamenta en una adecuada coordinación y visión clara de las actividades que debe realizar cada trabajador, dirigiendo su accionar a su éxito personal y empresarial.

Sarmiento (2017) realizó un estudio sobre el “Comportamiento organizacional y desempeño docente en tres instituciones educativas de Villa el Salvador, 2015”.

Los resultados del estudio indican que los docentes muestran un desempeño negativo, producto de la falta de pasión y dedicación en sus actividades, esto como resultado de la falta de motivación y reconocimiento de sus superiores, además afirmaron que no perciben un liderazgo eficiente en la plana gerencial de sus instituciones.

El autor concluyo que existe una relación significativa entre las variables, por lo cual, ante un comportamiento organizacional deficiente, caracterizado por la falta de liderazgo y reconocimiento del trabajo, se genera un desempeño deficiente.

La investigación se considera de gran relevancia porque permitió identificar la influencia que ejerce el comportamiento organizacional en el desempeño del trabajador, por lo cual fue de gran utilidad el uso de esta variable como uno de los factores a evaluar en la empresa en estudio.

Landeo (2018) realizó un estudio sobre “El comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017”.

Los resultados presentados en el estudio demuestran que la forma de operar de los directivos y de los trabajadores parte de los lineamientos internos, a cultura organizacional y las políticas establecidas por la empresa, sin embargo, los colaboradores no muestran seguir con estas directrices impuestas por la empresa producto de su falta de adaptabilidad a la empresa, lo que genera una baja satisfacción laboral.

El autor concluye que, para revertir la situación encontrada en la empresa respecto a la baja satisfacción del empleado, es necesario seguir un modelo de gestión del personal, basado en definir una cultura y una política interna alineada a las

necesidades y sugerencias del trabajador, con lo cual no solo se mejorara su satisfacción sino también se mostraran más comprometidos con sus labores.

El estudio es relevante porque muestra los indicadores que definen la satisfacción laboral, y el efecto que genera en el nivel de compromiso organización del trabajador, por ello es importante incluir en la planificación de la gestión del talento humano actividades que fortalezcan la satisfacción laboral.

Córdova (2017) realizó un estudio sobre “El Comportamiento organizacional y la gestión del talento humano en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016”.

Los resultados que se obtuvieron fueron que un 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.

El autor concluyó que existe relación entre las variables estudiadas, por lo cual indica que con la mejora de la gestión del talento humano se genera un efecto positivo en el compromiso y satisfacción laboral.

El estudio sirvió como antecedente a otros estudios y a empresas que deseen generar un buen comportamiento organizacional y desarrollar una excelente gestión del talento humano, puesto que, el estudio ofrece estrategias innovadoras, políticas de selección, remuneración y motivación en la gestión del talento humano, convirtiéndolo en el activo más valioso de la institución.

Salvador (2018) “Gestión del talento humano y el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017”.

Los resultados encontrados en el estudio muestran que el personal de la institución mantienen una actitud negativa y de poco interés en querer socializar entre colegas y con los padres y alumnos, ello como resultado de que consideran que su labor como educadores es formar en conocimientos al alumno, sin embargo, olvidan la importancia de la enseñanza en valores para vivir en una sociedad altamente cambiante, luego de la recolección de datos, se evidenció que la actitud del docente parte de un bajo nivel de satisfacción y de un bajo nivel de compromiso

organizacional, por ello es necesario rediseñar las políticas internas que rigen la gestión del talento humano.

El autor concluyó que la tarea del docente, en una entidad pública o privada debe ser formar futuros alumnos de bien para la sociedad, y que para ello se necesita mantener un adecuado compromiso con la entidad que representan y mantener un comportamiento adecuado.

La investigación beneficiará a aquellos interesados por mejorar la gestión del talento humano en su empresa, puesto que, propone estrategias que contribuyan a menguar problemas que trunque a que tal gestión se desarrolle de la forma correcta.

A nivel Local, Sempértegui (2014) se realizó un estudio sobre una “Selección de personal por competencias para la gestión del talento humano en la Empresa Buró Outsourcing S.A.C., Chiclayo”.

Entre los principales hallazgos del estudio, se encontró que el talento humano de la empresa no presenta las competencias necesarias para cubrir los puestos en donde laboran, ello como resultado de la falta de planificación en el área de recursos humanos, para la selección, reclutamiento e inducción del personal, lo que ha generado un bajo compromiso y desempeño laboral.

El autor concluye que con la planificación adecuada de las actividades de reclutamiento, selección e inducción de personal se logrará mejorar el desempeño del colaborador, pero para lograrlo se necesita contar con una gestión del talento humano eficiente y que cumpla las normas y directrices estratégicas establecidas.

El estudio es relevante porque muestra la importancia del compromiso organizacional como aporte al éxito empresarial, partiendo de una adecuada gestión del talento humano, además permite crear un equilibrio entre los objetivos individuales de los empleados y los de la empresa.

Chávarry (2018) en su investigación titulada “Estrategia de gestión del talento humano para mejorar la satisfacción laboral en el Instituto Gastronómico Mochic de Chiclayo-2017”.

Los resultados evidenciaron que el 81% de esta población no está satisfecha con las políticas, proceso y actividades que realiza el instituto, por lo tanto, se determina que el nivel de la gestión del talento humano es percibido de forma

deficiente lo que está generando una baja satisfacción laboral y la falta de integración entre los miembros de la organización.

El autor concluye en que existe una relación estrecha entre las variables, por lo cual afirma que es necesario implementar un modelo de gestión del personal, con el fin de mejorar el compromiso y la satisfacción laboral.

El estudio es relevante, porque aporta a identificar cuáles son los factores que deben ser tomados en cuenta para el estudio de la gestión del talento humano y del compromiso organizacional, con el fin de fortalecer el sentido de integración entre el colaborador y la institución, así como para mejorar su satisfacción laboral.

Cabellos & Facho (2015) se realizó un estudio sobre la “Influencia del comportamiento organizacional en la satisfacción laboral del personal administrativo en la Universidad Señor de Sipán – Chiclayo”.

Los resultados indicaron que cerca del 76% de los colaboradores de la entidad en estudio, presentan un comportamiento inadecuado, puesto que no se adaptan a las normas y las políticas internas, además el 58% afirmó que la gestión del recurso humano es deficiente, no se establecen claras líneas de mando ni se formalizan las funciones de sus puestos.

Se determinó que existen factores los cuales están afectando a la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Señor de Sipán, provocando un deficiente desempeño laboral.

Por lo tanto, el comportamiento organizacional debe ser estudiado por los directivos, para que tanto la ética como la empresa vayan de la mano, ya que, se considera importante apreciar el esfuerzo de cada trabajador, no solo otorgando algún tipo de beneficio económico sino también haciendo reconocimientos que hagan que el trabajador perciba el interés de la empresa por su desempeño.

Morales (2018) hizo una investigación sobre “La gestión del talento humano y la satisfacción del cliente en Constructora Queiroz Galvao S.A., Lima, 2018”.

Los resultados demostraron que el nivel de satisfacción laboral en la empresa es bajo, caracterizado principalmente por un mal clima laboral y una deficiente comunicación, lo que está generando actitudes y comportamientos dentro de la

empresa negativos, que no aportan al crecimiento de la misma y sobre todo generan insatisfacción en el trabajador.

Finalmente se concluyó en que las estrategias de gestión del talento humano deben basarse en actividades de capacitación y otorgamiento de bonos de productividad, con el fin de mejorar la satisfacción de los clientes.

El estudio de investigación orienta a mejorar el grado de satisfacción de los clientes, mediante la propuesta de gestión de talento humano.

Granda & Melendres (2018) elaboró un estudio titulado “Gestión del talento humano y su relación con la calidad del servicio en la Cooperativa Agraria Cafetalera Casil Ltda. San Ignacio – 2016”.

Los resultados obtenidos fueron que existen significativas debilidades en cuanto a la administración del talento humano en la organización, cuya percepción determina carencias, deficiencias o limitaciones en cuanto a orientación a logros, motivación, desarrollo humano y profesional.

El autor concluyó en que los factores que limitan el logro de la gestión efectiva del talento humano de la Cooperativa Agraria Cafetalera Casil Ltda., son: desarrollo y ascenso en los puestos de trabajo; retención al mejor talento humano para brindar un servicio excepcional al socio; evaluación del desempeño del talento en relación al servicio al cliente e información de los resultados de la evaluación al empleado como proceso de mejora del talento humano.

Respecto a las teorías que hablan acerca de la gestión del talento humano tenemos:

Parra y Muller (2018) manifestaron que implica considerar ciertos factores como las habilidades de los trabajadores, al igual que el conocimiento y competencias con las que cuenta el trabajador siendo fundamental para la competitividad de la empresa.

Alles (2017) define el talento humano como una combinación de varios aspectos, características o cualidades de una persona, lo cual implica el desarrollo de los conocimientos, las habilidades y las actitudes, para lo cual se debe conocer varios aspectos como el perfil del trabajador, el compromiso así como la motivación, y la formación de los trabajadores.

Delaux (2017) afirma que la gestión del talento humano, se refiere al manejo de las capacidades del colaborador para que realice sus actividades con mayor eficiencia en sus puestos de trabajo, asegurando el control del desempeño.

De acuerdo a Alvarado y Barba (2016) la gestión del talento humano, está orientada a explotar el potencial del trabajador de tal forma que se pueda llegar a generar el mayor valor posible a la empresa.

Chiavenato (2013) menciona que la gestión del talento humano se fundamenta en el conocimiento de las competencias y habilidades del trabajador, así como su control y evaluación permanente, con el fin de garantizar el máximo desempeño y un adecuado comportamiento organizacional.

Según Chiavenato (2013) la gestión del talento humano, es un proceso sumamente importante para la empresa, ya que genera un resultado positivo en el crecimiento de la organización, para ello menciona los siguientes procesos:

**Conocimiento:** Este proceso implica reconocer que el trabajador debe poseer aptitudes que se relacionen con el puesto que va ocupar en la empresa, con el fin de garantizar su máximo desempeño.

**Habilidad:** Implica el saber hacer bien las cosas, para ello el trabajador debe hacer uso de los conocimientos que posee, obteniendo así un resultado de éxito; en muchas organizaciones existen trabajadores que tiene habilidades para ciertas tareas, pero por un deficiente manejo del personal, son ubicados en puestos que no guardan relación con sus habilidades.

**Juicio:** Se refiere al análisis de la situación que atraviesa la empresa, para lo cual se debe tener en cuenta los factores tanto internos como externos y que influencia ejercen en la toma de decisiones.

**Actitud:** Todo jefe espera que su personal a cargo muestre una actitud alineada a las políticas internas de la empresa, para ello es necesario garantizar que su formación desde su primer día en la empresa sea la correcta.

Según lo expuesto por el autor, se deduce que las empresas hoy en día necesitan asegurarse que su talento humano se sienta satisfecho y comprometido con su organización, para ello se debe seguir los lineamientos de una gestión del personal

propicia que motive al trabajador a desempeñarse con mayor eficiencia en cada jornada laboral.

Por otro lado, respecto de las dimensiones de la gestión del talento humano, Alles (2017) indica que dentro de las dimensiones de la gestión del talento humano encontramos el perfil del empleado, consiste en reconocer las características individuales y profesionales de cada trabajador, para ello en el proceso de reclutamiento y selección el empleado deberá cumplir ciertos requisitos que exige la empresa, y el directivo de la institución debe asegurarse que el perfil del empleado se alinee al perfil del puesto. Su indicador son las características del empleado, referida a identificar las características en cuanto a sus habilidades y competencias según el perfil del puesto (Alles, 2017, p.37).

Asimismo, se tiene la rotación del Personal, implica la entrada y salida del trabajador a causa de diversos factores, que bien pueden ser internos o externos, y usualmente se considera una rápida rotación cuando el empleado no permanece en la empresa por más de 3 meses. Su indicador es la frecuencia de rotación del personal, referida a la periodicidad en que el personal es cambiado en la empresa por diferentes razones que se pueda dar en la empresa (Alles, 2017, p.38).

Grado de educación, implica el nivel de formación del trabajador, que haya logrado dentro de la empresa, el cual debe ajustarse a las exigencias del puesto. Los indicadores son, la experiencia, que se da por trabajos previos iguales o similares al puesto de trabajo actual, y también se tiene como indicador a los logros, que está dado por los resultados logrados en el trabajo (Alles, 2017, p.39).

Otra de las dimensiones es el compromiso y motivación, se refiere al reconocimiento que la institución brinda a sus empleados, por ello es necesario que todo empresario valore y reconozca el esfuerzo de cada uno de sus trabajadores, ya que es una variante que influye de forma directa en el tipo de comportamiento del empleado. El indicador es el nivel de compromiso y motivación que puede tener el personal dado por diferentes factores de la empresa con lo cual se valora el trabajo del colaborador. (Alles, 2017, p.40).

De igual forma entre las dimensiones encontramos la formación, la cual se refiere a las actividades que se realizan en la organización para potenciar las habilidades y competencias del trabajador, con el fin de obtener un mejor desempeño.

El nivel de formación profesional, está dado por el nivel de instrucción que tiene el trabajador (Alles, 2017, p.41)

Los resultados, se miden con el cumplimiento de las metas establecidas por la empresa para cada trabajador. Como indicador se considera el nivel de resultados, el cual está determinado por lo que la empresa espera obtener como resultado del trabajo de los colaboradores (Alles, 2017, p.42).

Ahora bien, en cuanto al modelo teórico de gestión del talento humano Gonzáles, Olivares, y Ramos (2014) 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. El modelo explica la 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.

Asimismo, en cuanto a la importancia de la gestión del talento humano Tobon y Parra (2016) sostiene que las metas que se quieran lograr en la empresa, dependerá de la coordinación de esfuerzos, el acuerdo y colaboración entre sus miembros; y sobretodo el conocimiento y la experticia de los colaboradores para alcanzar el éxito en un mundo en constante cambio.

La eficacia organizacional depende del factor humano con que cuenta y del compromiso que asuma frente a los retos planteados por la empresa; por lo que es necesario, promover una cultura basado en valores corporativo. Por su parte. (López, 2016, p. 58)

Al respecto, Ibáñez (2015) sostiene que frente a un futuro incierto, la empresa necesita ser competitiva a partir de la lealtad y motivación del personal, para lograr la satisfacción de los clientes y establecer buenas relaciones con los proveedores e intermediarios

Cuesta y Valencia (2014) afirma que es necesario involucrar a toda la organización en una cultura caracterizada por una visión compartida para lograr el

éxito, lo que incrementará la productividad a través de las personas y se generaría un mayor compromiso institucional en forma sostenible.

Bajo estas concepciones, los autores destacan que el desarrollo de competencias de acuerdo a los perfiles del personal, produce efectos positivos sobre la productividad de la empresa, la calidad técnica de los productos, la atención al cliente y la optimización de los recursos disponibles, cuyo empleado experimenta un sentimiento de contribución, satisfacción e identificación con la organización.

Asimismo, en cuanto a los componentes del talento humano en la organización Cuesta y Valencia (2014) propone cinco competencias claves en las organizaciones modernas:

El conocimiento de la organización y de sus indicadores claves de su éxito; la puesta en marcha de prácticas de recursos humanos, para incrementar una mayor rentabilidad respecto a la inversión, influyendo significativamente sobre la actitud de los empleados.

La gestión cultural orientada a ofrecer un servicio superior y que cumpla con estándares de calidad para satisfacer al cliente, reduciendo quejas y ofreciendo un servicio cálido y amable; la gestión del cambio ante las demandas y problemas que surjan en su desarrollo y por último la credibilidad personal; como auto aceptación coherente, digno de confianza y ejemplo de lo que proclama.

Los aspectos señalados que componen la gestión del talento humano en la actualidad, llevan a incorporar mejoras y desarrollar herramientas nuevas de administrarlo para enfrentar un entorno turbulento.

Por su parte Tobon y Parra (2016), sostiene que el talento se puede desarrollar teniendo en cuenta cuatro aspectos esenciales que son las aptitudes del trabajador, sus habilidades, el juicio y su actitud, cuyo desafío impone retener ese activo importante para la empresa.

En cuanto a las estrategias de la Gestión del talento humano Alles (2017) propone cinco estrategias para gestionar el talento humano basado en crear y consolidar una cultura de compromiso en la compañía, que es necesario promover, ejecutar, mantener y optimizar continuamente para hacer frente al cambio.

Así, se logra mantener un equipo de trabajo motivado y satisfecho con las funciones que cumple y con el ambiente laboral, las estrategias de gestión de talento humano favorecen el compromiso, satisfacción y el comportamiento del trabajador, porque logran que este perciba interés por parte de la empresa por potenciar sus competencias y que se siente parte importante de la organización.

Metas adecuadas: claras, justas y alcanzables para impulsar el compromiso en una empresa.

El Clima Laboral según la línea de la teoría cognitiva, Gonzáles, Olivares, y Ramos (2014) indican que existen ciertos factores que influyen en clima y en el comportamiento organizacional, entre los cuales encontramos la percepción del trabajador del ambiente laboral, el reconocimiento del esfuerzo del trabajador, como parte importante en el cumplimiento de las metas y objetivos organizacionales, las herramientas que están a su disposición para apoyar el desarrollo de sus actividades, la retroalimentación existente entre su desempeño y sus resultados finales, además de la expectativa que este pone en su labor, lo que influye en su comportamiento, lo adecuado es un Clima laboral flexible, ajustado a las necesidades de las personas, lo que contribuye a aumentar su sentido de pertenencia.

Por su parte el desarrollo profesional se realiza a través de proponer línea de carrera y perfeccionamiento permanente; de igual forma el reconocimiento es aquella recompensa del desempeño de las personas y su performance en la productividad y rentabilidad; por su parte la evaluación y retroalimentación hace referencia a cuyos resultados se difundan como parte de la motivación intrínseca del trabajador.

Con respecto a la variable de clima organizacional, el autor Krieger y Enrique (2014) explica que el comportamiento organizacional trata de identificar las maneras en las que el trabajador pueda realizar sus actividades con más eficiencia, en relación a un conocimiento que ha sido adquirido producto de otras investigaciones anteriores.

La información sobre el trabajo de los colaboradores donde se utilicen herramientas que sean útiles para la empresa, de esta manera se lograría niveles altos de resultados esperados en la organización.

El comportamiento organizacional puede definirse como la forma en la que los colaboradores se desempeñan dentro de su puesto de trabajo, de tal forma que sus

actividades se realicen con normalidad y de manera eficiente (Krieger & Enrique, 2014, p.145).

El analizar el comportamiento de cada trabajador resulta una tarea compleja ya que se trata de determinar cada factor de su comportamiento y de los resultados que este tiene en sus actividades laborales y que son cotidianas en su puesto de trabajo.

Newstrom (2014), afirma que el comportamiento organizacional debe considerar los aspectos como la motivación, los factores de una buena comunicación en la organización dentro de la organización, los buenos procesos de trabajo, etc. con el fin de tener un buen desarrollo en el trabajo, que sea de aprendizaje y de superación constante para el trabajador.

Es importante decir que el comportamiento organizacional siempre debe estar enfocado en que se pueda brindar un servicio adecuado al cliente, ya que existen factores internos que puede ser desfavorable para los mismos, ya que el cliente también interactúa con la empresa de alguna manera (Newstrom, 2014, p.68)

Acerca de las dimensiones del comportamiento organizacional, Ivacevich, Kohopaske, y Mattesoh (2015) explica algunas de las dimensiones del comportamiento laboral, considerando como tales a la interacción, las relaciones interpersonales, y el ambiente laboral.

En este sentido, la interacción se refiere al comportamiento que puede tener el trabajador en el desarrollo de su trabajo, donde la comunicación es un factor importante. Como indicador se tiene los tipos de comunicación interna, la cual se refiere a la comunicación entre el personal el cual se enfoca en que fluya la información sin ningún inconveniente dentro del trabajo.

Es así que la relación interpersonal, el cual se da entre trabajadores y jefes, teniendo que ser cordial en la empresa de tal forma que no afecte el buen desarrollo del trabajo en la empresa el cual puede darse de diferentes tipos. El indicador es el tipo de relaciones interpersonales el cual se refiere a las formas de relaciones que se puede dar entre el personal de la empresa con el propósito de que el trabajo se dé con normalidad.

En este sentido el ambiente laboral, se da considerando tanto a los factores internos de la empresa como a los factores externos. Como indicadores se tiene al factor interno,

el cual se refiere a factores como fortalezas y debilidades de la empresa. El factor externo se refiere a factores como las oportunidades y amenazas que puede tener la empresa.

Asimismo, respecto de los modelos de comportamiento organizacional, Aguillón, Berrún, Peña, y Treviño (2015) hace referencia que “las organizaciones difieren entre sí en la calidad de los sistemas que desarrollan y mantienen, y en los resultados que alcanzan” (p. 34). Por lo que se indica que existe diferentes modelos de comportamiento, debido a la diversidad de resultados que se efectúan dentro del desenvolvimiento de las organizaciones, del cual se encuentra conformado por un sistema de certeza en donde prevalece los directivos de dicha organización, por lo que de alguna manera afecta sus propios intereses. De tal manera, que es importante que los administradores indiquen la naturaleza, efectividad y significación de los modelos que, direccionada cada organización, así como también los que se adoptan por parte de los subordinados.

Aguillón, Berrún, Peña, y Treviño (2015), proponen cuatro modelos de comportamiento organizacional:

Modelo autocrático, Este modelo predomina bajo los efectos de la revolución industrial, por lo que depende del poder, ya que se enfoca en el mando que debe poseer dicha organización con la finalidad de obtener un grado de ordenanza suficiente dentro de ella. Lo que se entiende por modelo autocrático, los colaboradores se encuentran orientados a la obediencia de su jefe más no al respeto hacia él. De tal manera, que esto influye en la dependencia del jefe, ya que efectúa salarios bajos, debido al bajo desempeño de sus empleados.

Modelo de custodia, señala que “el enfoque de custodia da como resultado la dependencia de los empleados respecto de la organización” (p. 65). Por lo tanto, explica que, a menor dependencia personal del jefe, se efectúa una dependencia organizacional. Así mismo, indica que los trabajadores de entornos de custodia, se encuentran preocupados por sus remuneraciones económicas. Finalmente, los colaboradores actúan dependiendo del trato que se les ofrece, por lo que tienden a mostrarse satisfechos y se caracterizan por ser leales a las empresas.

Modelo de apoyo. Este modelo se origina a partir de las relaciones de apoyo formulado por Likert (1989), en donde se enfoca en el liderazgo y los diferentes procesos que se generan en las organizaciones, de las cuales al efectuarse dentro de las empresas garantiza con mayor probabilidad la mejora de la organización, en base a los antecedentes,

valores y expectativas que se generan por cada miembro, del cual las experiencias laborales cumplen un rol fundamental para determinar las relaciones dentro de la organización.

Modelo colegial. Para Aguillón, Berrón, Peña, y Treviño (2015), el modelo colegial “es una útil prolongación del modelo de apoyo” (p. 54). Se enfoca en el equipo de trabajo, en donde se direccionan bajo un mismo objetivo común. Este modelo se aplicó inicialmente con cierta amplitud en laboratorios de investigación y entorno de trabajos similares.

En cuanto a la estructura y diseño organizacional el autor Pérez (2018) manifiesta que existen diferentes estructuras dentro de las organizaciones, debido a que se enfocan en las relaciones, actitudes y comportamiento de cada miembro que la conforma. Por lo que, se indica que la estructura de la organización define la forma de las actividades laborales, por lo que se dividen, agrupan y coordinan.

La especialización del trabajo, este se enfoca en base al grado de actividades o tareas en la organización, del cual dividen los puestos de trabajo de forma separada en función a cada especialidad.

La departamentalización es la base con la que se agrupan los trabajos. La cadena de mando se considera como una línea de jerárquica continua desde la cima hasta la última posición, del cual permite conocer la escala de puesto de los colaboradores y sus funciones específicas.

El tramo de control se enfoca en el número de subordinados, así mismo permite que el gerente puede dirigir eficaz y eficientemente en beneficio de la organización.

La centralización y descentralización; la primera indica al grado en que la toma de decisiones se reúne en un solo punto de la organización y la segunda es donde la toma de decisiones se delega a los empleados de bajo nivel.

Es la estandarización de los puestos dentro de la organización, debido a las funciones de cada colaborador.

Asimismo, Pérez (2018) señala que dentro de los diseños organizacionales más comunes en uso encontramos la estructura simple, no es elaborado, se caracteriza por un bajo grado de departamentalizaciones, amplios tramos de control, la autoridad se

centraliza en una sola persona y poca formalización, es decir, es una organización plana ya que solo tiene dos o tres niveles verticales.

El de burocracia, que se caracteriza por operaciones rutinarias logradas a través de la especialización, reglas y reglamentos formalizados, tareas que se agrupan en departamentos funcionales, autoridad centralizada, tramos de control estrecho y toma de decisiones que sigue la cadena de mando.

El de estructura matriarcal; esta estructura crea líneas duales de autoridad, esencialmente combina dos formas de departamentalización: funcional y de producto; aprovecha los puntos fuertes de cada uno.

En cuanto a la medición del comportamiento organizacional los autores, Gonzáles, Olivares, y Ramos (2014) los estudios actuales en la administración de los recursos humanos se dividen de acuerdo a su finalidad, aquellos que tienen como fin el diseño de herramientas para su aplicación en el área aplicada de la organización y aquellos que tiene como objetivo analizar el comportamiento de ésta, así mismo impacto que produce en su desempeño la instrumentación de cada una de dichas herramientas administrativas, en particular.

Los estudios del primer tipo son de carácter propositivo; mientras que los que se abocan a investigar comportamiento y desempeño de las organizaciones, dependiendo de los métodos de investigación que empleen, se subdividen a su vez en descriptivos y explicativos, cuando aplican métodos cualitativos o cuantitativos, respectivamente.

Pérez (2018) señala que, como parte inicial de la medición de comportamiento organizacional, debemos planear la recolección de la información, ésta nos permitirá obtener información de lo que está ocurriendo en el medio ambiente, grupos e individuo.

De esta forma y en razón de todo lo expuesto llegamos a la formulación del problema ¿Cuál es la influencia que ejerce el plan de mejora de la gestión del talento en el comportamiento organizacional en la empresa Adeu Deportivo, 2018?

A fin de dar respuesta al problema planteado se desarrolla la presente investigación la misma que encuentra su justificación de forma científica, en cuanto los resultados del estudio se extienden y concentran en la noción científica, a través de las ideas y conceptos de distintos autores, que pueden respaldar los hechos y resultados que se dan en la

presente investigación, de esta manera se respalda el estudio realizado a través de la teoría.

Además la investigación posee una justificación tecnológica, en cuanto el estudio siguió los lineamientos metodológicos de un enfoque cuantitativo, el cual partió de una adecuada elaboración del instrumento de recolección de información con el fin de recopilar datos que permitan revertir la situación que atraviesa la empresa. Además, se hizo uso de herramientas tecnológicas como programas, para el análisis de la información y poder llegar a las conclusiones finales del estudio.

Asimismo, en cuanto a la relevancia del estudio se tiene que a través de los resultados obtenidos la Institución Adeu Deportivo reconoció cuales son los indicadores que se están manejando de forma negativa en la gestión del talento humano, además permitió reconocer cual es el tipo de comportamiento del personal en su ambiente de trabajo y mejorar ciertas actitudes con el uso de estrategias alineadas a la problemática encontrada. Además, el estudio contribuye a que la Institución Adeu cuente con personal de mayor eficiencia y que sus competencias se aprovechen en el desarrollo de cada una de sus funciones.

Ahora bien, el presente estudio se sustenta en la hipótesis acerca de la implementación del plan de mejora en la gestión del talento humano fortalece el comportamiento organizacional en la empresa Adeu Deportivo, 2016.

Por su parte el estudio realizado ha tenido como objetivo general determinar la influencia que ejerce el plan de mejora en la gestión del talento humano para fortalecer el comportamiento organizacional en la empresa Adeu Deportivo, Chiclayo 2016.

Asimismo, como objetivos específicos consistieron en diagnosticar el comportamiento organizacional de los trabajadores de la IEP Deportivo Adeu, determinar los factores que afecta el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa Adeu Deportivo, implementar el plan de mejora del comportamiento laboral de los trabajadores de la Adeu Deportivo, evaluar los resultados después de la implementación del plan de mejora en la gestión del talento humano.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación**

El diseño pre-experimental fue el que se utilizó para la presente investigación, el cual se muestra a continuación:

**G: O<sub>1</sub> X O<sub>2</sub>**

Dónde:

G: Muestra en estudio

O<sub>1</sub>: Pre test

X: Gestión de talento humano

O<sub>2</sub>: Post test

### **2.2. Variables, operacionalización:**

Variable Independiente:

Plan de mejora de gestión de talento humano.

Variable Dependiente:

Comportamiento Organizacional.

## Operacionalización

**Tabla 1:** Operacionalización de la variable independiente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
<b>Independiente</b> <b>Plan de mejora de gestión de talento humano</b>	Alles (2017) define el talento humano como una combinación de varios aspectos, características o cualidades de una persona, lo cual implica el desarrollo de los conocimientos, las habilidades y las actitudes, para lo cual se debe conocer varios aspectos como el perfil del trabajador, el compromiso así como la motivación, y la formación de los trabajadores.	Estrategias orientadas a una gestión adecuada del personal de la IEP Deportivo Adeu, producto de un plan de mejora organizado y aplicado en la institución como empresa donde se consideró: perfil del empleado, rotación del personal Educación, compromiso y motivación, formación, resultado.	Perfil profesional del Empleado	Características del empleado	Cuestionario
			Rotación del Personal	Frecuencia de rotación de personal	
			Grado de educación	Experiencia	
			Compromiso y Motivación	Logros	
			Compromiso y Motivación	Nivel de compromiso y motivación	Cuestionario
			Formación	Nivel de formación profesional	Cuestionario
			Resultado	Nivel de resultados	Cuestionario

*Fuente:* Elaboración propia.

**Tabla 2:** Operacionalización de la variable dependiente

	<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Instrumento</b>
<b>Dependiente</b>	<b>Comportamiento organizacional</b>	Krieger y Enrique (2014) explica que el comportamiento organizacional trata de identificar las maneras en las que el trabajador pueda realizar sus actividades con más eficiencia, en relación a un conocimiento que ha sido adquirido producto de otras investigaciones anteriores.	Resultado de las estrategias de gestión del talento orientadas al personal de la IEP Deportivo Adeu, donde se consideró la interacción, relaciones interpersonales y el ambiente laboral	Interacción	Tipos de comunicación interna	Cuestionario
				Relación interpersonales	Tipo de relaciones personales	Cuestionario
					Factor externo	Cuestionario
				Ambiente laboral	Factor interno	Cuestionario

*Fuente:* Elaboración propia.

### **2.3. Población y muestra**

#### **Población**

Baptista, Fernández, & Hernández (2014) afirma que la población está conformada por un conjunto de individuos que poseen características comunes, los cuales son puestos en estudio sobre un determinado tema de investigación.

En la presente investigación se ha considerado como población a 26 trabajadores de la IEP Deportivo ADEU.

#### **Muestra**

Baptista, Fernández, & Hernández (2014) indican que la muestra es tomada como parte de la población de estudio, constituyendo una fracción del total de la población determinada ya sea por conveniencia o por métodos estadísticos. Asimismo, explican que “en el muestreo no probabilístico la muestra se elige de acuerdo a las características del estudio, por lo que no es necesario de fórmulas estadísticas” (p. 173).

Para la muestra se consideró al total de la población, es decir a los 26 trabajadores de la IEP Deportivo ADEU, es decir, se trató de un muestreo no probabilístico por lo que no fue necesario el uso de ninguna fórmula estadística.

### **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

La técnica que se va a utilizar es la encuesta, el cual se aplicará a la muestra de estudio, es decir a los trabajadores de la IEP Deportivo ADEU.

Como instrumento de recolección de datos se ha considerado un listado de preguntas elaboradas en función a la operacionalización de variables con el propósito de obtener datos a través de los trabajadores de la empresa en estudio quienes responderán el instrumento establecido para ellos.

En este caso la validez lo realizarán docentes especializados en el tema de investigación con lo cual se pretende garantizar la calidad de preguntas y la coherencia de los mismos.

La confiabilidad estará dada por el método alfa de Cronbach, donde se establece un rango que sea mayor a 0.70 con lo que se puede decir que dicho instrumento es confiable.

## **2.5. Procedimiento**

El procedimiento para la recolección de datos se ha realizado a través del instrumento siguiendo los siguientes pasos:

Primero, realizar la visita para la aplicación del pre test.

Segundo, implementar la propuesta de mejora a través de los talleres desarrollados como propuesta de la investigación.

Tercero, después de la implementación de los talleres de mejora se procedió a realizar el pos test para determinar los cambios de los resultados del estudio.

Cuarto, se analizó los resultados a través de la estadística descriptiva para llegar a las conclusiones de la presente investigación.

## **2.6. Métodos de análisis de datos**

El método analítico, se realizará para analizar a detalle los datos estadísticos, cuyos resultados se obtiene de la aplicación del pre test y el pos test.

El método inductivo-deductivo, es el que servirá para poder llegar a las conclusiones de la presente investigación a partir de los resultados obtenidos en la obtención de datos de la muestra.

## **2.7. Aspectos éticos**

Alcaraz, Rojas, y Noreña (2012) afirman que toda investigación debe fundamentarse en diversos criterios éticos, entre los cuales para el presente estudio se utilizó:

Consentimiento informado: Este criterio se aplicó porque todos los participantes del estudio aceptaron ser parte de la investigación de forma voluntaria aceptando sus deberes y derechos como informantes.

Confidencialidad: Este criterio se aplicó porque los resultados obtenidos fueron utilizados solo para los fines de la investigación.

Observación participante: Porque el autor de la investigación estuvo presente en el momento de la recolección de datos y se mantuvo al tanto de todo el proceso investigativo.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Confiabilidad del instrumento

**Tabla 3:** Análisis de fiabilidad

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>,757</b>	13

*Fuente:* Datos de encuesta.

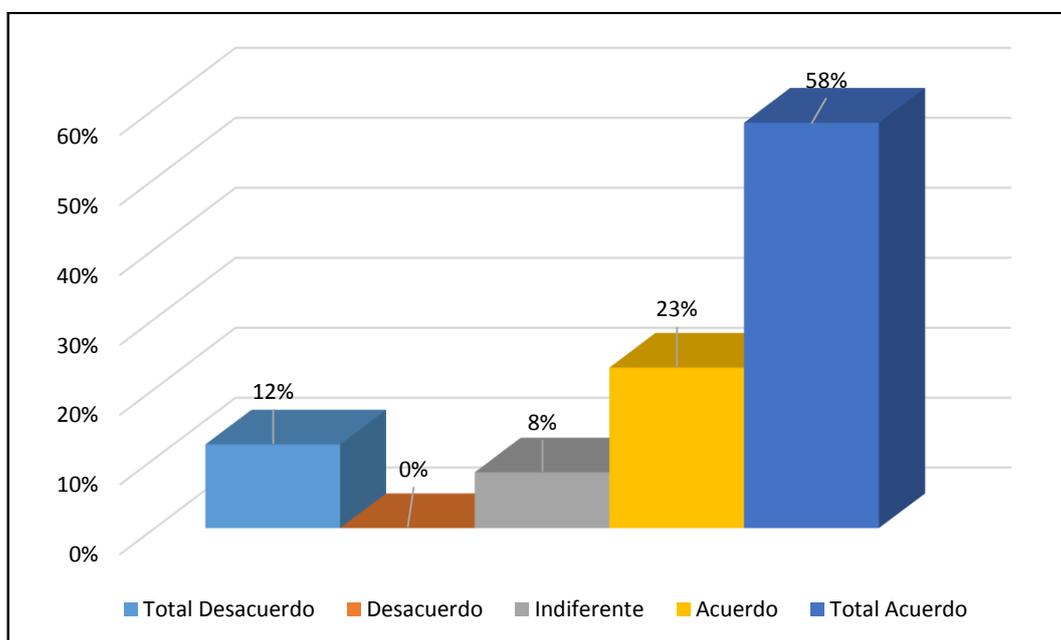
De acuerdo al análisis alfa de cronbach se tiene un resultado de 0,757; por lo tanto, se puede determinar que el instrumento utilizado es confiable.

### 3.2. Análisis descriptivo de los resultados del instrumento aplicado a los trabajadores de la IEP Deportivo Adeu- Pre Test

**Tabla 4:** Dimensión: Perfil profesional del Empleado

	Total Desacuerdo		Desacuerdo		Indiferente		Acuerdo		Total Acuerdo		Total	
	N	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Los colaboradores de la IEP Deportivo Adeu tienen el perfil adecuado para el puesto en el que se desempeñan	3	12%	0	0%	2	8%	6	23%	15	58%	26	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la IEP Deportivo ADEU. Chiclayo, Junio del 2018



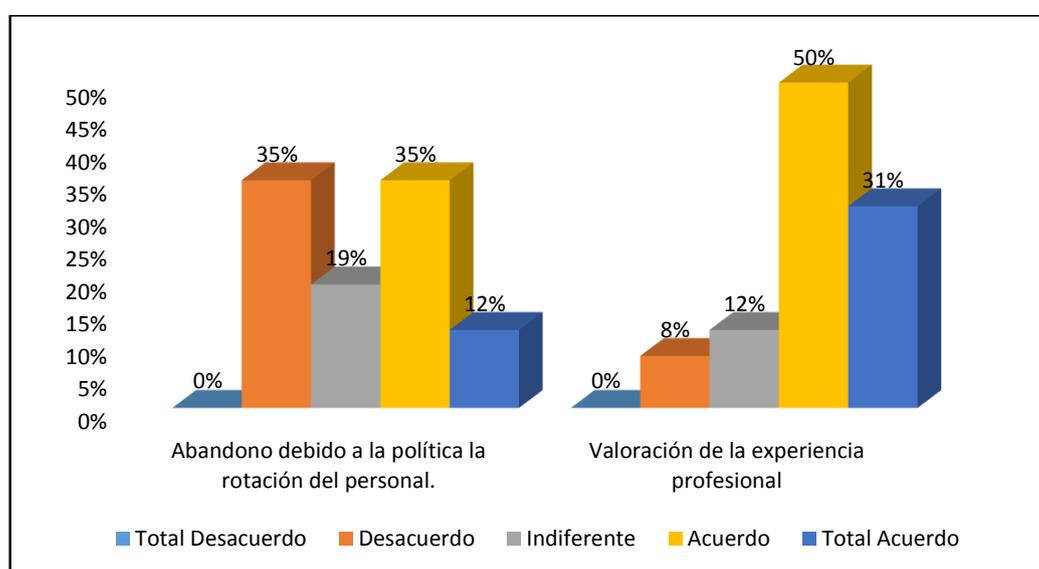
**Figura 1:** Dimensión: Perfil profesional del Empleado

En la figura 1, sobre la dimensión Perfil profesional del empleado, se muestra el total acuerdo de 58% y el acuerdo de 23% que considera que tiene el perfil adecuado para el puesto de trabajo, por otra parte se encuentra un 12% que está en desacuerdo y un 8% que es indiferente. Como se observa en el resultado la mayor parte cuenta con un perfil adecuado para el puesto que ocupa, sin embargo existen trabajadores que no están preparados para desempeñar de manera correcta sus actividades ya que no cuentan con el perfil adecuado.

**Tabla 5:** Dimensión: Rotación del Personal

	Total Desacuerdo		Desacuerdo		Indiferente		Acuerdo		Total Acuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
La IEP Deportivo Adeu tiene abandono de profesores debido a la política la rotación del personal.	0	0%	9	35%	5	19%	9	35%	3	12%	26	100%
La IEP Deportivo Adeu valora la experiencia profesional de sus colaboradores	0	0%	14	54%	1	4%	8	31%	3	12%	26	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la IEP Deportivo ADEU. Chiclayo, Junio del 2018



**Figura 2:** Dimensión: Rotación del Personal

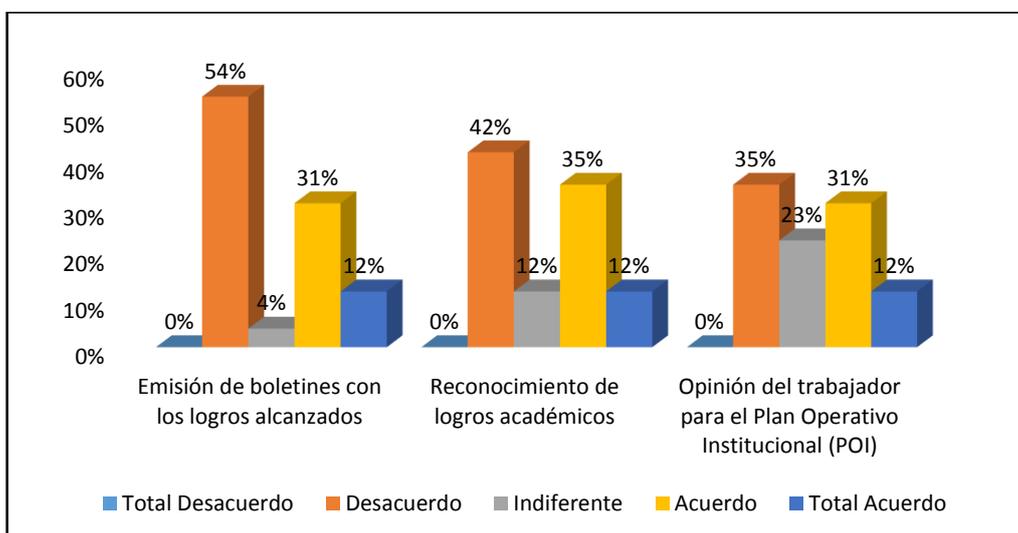
Fuente: Tabla 5

En la figura 2, se tiene el resultado de la dimensión rotación de personal donde se tiene que el 12% está en total acuerdo y un 35% que está de acuerdo sobre a que abandona el puesto de trabajo debido a políticas de rotación de personal en la institución, por otra parte el 35% está en desacuerdo y el 19% es indiferente; además se tiene que el 31% está en total acuerdo y el 50% en acuerdo sobre la valoración que le da la institución a la experiencia profesional de los trabajadores, mientras que el 8% está en desacuerdo y el 12% es indiferente. En este sentido, se puede apreciar que parte de los trabajadores son cambiados o abandonan el trabajo debido a políticas internas de la empresa, aunque cuenta con una fortaleza que es el valorar las capacidades profesionales.

**Tabla 6:** Dimensión: Grado de educación

	Total Desacuerdo		Desacuerdo		Indiferente		Acuerdo		Total Acuerdo		Total	
	N	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
En la I IEP Deportivo Adeu se emiten boletines con los logros alcanzados respecto al nivel educativo que poseen sus profesores.	0	0%	14	54%	1	4%	8	31%	3	12%	26	100%
Los logros académicos obtenidos en el transcurso del desempeño profesional es reconocido por la organización	0	0%	11	42%	3	12%	9	35%	3	12%	26	100%
La opinión profesional manifestada por los colaboradores de la IEP Deportivo Adeu es tomada en cuenta para el desarrollo del Plan Operativo Institucional (POI)	0	0%	9	35%	6	23%	8	31%	3	12%	26	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la IEP Deportivo ADEU. Chiclayo, Junio del 2018



**Figura 3:** Dimensión: Grado de educación

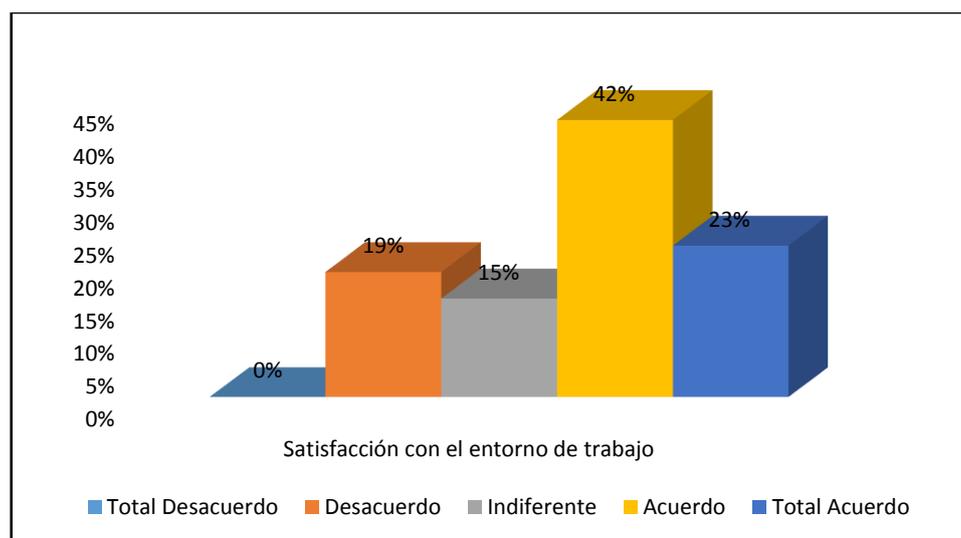
Fuente: Tabla 6

En la figura 3 se muestra el resultado de la dimensión Grado de educación, donde se tienen un acuerdo de 45% está en acuerdo respecto a que se emiten boletines con los logros alcanzados, mientras que el 54% está en desacuerdo y el 4% es indiferente; por otra parte se tiene si se reconoce el logro obtenido en el transcurso del desempeño profesional, mientras que el 42% está en desacuerdo y el 12% es indiferente; así mismo, se tiene que el 43% está en acuerdo que la opinión del trabajador se toma en cuenta en el plan operativo institucional, mientras que el 35% está en desacuerdo mientras que 23% es indiferente. En este caso, el grado de educación está en función a la preparación personal del trabajador el cual debe ser reconocido por la empresa, además de que puede haber elementos que colaborarían con la planificación institucional.

**Tabla 7:** Dimensión: Compromiso y Motivación

	Total Desacuerdo		Desacuerdo		Indiferente		Acuerdo		Total Acuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Usted se considera satisfecho con su entorno de trabajo en la IEP Deportivo Adeu	0	0%	5	19%	4	15%	11	42%	6	23%	<b>26</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la IEP Deportivo ADEU. Chiclayo, Junio del 2018



**Figura 4:** Dimensión: Compromiso y Motivación

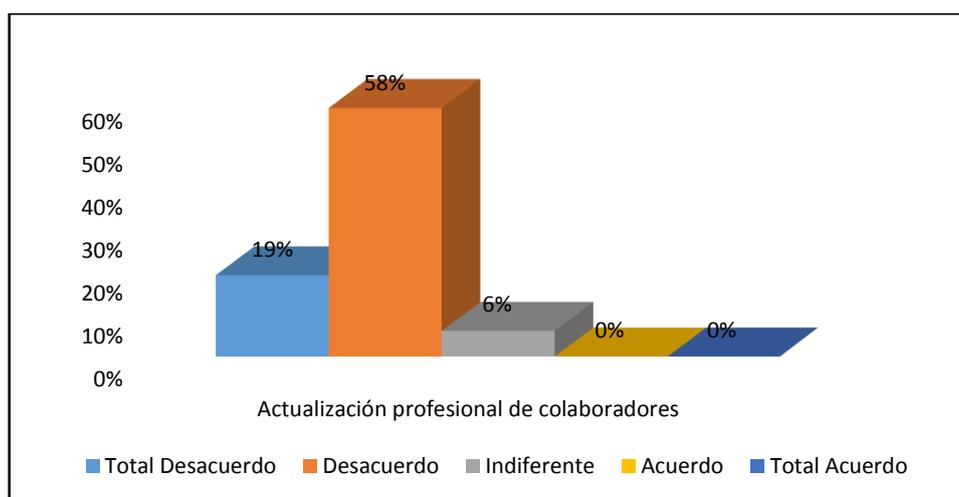
Fuente: Tabla 7

En la figura 4, se muestra el resultado de la dimensión compromiso y motivación, donde se tiene que el 23% está en total acuerdo y el 42% en acuerdo que se siente satisfecho con su entorno de trabajo en la IEP Deportivo Adeu, mientras que el 19% está en desacuerdo y el 15% es indiferente. Respecto al resultado se puede decir que el trabajador si se encuentra satisfecho y comprometido con su trabajo en la institución lo cual es una fortaleza, sin embargo existe un grupo en el que se debe poner atención para que se sientan motivados y comprometidos con el logro de objetivos.

**Tabla 8:** Dimensión: Formación

	Total Desacuerdo		Desacuerdo		Indiferente		Acuerdo		Total Acuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
La I.E. Deportivo ADEU programa la actualización profesional a sus colaboradores a través de capacitaciones	5	19%	15	58%	6	23%	0	0%	0	0%	26	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la IEP Deportivo ADEU. Chiclayo, Junio del 2018



**Figura 5:** Dimensión: Formación

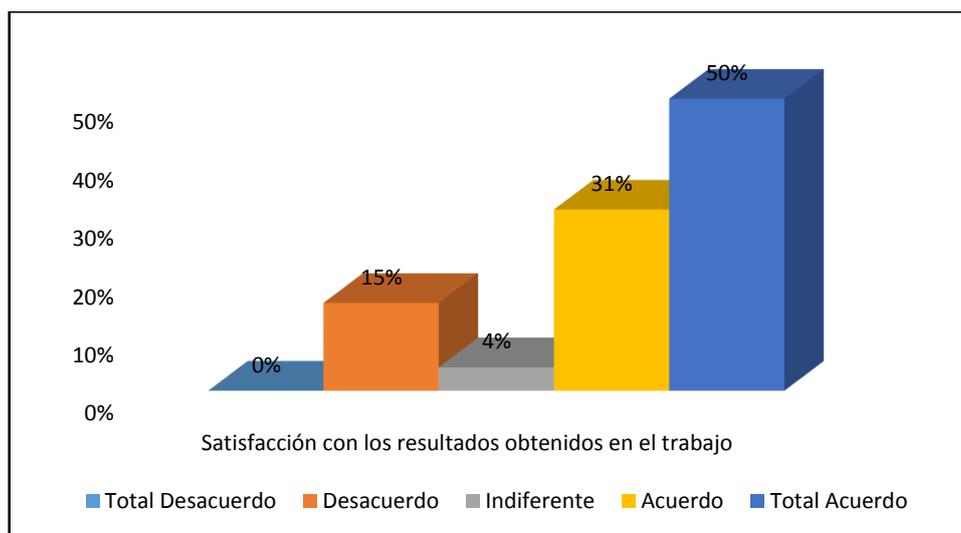
Fuente: Tabla 8

En la figura 5 se tiene el resultado de la dimensión Formación, donde se ha tenido que el 19% está en total desacuerdo y el 58% está en desacuerdo que la IEP Deportivo Adeu programa actualizaciones profesionales a través de capacitaciones, por otra parte se tiene un 6% que es indiferente. En este caso, la empresa estudiada no realiza capacitaciones que fortalezca las competencias profesionales de los trabajadores, lo cual es importante para mantener actualizado al personal sobre las nuevas formas de gestión y de trabajo educativo; además la actualización permitirá adaptarse al cambio de una manera eficiente y sobrevivir al mercado cada vez más agresivo.

**Tabla 9:** Dimensión: Resultado

	Total Desacuerdo		Desacuerdo		Indiferente		Acuerdo		Total Acuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Usted considera que se encuentra satisfecho con los resultados obtenidos en su trabajo en la I. IEP Deportivo Adeu	0	0%	4	15%	1	4%	8	31%	13	50%	26	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la IEP Deportivo ADEU. Chiclayo, Junio del 2018



**Figura 6:** Dimensión: Resultado

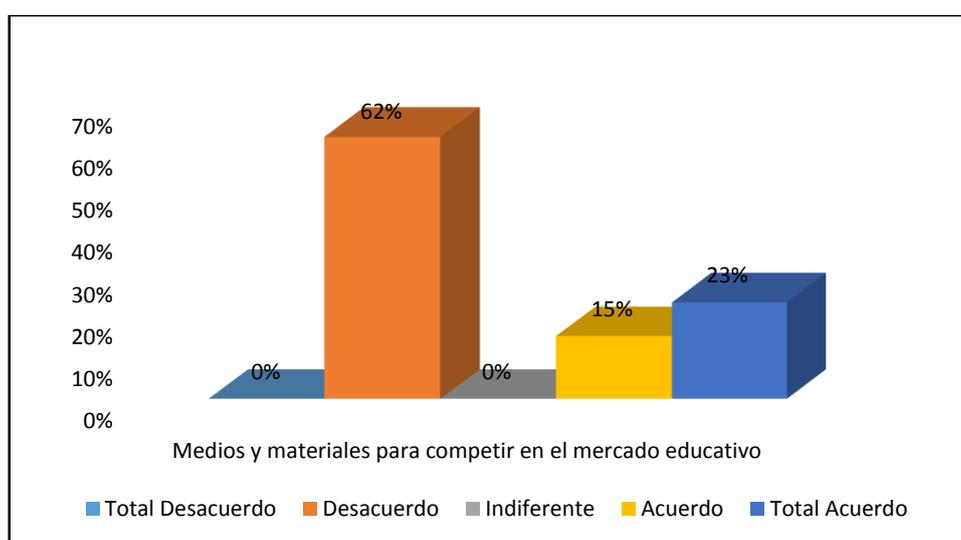
Fuente: Tabla 9

En la figura 6 se tiene los datos de la dimensión Resultados, donde se ha tenido que el 50% está de acuerdo y el 31% está en desacuerdo que se encuentra satisfecho con los resultados obtenidos en la IEP Deportivo Adeu, mientras que el 15% considera lo contrario y está en desacuerdo, por otra parte se tiene un 4-5 que es indiferente. En este sentido, se puede decir que los resultados son buenos en la institución, lo cual indica una fortaleza más de la empresa estudiada, aun así no se debe descuidar siendo importante realizar retroalimentación de los resultados obtenidos en el trabajo y realizar planes de mejora.

**Tabla 10:** Dimensión: Interacción

	Total Desacuerdo		Desacuerdo		Indiferente		Acuerdo		Total Acuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
La IEP Deportivo Adeu cuenta con los medios y materiales de avanzada para competir en el mercado educativo desarrollando las potencialidades de sus colaboradores	0	0%	16	62%	0	0%	4	15%	6	23%	26	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la IEP Deportivo ADEU. Chiclayo, Junio del 2018



**Figura 7:** Dimensión: Interacción

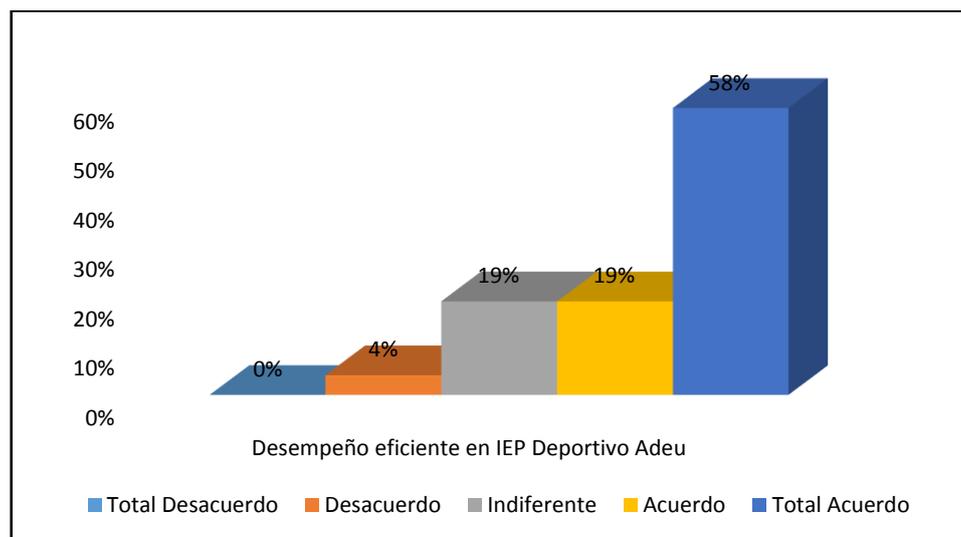
Fuente: Tabla 10

En la figura 7 se tiene el resultado de la dimensión Interacción, donde el 23% está en total acuerdo y el 15% en acuerdo que la institución cuenta con los medios y materiales para competir en el mercado educativo desarrollando las potencialidades de sus trabajadores, en este caso la mayor parte de los colaboradores, es decir el 62% opina lo contrario por lo que se encuentra en desacuerdo. En toda empresa se debe hacer buen uso de los recursos, de tal forma que aproveche al máximo para generar ventajas competitivas y se logre ser diferente a la competencia.

**Tabla 11:** Dimensión: Relaciones interpersonales

	Total Desacuerdo		Desacuerdo		Indiferente		Acuerdo		Total Acuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Usted considera que el desempeño de sus compañeros de trabajo es eficiente en IEP Deportivo Adeu	0	0%	1	4%	5	19%	5	19%	15	58%	<b>26</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la IEP Deportivo ADEU. Chiclayo, Junio del 2018



**Figura 8:** Dimensión: Relaciones interpersonales

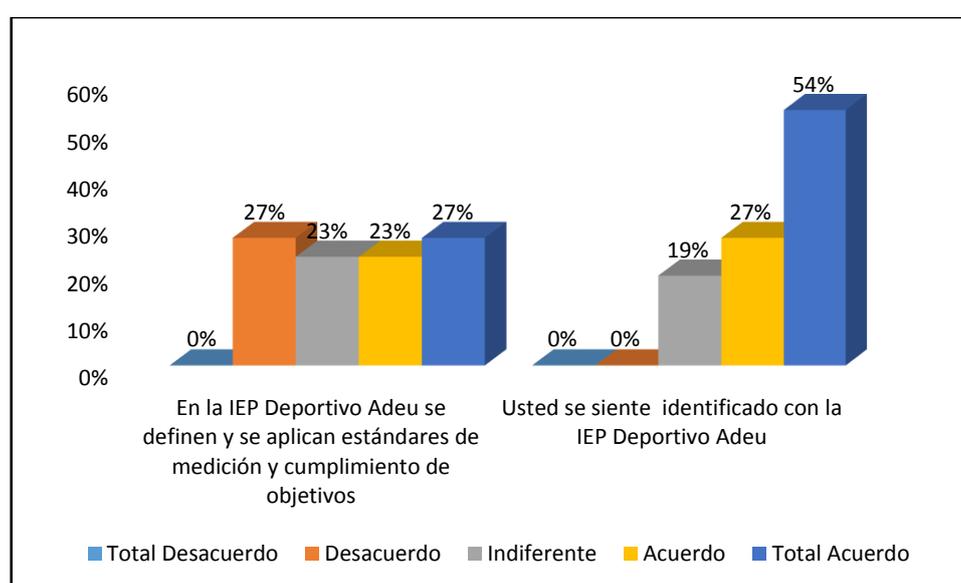
Fuente: Tabla 11

En la figura 8 se tiene el resultado de las Relaciones interpersonales, donde el 58% está en total acuerdo y el 19% está en acuerdo que el desempeño de sus compañeros de trabajo es eficiente en la institución educativa, asimismo se tiene que el 4% está en desacuerdo y el 19% es indiferente. Este resultado es indicado por los mismos trabajadores en relación a cómo observan el desempeño de sus compañeros de acuerdo a su perspectiva, donde los mismos indican que la mayor parte de colaboradores sí se desempeñan bien en sus actividades.

**Tabla 12:** Dimensión: Ambiente laboral

	Total Desacuerdo		Desacuerdo		Indiferente		Acuerdo		Total Acuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
En la IEP Deportivo Adeu se definen y se aplican estándares de medición y cumplimiento de objetivos	0	0%	7	27%	6	23%	6	23%	7	27%	26	100%
Usted se siente identificado con la IEP Deportivo Adeu	0	0%	0	0%	5	19%	7	27%	14	54%	26	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la IEP Deportivo ADEU. Chiclayo, Junio del 2018



**Figura 9:** Dimensión: Ambiente laboral

Fuente: Tabla 12

En la figura 9 sobre el resultado de la dimensión Ambiente laboral, se tiene que en la IEP Deportivo Adeu las estrategias de medición y cumplimiento de objetivos son medidas que el 27% está en total desacuerdo y el 23% en desacuerdo, por otra parte el 27% está en desacuerdo y un 23% es indiferente; además se tiene que el 54% está en total acuerdo y el 27% en acuerdo que se siente identificado con la institución educativa, mientras que el 19% es indiferente. En este caso, los métodos de control no son aplicados con eficiencia, al menos para casi la mitad de los trabajadores, por otra parte, se logró determinar que los trabajadores sí se sienten identificados con la institución, lo cual es una fortaleza importante ya que estos pueden sentirse involucrados con su trabajo.

### 3.3. Plan de mejora en la gestión del talento humano para fortalecer el comportamiento organizacional

**Tabla 13:** Plan de mejora en la gestión del talento humano.

ESTRATEGIA	Actividades	RESPONSABLE DE LA CAPACITACIÓN	METODOLOGÍA DE TRABAJO	Tiempo	MATERIALES
01.- Analizar el perfil profesional del trabajador y ubicarlo en puestos adecuados a su preparación profesional.	-Competencias y habilidades laborales.	Consultor externo	Exposición del ponente	20 min.	
02.- Valorar el profesionalismo del personal a través de un sistema de evaluación de desempeño para lograr la implicación con la empresa.	-Formas de evaluación, con base en el pasado y el futuro de desempeño.	Consultor externo	Exposición del ponente	20 min.	
03.- Compensar los logros obtenidos por los trabajadores a través de un sistema de incentivos.	-Tipos de reconocimiento en el trabajo	Consultor externo	Exposición del ponente	20 min.	
04.- Hacer partícipe al personal en el desarrollo de estrategias empresariales para hacerle sentir valorado como parte de la organización.	Formación de equipos de trabajo autodirigidos.	Consultor externo	Exposición del ponente	20 min.	Multimedia (Proyector y laptop)
	La motivación en el trabajo:				Trípticos
	-Premios.				Folder
05.- Establecer programas de motivación para lograr una mejor satisfacción del personal con su trabajo en la empresa Adeu Deportivo.	-Beneficios sociales. -Flexibilidad laboral. -Equilibrio entre vida laboral y personal. -Actividades de integración.	Consultor externo	Exposición del ponente	30 min.	Papel
					Lapiceros
06.- Implementar programas de capacitación para mejorar las competencias profesionales de todos los colaboradores en la empresa Adeu Deportivo.	-Capacitación gerencial.	Gerente de la empresa	Exposición del ponente	20 min.	
07.- Establecer un programa de comunicación interna para hacer más eficiente la toma de decisiones en la empresa Adeu Deportivo.	-Actitud de compromiso. -Comunicación efectiva entre jefe y colaborador. -Delegar responsabilidades.	Consultor externo	Exposición del ponente	20 min.	

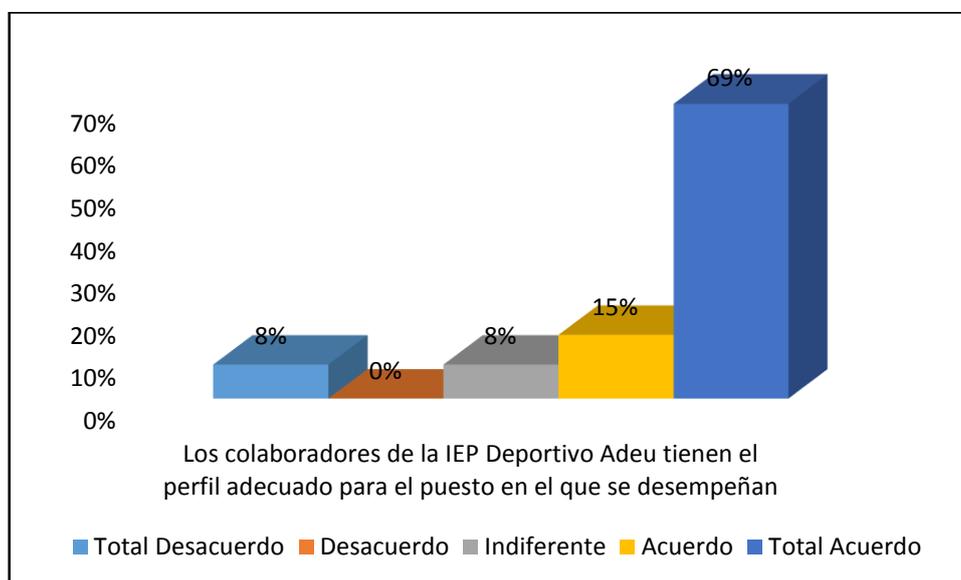
*Fuente:* Elaboración propia.

### 3.4. Análisis descriptivo de los resultados del instrumento aplicado a los trabajadores de la IEP Deportivo Adeu- Post Test

**Tabla 14:** Dimensión: Perfil profesional del Empleado

	Total Desacuerdo		Desacuerdo		Indiferente		Acuerdo		Total Acuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Los colaboradores de la IEP Deportivo Adeu tienen el perfil adecuado para el puesto en el que se desempeñan	2	8%	0	0%	2	8%	4	15%	18	69%	26	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la IEP Deportivo ADEU. Chiclayo, Junio del 2018



**Figura 10:** Dimensión: Perfil profesional del Empleado

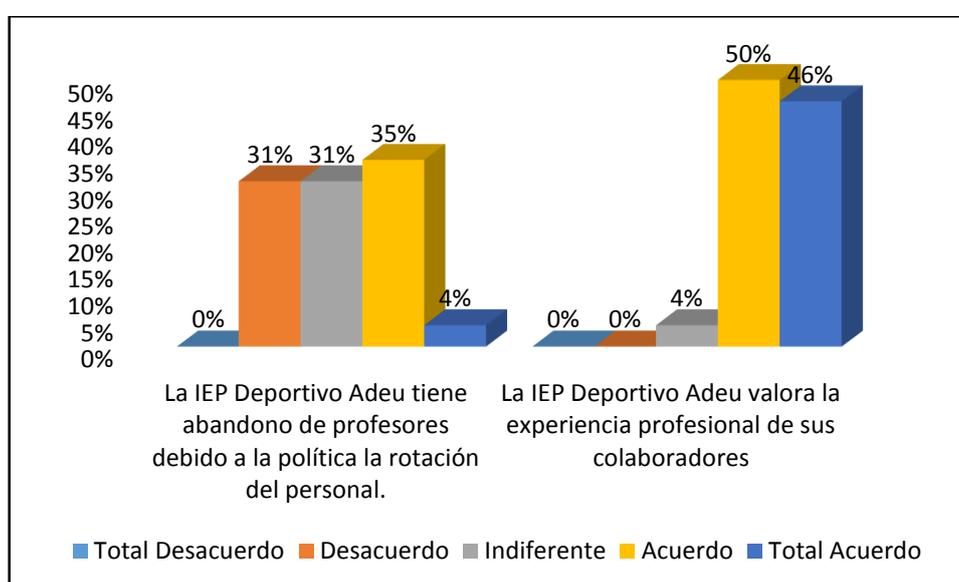
Fuente: Tabla 14

En la figura 10, sobre la dimensión Perfil profesional del empleado, se muestra el total acuerdo de 69% y el acuerdo de 15% los cuales consideran que los colaboradores de la IEP Deportivo ADEU tienen el perfil adecuado para el puesto que desempeñan, por otra parte para el 8% le es indiferente y el 8% muestra su total desacuerdo. Mediante el plan de mejora de la gestión del talento humano, se ha perfeccionado el perfil de los colaboradores ya que estos han hecho un reconocimiento de habilidades, además de brindar capacitación para aquellos que no estaban preparados para el puesto.

**Tabla 15:** Dimensión: Rotación del Personal

	Total Desacuerdo		Desacuerdo		Indiferente		Acuerdo		Total Acuerdo		Total	
	N	%	n	%	n	%	N	%	n	%	n	%
La IEP Deportivo Adeu tiene abandono de profesores debido a la política la rotación del personal.	0	0%	8	31%	8	31%	9	35%	1	4%	26	100%
La IEP Deportivo Adeu valora la experiencia profesional de sus colaboradores	0	0%	0	0%	1	4%	13	50%	12	46%	26	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la IEP Deportivo ADEU. Chiclayo, Junio del 2018



**Figura 11:** Dimensión: Rotación del Personal

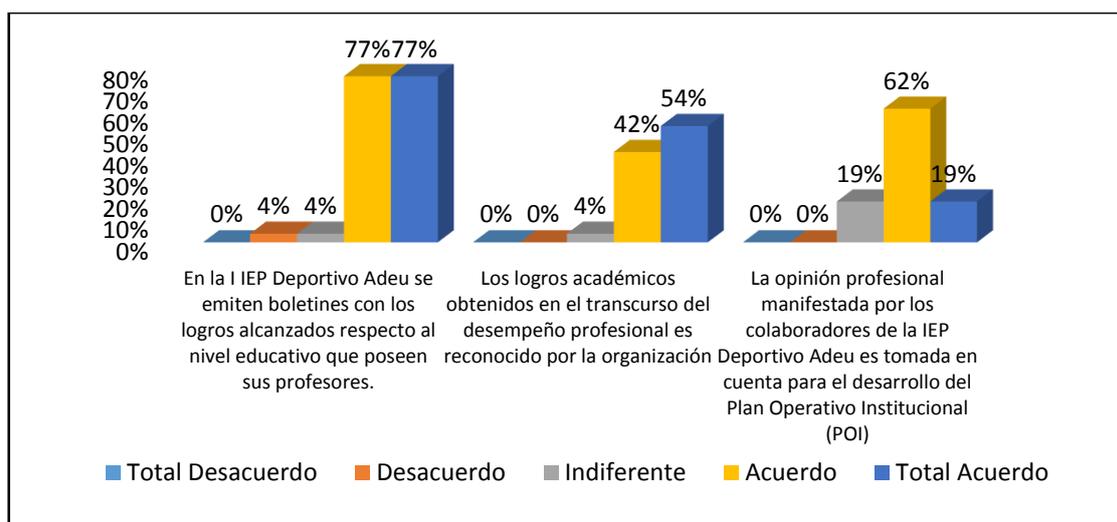
Fuente: Tabla 15

En la figura 12, se tiene el resultado de la dimensión rotación de personal donde se tiene que el 35% de trabajadores están en total acuerdo respecto a que ADEU tiene abandono de profesionales por la política de rotación que existe dentro de la institución, a ello se añade que tan sólo para el 4% le es indiferente que se valore la experiencia profesional. Si bien para ADEU la realización de una evaluación de desempeño ha jugado un papel importante ya que esto le ha permitido reconocer a los profesionales valiosos para la institución, de esta manera también ha influido que ellos tengan la percepción que se les valora como profesionales.

**Tabla 16:** Dimensión: Grado de educación

	Total Desacuerdo		Desacuerdo		Indiferente		Acuerdo		Total Acuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
En la I IEP Deportivo Adeu se emiten boletines con los logros alcanzados respecto al nivel educativo que poseen sus profesores.	0	0%	1	4%	1	4%	20	77%	4	77%	26	100%
Los logros académicos obtenidos en el transcurso del desempeño profesional es reconocido por la organización	0	0%	0	0%	1	4%	11	42%	14	54%	26	100%
La opinión profesional manifestada por los colaboradores de la IEP Deportivo Adeu es tomada en cuenta para el desarrollo del Plan Operativo Institucional (POI)	0	0%	0	0%	5	19%	16	62%	5	19%	26	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la IEP Deportivo ADEU. Chiclayo, Junio del 2018



**Figura 12:** Dimensión: Grado de educación

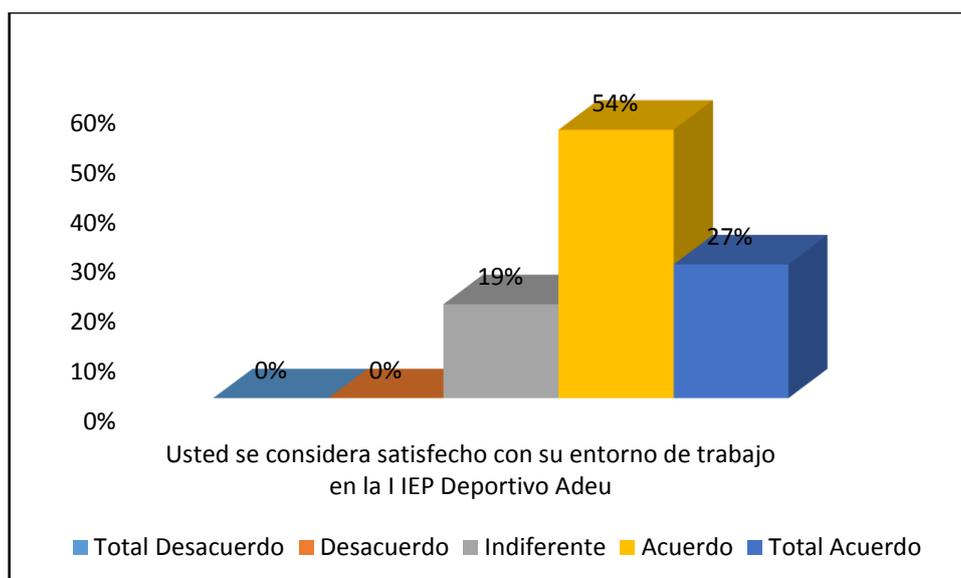
Fuente: Tabla 16

En la figura 12 se muestra el resultado de la dimensión Grado de educación, el 77% está totalmente de acuerdo que en Adeu Deportivo se emiten boletines con logros alcanzados, a ello se añade que el 54% se encuentran en total acuerdo en que los logros académicos si son reconocidos y el 62% está de acuerdo que la opinión del trabajador se toma en cuenta en el plan operativo institucional. Mediante el sistema de incentivos que en Deportivo ADEU se han implementado se ha mejorado la percepción de reconocimiento que los trabajadores reciben por parte de la Institución, además ello implicará un mejor desempeño.

**Tabla 17:** Dimensión: Compromiso y Motivación

	Total Desacuerdo		Desacuerdo		Indiferente		Acuerdo		Total Acuerdo		Total	
	N	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Usted se considera satisfecho con su entorno de trabajo en la I IEP Deportivo Adeu	0	0%	0	0%	5	19%	14	54%	7	27%	26	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la IEP Deportivo ADEU. Chiclayo, Junio del 2018



**Figura 13:** Dimensión: Compromiso y Motivación

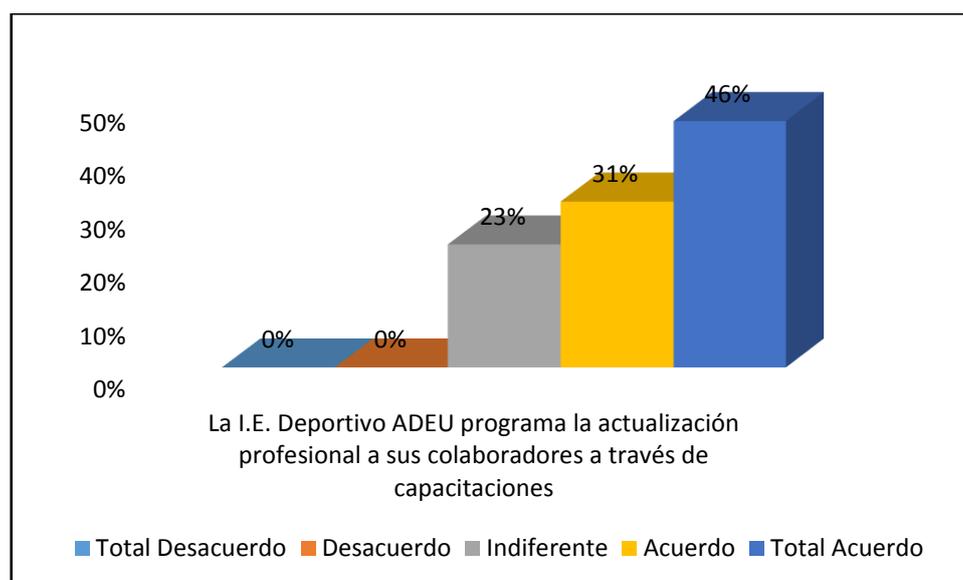
Fuente: Tabla 17

En la figura 13, se muestra el resultado de la dimensión Compromiso y motivación, en el cual el 54% muestra su total acuerdo y el 27% su acuerdo respecto a que se si sienten satisfechos con el entorno de trabajo en la IEP Deportivo Adeu. Se ha mejorado mediante la interacción entre grupos de trabajo para elaborar estrategias empresariales por los que el grupo de trabajadores que no se sentían a gusto con el ambiente de trabajo han respondido favorablemente.

**Tabla 18:** Dimensión: Formación

	Total Desacuerdo		Desacuerdo		Indiferente		Acuerdo		Total Acuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
La I.E. Deportivo ADEU programa la actualización profesional a sus colaboradores a través de capacitaciones	0	0%	0	0%	6	23%	8	31%	12	46%	26	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la IEP Deportivo ADEU. Chiclayo, Junio del 2018



**Figura 14:** Dimensión: Formación

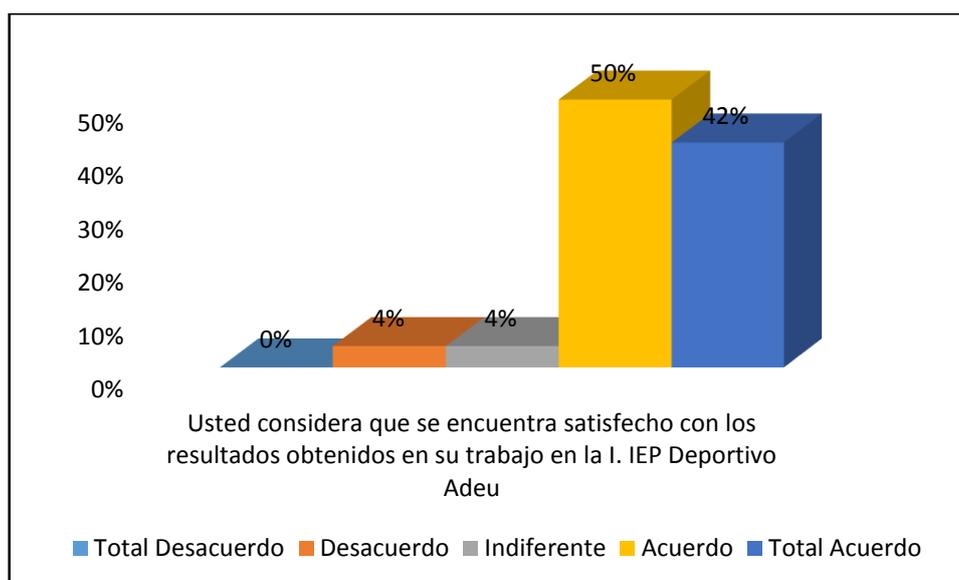
Fuente: Tabla 18

En la figura 14 se tiene el resultado de la dimensión Formación, donde se ha tenido que el 46% se encuentra en total acuerdo respecto a que en IEP Deportivo Adeu programa actualizaciones profesionales a través de capacitaciones y el 31% de trabajadores se encuentran de acuerdo. Estos índices se han mejorado gracias a la implementación de programas de capacitación que mejoran las competencias de los trabajadores, de este modo se obtiene un mejor desempeño y brindar un servicio de calidad.

**Tabla 19:** Dimensión: Resultado

	Total Desacuerdo		Desacuerdo		Indiferente		Acuerdo		Total Acuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Usted considera que se encuentra satisfecho con los resultados obtenidos en su trabajo en la I. IEP Deportivo Adeu	0	0%	1	4%	1	4%	13	50%	11	42%	26	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la IEP Deportivo ADEU. Chiclayo, Junio del 2018



**Figura 15:** Dimensión: Resultado

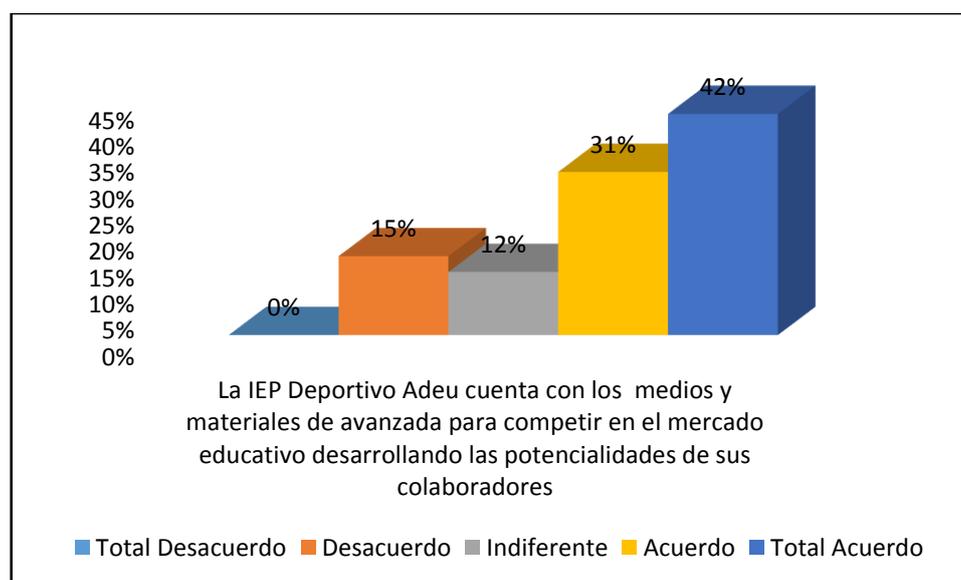
Fuente: Tabla 19

En la figura 15 se tiene los datos de la dimensión Resultados, dónde se ha tenido que el 42% está en total acuerdo respecto a la satisfacción con los resultados obtenidos en la IEP Deportivo Adeu. Se han obtenido mejoras en cuanto a la satisfacción, ya que mediante incentivos y programas de capacitación ha dado como resultado que los trabajadores se sientan contentos y comprometidos con la institución.

**Tabla 20:** Dimensión: Interacción

	Total Desacuerdo		Desacuerdo		Indiferente		Acuerdo		Total Acuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	N	%	n	%	n	%
La IEP Deportivo Adeu cuenta con los medios y materiales de avanzada para competir en el mercado educativo desarrollando las potencialidades de sus colaboradores	0	0%	4	15%	3	12%	8	31%	11	42%	26	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la IEP Deportivo ADEU. Chiclayo, Junio del 2018



**Figura 16:** Dimensión: Interacción

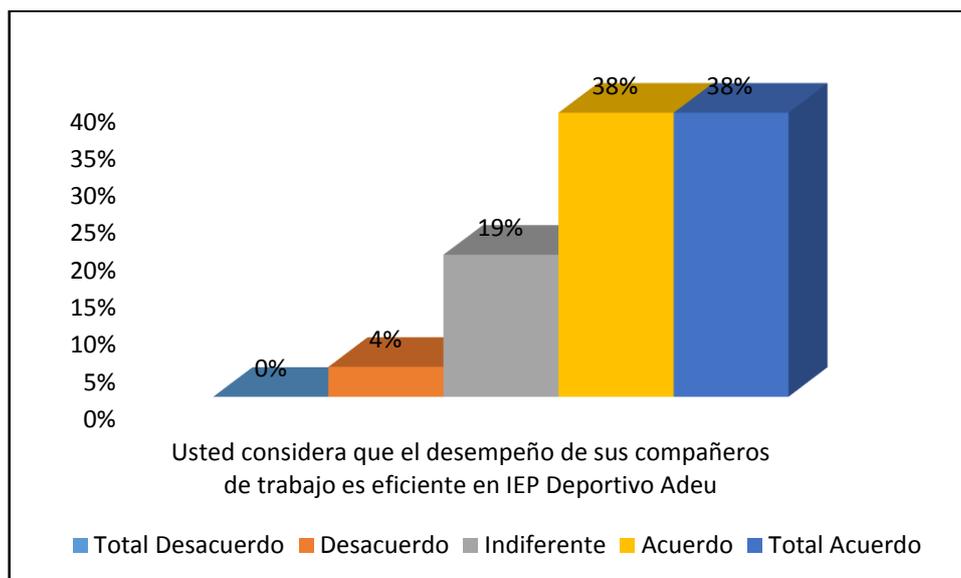
Fuente: Tabla 20

En la figura 16 se tiene el resultado de la dimensión Interacción, dónde el 42% está en total acuerdo y el 31% de acuerdo respecto a que la institución cuenta con los medios y materiales para competir en el mercado educativo desarrollando las potencialidades de sus trabajadores. Se ha logrado las mejoras por todas las estrategias llevadas a cabo que han permitido sacar el potencial de los empleados y a la vez otorgarles los materiales para que desarrollen a adecuadamente sus labores dentro de la institución.

**Tabla 21:** Dimensión: Relaciones interpersonales

	Total Desacuerdo		Desacuerdo		Indiferente		Acuerdo		Total Acuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Usted considera que el desempeño de sus compañeros de trabajo es eficiente en IEP Deportivo Adeu	0	0%	1	4%	5	19%	10	38%	10	38%	26	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la IEP Deportivo ADEU. Chiclayo, Junio del 2018



**Figura 17:** Dimensión: Relaciones interpersonales

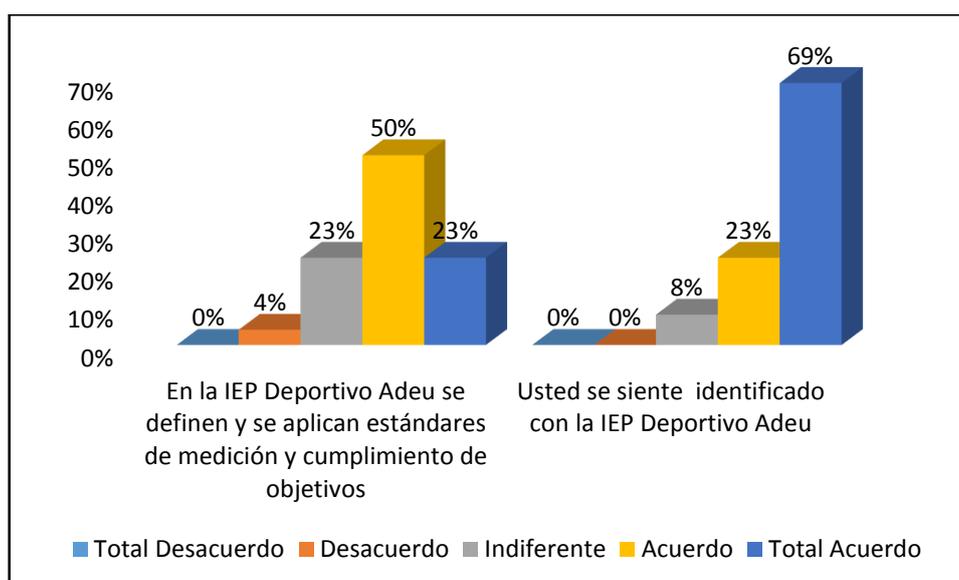
Fuente: Tabla 21

En la figura 17 se tiene el resultado de las Relaciones interpersonales, donde el 38% está de acuerdo que el desempeño de sus compañeros de trabajo es eficiente en la institución educativa. Se ha mejorado este índice debido a las capacitaciones que se les ha dado a los trabajadores, por lo que entre compañeros valoran las capacidades que tienen entre ellos.

**Tabla 22:** Dimensión: Ambiente laboral

	Total Desacuerdo		Desacuerdo		Indiferente		Acuerdo		Total Acuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	N	%	n	%	n	%
En la IEP Deportivo Adeu se definen y se aplican estándares de medición y cumplimiento de objetivos	0	0%	1	4%	6	23%	13	50%	6	23%	26	100%
Usted se siente identificado con la IEP Deportivo Adeu	0	0%	0	0%	2	8%	6	23%	18	69%	26	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la IEP Deportivo ADEU. Chiclayo, Junio del 2018



**Figura 18:** Dimensión: Ambiente laboral

Fuente: Tabla 22

En la figura 18 sobre el resultado de la dimensión Ambiente laboral, se tiene que en la IEP Deportivo Adeu las estrategias de medición y cumplimiento de objetivos son medidos por lo que el 50% de empleados están de acuerdo con ello, además el 69% se encuentra identificado con la institución. Todo ello se ha llevado a cabo con la estrategia implantada del establecimiento de comunicación y el plan de incentivos para los colaboradores, estos se sienten plenamente identificados con la institución.

### 3.5.Resultados comparativos

**Tabla 23:** Comparación de diferencia de medias.

Dimensiones		PRE TEST				PRE TEST			
		N	X1	S	CV	N	X2	S	CV
Interacción	¿La dirección de Baños Turcos Sauna El Márquez es fácil de ubicar?	130	1.17	.376	.033	130	1.05	.211	.018
Relación interpersonales	¿En qué nivel de posicionamiento cree usted que se encuentra el sauna el Márquez?	130	1.68	.466	.041	130	1.50	.502	.044
Ambiente laboral	¿Considera que Baños Turcos Sauna El Márquez es una empresa mejor que su competencia?	130	1.34	.475	.042	130	1.19	.396	.035
	¿Los servicios que ofrece el Sauna el Márquez son personalizados?	130	1.19	.396	.035	130	1.12	.321	.028

En los resultados de diferencias de medias se observa que se han dado mejoras en el post test, luego de haber implementado el plan de mejora del talento humano; por lo tanto, se acepta la hipótesis la cual indica que la implementación del plan de mejora en la gestión del talento humano fortalece el comportamiento organizacional del personal de la empresa Adeu Deportivo, Chiclayo 2016.

### 3.6.Contrastación de hipótesis

#### Prueba de hipótesis

Los resultados de la pregunta N° 17 relacionada a esta hipótesis se aprecia en la Tabla N° 17 y en la Figura N° 17.

**Cuadro de resultados de la pregunta N° 6 de la encuesta:** Usted considera que el desempeño de sus compañeros de trabajo es eficiente en IEP Deportivo Adeu.

**Tabla 24:** Cuadro de resultados de la pregunta N° 6.

Alternativas	Total parcial	%
<b>Acuerdo</b>	<b>20</b>	<b>76%</b>
<b>Indiferente</b>	<b>5</b>	<b>19%</b>
<b>Desacuerdo</b>	<b>1</b>	<b>5%</b>
Total	26	100%

Entonces se desprende lo siguiente:

Ho: Po = 50% Ha: P > 50%

Datos:

P = 76% Po=50% n=26

Hallando la estadística de la prueba, se tiene que el  $Z_{cal} = x = \frac{0.76-0.5}{2a\sqrt{0.5*0.5/26}}=1.96$

Por otro lado, con un  $\alpha$  (nivel de significancia) de 93%, se tiene que el intervalo de rechazo de  $H_0$  en  $Z$  es:  $RC = \{Z_{cal} > 1.91\}$ . Dado que  $Z_{cal} = 1.96$   $RC$ , deberíamos aceptar la hipótesis y concluir que la implementación del plan de mejora en la gestión del talento humano fortalece el comportamiento organizacional del personal de la empresa Adeu Deportivo, Chiclayo 2016.

#### IV. DISCUSIÓN

En cuanto a la determinación de la influencia que ejerce el plan de mejora en la gestión del talento humano en el fortalecimiento del comportamiento organizacional del personal de la empresa Adeu Deportivo, Chiclayo 2016, se tiene que el 38% está de acuerdo que el desempeño de sus compañeros de trabajo es eficiente en la institución educativa (Tabla 17), además en la IEP Deportivo ADEU las estrategias de medición y cumplimiento de objetivos son medidos por lo que el 50% de empleados están de acuerdo con ello, además el 69% se encuentra identificado con la institución (tabla 18). Por lo que se puede decir que mediante el otorgamiento de capacitaciones al personal ha permitido que estos potencien sus habilidades y a otros brindarles las herramientas para que desarrollen sus labores de acuerdo al puesto de trabajo, además se ha logrado que se forme un grupo de trabajo sólido mediante la comunicación y el plan de incentivos para los colaboradores por lo que estos se sienten plenamente identificados con la institución brindando un servicio de calidad a los estudiantes.

En relación al diagnóstico del comportamiento laboral de los trabajadores de la IEP Deportivo Adeu se tiene que el 23% está en total acuerdo y el 42% en acuerdo que se siente satisfecho con su entorno de trabajo en la IEP Deportivo Adeu, mientras que el 19% está en desacuerdo y el 15% es indiferente (Tabla 4), además el 58% está en total acuerdo y el 19% está en acuerdo que el desempeño de sus compañeros de trabajo es eficiente en la institución educativa, asimismo se tiene que el 4% está en desacuerdo y el 19% es indiferente (Tabla 8), por otra parte el 27% está en desacuerdo y un 23% es indiferente; además se tiene que el 54% está en total acuerdo y el 27% en acuerdo que se siente identificado con la institución educativa, mientras que el 19% es indiferente (Tabla 9). En este sentido el comportamiento de los trabajadores de la institución se torna un tanto desfavorable ya que existe un porcentaje moderado de colaboradores que no están de acuerdo con el ambiente laboral que tienen y esto repercute en el desempeño de los mismos, sin embargo, se cuenta con profesionales capacitados lo cual es reconocido entre compañeros.

En cuanto a la determinación de los factores que afecta el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa Adeu Deportivo, se tiene que el 12% está en total acuerdo y un 35% que está de acuerdo sobre a que abandona el puesto de trabajo debido a políticas de rotación de personal en la institución, por otra parte el 35% está en

desacuerdo y el 19% es indiferente; además se tiene que el 31% está en total acuerdo y el 50% en acuerdo sobre la valoración que le da la institución a la experiencia profesional de los trabajadores (Tabla 2), además se tiene que el 23% está en total acuerdo y el 42% en acuerdo que se siente satisfecho con su entorno de trabajo en la IEP Deportivo Adeu, mientras que el 19% está en desacuerdo y el 15% es indiferente (Tabla 4), y el 58% está en total acuerdo y el 19% está en acuerdo que el desempeño de sus compañeros de trabajo es eficiente en la institución educativa, asimismo se tiene que el 4% está en desacuerdo y el 19% es indiferente (Tabla 8). En este sentido uno de los factores que afectan el comportamiento organizacional de los trabajadores es el elevado grado de rotación de personal que existe en la institución ya que ello hace que estos se sientan inseguros en relación a la continuidad de su trabajo, a esto se añade que hay un grupo de trabajadores que no se sienten satisfechos con su entorno laboral, pero si valoran el desempeño de sus compañeros.

En relación a la implementación del plan de mejora del comportamiento organizacional de los trabajadores de la Adeu Deportivo se tiene que el 69% y el acuerdo de 15% los cuales consideran que los colaboradores de la IEP Deportivo ADEU tienen el perfil adecuado para el puesto que desempeñan, por otra parte para el 8% le es indiferente y el 8% muestra su total desacuerdo (Tabla 10), mientras que el 35% de trabajadores están en total acuerdo respecto a que ADEU tiene abandono de profesionales por la política de rotación que existe dentro de la institución, a ello se añade que tan sólo para el 4% le es indiferente que se valore la experiencia profesional (tabla 11), y el 77% está totalmente de acuerdo que en Adeu Deportivo se emiten boletines con logros alcanzados, a ello se añade que el 54% se encuentran en total acuerdo en que los logros académicos si son reconocidos y el 62% está de acuerdo que la opinión del trabajador se toma en cuenta en el plan operativo institucional (Tabla 12). En este sentido mediante el plan de mejora de la gestión del talento humano, se ha perfeccionado el perfil de los colaboradores ya que estos han hecho un reconocimiento de habilidades, además de brindar capacitación para aquellos que no estaban preparados para el puesto, por lo que estos se sienten valorados por la institución, ya que también se tiene un plan de incentivos que mejora gradualmente el compromiso y lealtad con la institución.

En relación a la evaluación de los resultados después de la implementación del plan de mejora en la gestión del talento humano, se tiene que el 54% muestra su total acuerdo y el 27% su acuerdo respecto a que se si sienten satisfechos con el entorno de trabajo en la

IEP Deportivo Adeu ( Tabla 13), mientras que el 46% se encuentra en total acuerdo respecto a que en IEP Deportivo Adeu programa actualizaciones profesionales a través de capacitaciones y el 31% de trabajadores se encuentran de acuerdo ( Tabla 14), además el 42% está en total acuerdo y el 31% de acuerdo respecto a que la institución cuenta con los medios y materiales para competir en el mercado educativo desarrollando las potencialidades de sus trabajadores ( Tabla 16), y las estrategias de medición y cumplimiento de objetivos son medidos por lo que el 50% de empleados están de acuerdo con ello, además el 69% se encuentra identificado con la institución ( Tabla 18). En este sentido el ambiente laboral se ha mejorado mediante la interacción entre grupos de trabajos al momento de plantear las estrategias empresariales que la institución ha preparado, ya que se cuenta con profesionales altamente calificados, esto se ha logrado mediante la implementación de capacitaciones y de materiales que permitieron sacar el potencial de los colaboradores.

## V. CONCLUSIONES

1. El comportamiento laboral de los trabajadores de la IEP Deportivo Adeu se torna un tanto desfavorable ya que existe un 19% de colaboradores que no están de acuerdo con el ambiente laboral que tienen y esto repercute en el desempeño de los mismos, sin embargo, se cuenta con un 38% de profesionales capacitados, lo cual es reconocido entre compañeros.
2. Los factores que afectan el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa Adeu Deportivo es un 35% el grado de rotación de personal que existe en la institución ya que ello hace que estos se sientan inseguros en relación a la continuidad de su trabajo, a esto se añade que hay un grupo de trabajadores que se representa por un 19% que no se sienten satisfechos con su entorno laboral, pero si valoran el desempeño de sus compañeros.
3. Al implementar el plan de mejora del comportamiento laboral de los trabajadores de la Adeu Deportivo se ha perfeccionado el perfil de los colaboradores ya que estos han hecho un reconocimiento de habilidades, además de brindar capacitación para aquellos que no estaban preparados para el puesto, el cual está representado por un 16%, por lo que estos se sienten valorados por la institución, ya que también se tiene un plan de incentivos que mejora gradualmente el compromiso y lealtad con la institución.
4. Mediante la evaluación de los resultados después de la implementación del plan de mejora en la gestión del talento humano se tiene que el ambiente laboral se ha mejorado un 54% por medio de la interacción entre grupos de trabajos al momento de plantear las estrategias empresariales que la institución ha preparado, ya que se cuenta con profesionales altamente calificados, esto se ha logrado mediante la implementación de capacitaciones y de materiales que permitieron sacar el potencial de los colaboradores.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Evaluar constantemente a los profesionales de manera que se pueda medir su desempeño, con esto se tendrá la certeza de la calidad del servicio que se está brindando en la institución y a la vez permitirá compensar los logros de los profesionales.
2. Involucrar al personal en la elaboración de estrategias, esto permitirá recalcar que ellos forman parte fundamental del éxito de la institución, además de las capacitaciones constantes e incentivos que se les dé por logros alcanzados.
3. Permitir a los colaboradores tomar decisiones, lo cual representará la confianza y respeto que la institución les sabiendo que estos realizaran las acciones adecuadamente.
4. Implementar el plan de mejora en la gestión de talento humano de manera gradual e ir realizando la respectiva evaluación del progreso para poder tomar acciones preventivas ante cualquier suceso que involucre el progreso de la institución.

## **VII. PROPUESTA**

### **1. Introducción**

La organización en la actualidad no es la misma que la de años anteriores, las transformaciones diarias que vienen dándose en el mundo influye notablemente el día a día del accionar de cada empresa; por ende, cada uno de los elementos de esta necesitar amoldarse para ajustarse de una manera óptima hacia tales transformaciones.

La gestión que hoy en día se realiza ya no se fundamenta en herramientas como la tecnología y la información; más bien se basa en una gestión mayormente acertada y está en las personas que participan en ella. Consiguientemente, en la actualidad el recurso humano se identifica como uno de los activos fundamentales de la organización, puesto que son los trabajadores aquellos que ejecutan la toma de decisiones y los que laboran en ella.

En tal sentido, el comportamiento organizaciones se define como una especialidad la cual se concentra en analizar denominadores habituales de actitudes individuales, con la finalidad mejorar el desempeño de una organización y hace de una manera más sencilla la comprensión de la complicación de las correlaciones interpersonales en las que interactúan las personas.

El rol principal de la gestión del talento humano en todo el transcurso del cambio organizacional, se encuadra en una perspectiva en evaluar, predecir y fortificar la conducta, tales como en las dinámicas internas de las relaciones, el conocimiento y el que hacer de los individuos en su escenario.

En la IEP Adeu Deportivo, el director indicó que algunos de los trabajadores se sienten no valorados, y no reconocidos, coexistiendo la probabilidad de que tomen la decisión de buscar cualquier otra institución educativa para trabajar, en lo que estos se sientan importantes. Esta circunstancia perjudica a la institución como empresa al tener que buscar a docentes que se ajusten a las prioridades de la Institución ADEU Deportivo, a menos que se aplique estrategias encaminadas a retener al personal con talento y que da valor a la propuesta educativa de la institución.

De modo que el plan de gestión del talento humano favorecerá a fortificar el comportamiento organizacional en la IEP Adeu Deportivo, con el cual viene de la mano

con el progreso de los colaboradores al formar grupos y desarrollar el compromiso que deben sentir por la institución.

## **2. Justificación de la propuesta**

Se considera de gran relevancia que el talento humano se determina como uno de los recursos más esenciales que da validez y utilización al resto de los recursos, en tal sentido el colaborador de la organización logra desarrollarse tanto habilidades como competencias las cuales permitirán que la ventaja competitiva de la organización logre ser sostenida y perdurable en el tiempo, facilitando así que logre conversarse de la construcción de un recurso humano inimitable, único y competitivo en la organización.

El actual plan de gestión del talento humano se encuentra elaborado con la finalidad de fortificar el comportamiento organizacional de la entidad ADEU Deportivo, a través de algunas estrategias, las cuales tratan de mejorar las actividades de la gestión de individuos con el propósito de generar un apropiado comportamiento organizacional.

Consecuentemente, se considera que la gestión del talento humano es importante en la empresa puesto que permiten incrementar la sensación de bienestar en los individuos de la entidad, con el objetivo de desarrollar el desempeño en el servicio, y por tal razón desarrollar un correcto comportamiento organizacional.

## **3. Información general de la empresa**

La empresa ADEU Deportivo, alma mater de la educación académica y deportiva en el distrito de Chiclayo, se encuentra ubicada en el centro de la ciudad de Chiclayo, en la Calle Juan Cúglievan N° 651, cuya creación se dio en el año 2006, siendo su fundador el Sr. Abel Chávarri Isla, con Resolución Directoral N° 0462 – 2010 – GR. LAMB/DREL/UGEL – CH.

La entidad ADEU es una institución educativa orientada a estudiantes con destrezas deportivas determinándose por ser el único colegio deportivo del Perú, puesto que, cuenta con una propuesta curricular muy innovadora, la cual forma parte de una marca paraguas “ADEU”, asimismo, sobresale por el trabajo especializado en las distintas disciplinas deportivas (fútbol, básquet, vóley, futsal, handball, atletismo, ajedrez, etc.), sus colaboradores comprometidos con la innovación y el desarrollo de la educación en la región y por plantear un apropiado plan académico para estudiantes con diferentes perspectivas.

El día 20 de agosto del 2015, ADEU Deportivo fue concesionado por el Lic. Wilmer Avellaneda Tello, de profesión administrador de empresas, quien representa a la empresa con el puesto de Gerente general.

Desde el momento en que fue concesionada la empresa ADEU Deportivo ha venido ejecutando una variedad de transformaciones y mejoras, iniciando desde el cambio de los docentes, inclusive el mobiliario en forma general. En el periodo que se estaban realizando los cambios se fortaleció el desarrollo de más disciplinas deportivas con un diferente equipo de trabajo, logrando de esta manera obtener muy importantes logros los cuales son el primer puesto en Fútbol Varones en los Juegos Deportivos Escolares organizado por MINEDU (2016), asimismo, se obtuvo el título nacional de Copa de Oro (2017) y recientemente se obtuvo el tercer puesto en Fútbol Damas de los Juegos Deportivos Escolares organizado por MINEDU (2018).

#### **4. Misión y visión**

##### **Misión**

Colegio Deportivo ADEU es una institución educativa que atiende a estudiantes con habilidades deportivas, desarrolla un modelo de trabajo técnico que permite fortalecer su talento; brinda una adecuada formación académica y personal; aplicando innovaciones pedagógicas, adecuada metodología y practica de valores, para consolidar personas de éxito.

##### **Visión**

En los próximos tres años, ser una institución educativa que gestione un modelo educativo innovador, que promueva el desarrollo deportivo a partir de una adecuada exigencia académica en diferentes ciudades de la región y formar estudiantes responsables, que hacen su aporte para un mundo mejor.

**Tabla 25:** Plan de trabajo para la Gestión del talento humano en la empresa Adeu Deportivo

Plan de trabajo para la Gestión del talento humano en la empresa Adeu Deportivo						
OBJETIVO	ESTRATEGIA	TEMÁTICA DE LA CAPACITACIÓN	RESPONSABLE DE LA CAPACITACIÓN	METODOLOGÍA DEL TRABAJO	DURACIÓN	MATERIALES
Mejorar el análisis del perfil del puesto de trabajo en la empresa Adeu Deportivo	Analizar el perfil del profesional del trabajador y ubicarlo en puestos adecuados.	Competencias y habilidades laborales.	Consultor externo	Exposición del ponente	20 min.	Multimedia (proyector y laptop) Trípticos Folder Papel Lapiceros
Mejorar la valoración del profesional que labora en la empresa Adeu Deportivo	Valorar el profesionalismo a través de un sistema de evaluación de desempeño para lograr la implicación con la empresa.	Formas de evaluación con base en el pasado y el futuro desempeño.	Consultor externo	Exposición del ponente	20 min.	
Reconocer los logros obtenidos por los trabajadores de la empresa Adeu Deportivo	Compensar los logros obtenidos por los trabajadores a través de un sistema de incentivos.	Tipos de reconocimiento en el trabajo.	Consultor externo	Exposición del ponente	20 min.	

Mejorar la participación del trabajador en el desarrollo de estrategias empresariales	Hacer partícipe al personal en el desarrollo de estrategias empresariales para hacerles sentir valorado como parte de la organización	Formación de equipos de trabajos auto dirigidos.	Consultor externo	Exposición del ponente	20 min.
Mantener una buena comunicación entre trabajadores y jefes para mejorar la satisfacción con el trabajo	Establecer programas de motivación para lograr una mejor satisfacción del personal con su trabajo en la empresa Adeu Deportivo.	La motivación en el trabajo Premios Beneficios sociales Flexibilidad laboral Equilibrio entre vida laboral y personal Actividades de integración	Consultor externo	Exposición del ponente	30 min.
Tener un personal capacitado para mejorar sus competencias profesionales	Implementar programas de capacitación para mejorar las competencias profesionales de todos los colaboradores en la empresa Adeu Deportivo.	Capacitación general	Gerente de la empresa	Exposición del ponente	20 min.

---

Tener un sistema de comunicación interna eficiente y ágil para el personal	Establecer un programa de comunicación interna para hacer más eficiente la toma de decisiones en la empresa Adeu Deportivo.	un Actitud de compromiso	Comunicación efectiva entre jefe y colaborador	Exposición del ponente	20 min.
			Delegar responsabilidades		

---

*Fuente:* Elaboración propia

**Tabla 26:** Módulo I: Gestión del talento humano

<b>MODULO I: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
<b>DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METODOLOGÍA A EMPLEAR</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>RECURSOS A UTILIZAR</b>
PRESENTACIÓN	Crear un nivel de confianza tanto entre capacitador y personal docente y encargado a capacitar.	Participativa	5 min.	Laptop y proyector
INTRODUCCIÓN	Dar a conocer el contenido general del programa de capacitación.	Expositiva	10 min.	Laptop y video multimedia, pizarrón, plumones.
Temática a desarrollar: -Competencias y habilidades laborales.	Transmitir al trabajador conocimiento sobre el desarrollo de habilidades y competencias laborales.	Expositiva y Participativa	40 min.	Laptop y video multimedia, pizarrón, plumones.
RECESO Y REFRIGERIO			10 min.	
Discusión en equipo acerca la responsabilidad por parte del colaborador con la misión, visión y valores de la institución.	Generar un debate del tema.	Aclarar dudas.	25 min.	Computadora y video multimedia, pizarra, plumones.

*Fuente:* Elaboración propia

**Tabla 27:** Módulo II: Gestión del talento humano

<b>MODULO II: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
<b>DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METODOLOGÍA A EMPLEAR</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>RECURSOS A UTILIZAR</b>
PRESENTACIÓN	Crear un nivel de confianza entre capacitador, docentes y área administrativa a capacitar.	Participativa	5 minutos	Laptop y proyector
INTRODUCCIÓN	Dar a conocer el contenido general del programa de capacitación.	Expositiva	15 minutos	Laptop y video multimedia, pizarrón, plumón.
Temática a desarrollar: -Formas de evaluación, con base en el pasado y el futuro de desempeño.	Transmitir al trabajador la forma en que puede evaluarse el desempeño en el trabajo.	Expositiva y Participativa	35 minutos	Computadora y video multimedia, pizarrón, plumón de pizarra.
RECESO Y REFRIGERIO			15 minutos	
Debate en equipo acerca del compromiso del colaborador respecto a la misión, visión y valores de la institución.	Generar debate del tema.	Aclarar dudas.	30 minutos	Computadora y video multimedia, pizarrón, plumón de pizarra.

*Fuente:* Elaboración propia

**Tabla 28:** Módulo III: Gestión del talento humano

<b>MÓDULO III: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
<b>DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METODOLOGÍA A EMPLEAR</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>RECURSOS A UTILIZAR</b>
PRESENTACIÓN	Crear un nivel de confianza entre capacitador, docentes y área administrativa a capacitar.	Participativa	5 min.	Laptop y proyector
INTRODUCCIÓN	Brindar los temas en general de la capacitación.	Expositiva	10 min.	Laptop e imágenes , pizarrón acrílico, plumones de pizarra.
Temática a desarrollar: -Tipos de reconocimiento en el trabajo	Transmitir al trabajador la importancia del reconocimiento en el trabajo.	Expositiva y Participativa	40 min.	computadora y video multimedia, folletos, lapiceros.
RECESO Y REFRIGERIO			10 min.	
Debate en equipo acerca del compromiso del colaborador respecto a la misión, visión y valores de la institución.	Generar debate del tema.	Aclarar dudas.	25 min.	Computadora y proyector multimedia, pizarrón, plumón de pizarra.

*Fuente:* Elaboración propia

**Tabla 29:** Módulo IV: Gestión del talento humano

<b>MÓDULO IV: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
<b>DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METODOLOGÍA A EMPLEAR</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>RECURSOS A UTILIZAR</b>
PRESENTACIÓN	Crear un nivel de confianza entre capacitador, docentes y área administrativa a capacitar.	Participativa	5 min.	Laptop y proyector
INTRODUCCIÓN	Brindar los temas en general de la capacitación.	Expositiva	10 min.	computadora e imágenes, proyector multimedia, pizarrón, plumón de pizarra.
Temática a desarrollar: Formación de equipos de trabajo autodirigidos.	Transmitir al trabajador la forma de trabajo en equipo y la capacidad de tomar decisiones.	Expositiva Participativa	y 40 min.	Material didáctico, folletos, agendas y lapiceros.
<b>RECESO Y REFRIGERIO</b>			10 min.	
Debate en equipo acerca del compromiso del colaborador respecto a la misión, visión y valores de la institución.	Generar debate sobre el tema.	Aclarar dudas.	25 min.	Computadora y trípticos, pizarrón, plumones de pizarra, lapiceros.

*Fuente:* Elaboración propia

**Tabla 30:** Módulo V: Gestión del talento humano

<b>MÓDULO V: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
<b>DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METODOLOGÍA A EMPLEAR</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>RECURSOS A UTILIZAR</b>
PRESENTACIÓN	Crear un nivel de confianza entre capacitador, docentes y área administrativa a capacitar.	Participativa	5 minutos.	Laptop y proyector
INTRODUCCIÓN	Brindar los temas en general de la capacitación.	Expositiva	10 minutos.	computadora e imágenes, proyector multimedia, pizarrón, plumón de pizarra.
Temática a desarrollar: La motivación en el trabajo: -Premios. -Beneficios sociales. -Flexibilidad laboral. -Equilibrio entre vida laboral y personal. -Actividades de integración.	Transmitir al trabajador el conocimiento de la importancia de estar motivados en el trabajo.	Expositiva y Participativa	40 minutos.	Material didáctico, folletos, agendas y lapiceros.
RECESO Y REFRIGERIO			15 minutos.	
Debate en equipo acerca del compromiso del colaborador respecto a la misión, visión y valores de la institución.	Generar debate del tema tratado.	Aclarar dudas.	25 minutos.	Computadora y trípticos, pizarrón, plumones de pizarra, lapiceros.

*Fuente:* Elaboración propia

**Tabla 31:** Módulo VI: Gestión del talento humano

<b>MÓDULO VI: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
<b>DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METODOLOGÍA A EMPLEAR</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>RECURSOS A UTILIZAR</b>
PRESENTACIÓN	Crear un nivel de confianza entre capacitador, docentes y área administrativa a capacitar.	Participativa	10 minutos.	Laptop y proyector
INTRODUCCIÓN	Brindar los temas en general de la capacitación.	Expositiva	15 minutos.	computadora e imágenes, proyector multimedia, pizarrón, plumón de pizarra.
Temática a desarrollar: -Capacitación gerencial.	Transmitir al trabajador habilidades para gerenciar su vida profesional	Expositiva y Participativa	35 minutos.	Material didáctico, folletos, agendas y lapiceros.
RECESO Y REFRIGERIO			15 minutos.	
Debate en equipo acerca del compromiso del colaborador respecto a la misión, visión y valores de la institución.	Generar debate del tema.	Aclarar dudas.	30 minutos.	Computadora y trípticos, pizarrón, plumones de pizarra, lapiceros.

*Fuente:* Elaboración propia

**Tabla 32:** Módulo VII: Gestión del talento humano

<b>MÓDULO VII: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
<b>DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>METODOLOGÍA A EMPLEAR</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>RECURSOS A UTILIZAR</b>
PRESENTACIÓN	Crear un nivel de confianza entre capacitador, docentes y área administrativa a capacitar.	Participativa	10 minutos.	Laptop y proyector
INTRODUCCIÓN	Brindar los temas en general de la capacitación.	Expositiva	15 minutos.	Laptop y proyector
Temática a desarrollar: -Actitud de compromiso. -Comunicación efectiva entre jefe y colaborador. -Delegar responsabilidades.	Transmitir al trabajador el conocimiento del compromiso laboral, la comunicación interna y el delegar responsabilidades en el trabajo.	Expositiva y Participativa	35 minutos.	computadora e imágenes, proyector multimedia, pizarrón, plumón de pizarra.
RECESO Y REFRIGERIO			15 minutos.	Material didáctico, folletos, agendas y lapiceros.
Debate en equipo acerca del compromiso del colaborador respecto a la misión, visión y valores de la institución.	Generar debate del tema.	Aclarar dudas.	30 minutos.	

*Fuente:* Elaboración propia

## REFERENCIAS

- Aguillón, Á., Berrún, L., Peña, J., & Treviño, F. (2015). *El comportamiento humano en las organizaciones*. México: El manual moderno S.A.
- Alaniz, P. (2017). *OPINIÓN: Diseño organizacional, ¿cómo romper los moldes?* Obtenido de <https://expansion.mx/opinion/2017/02/21/opinion-diseno-organizacional-como-romper-los-moldes>
- Alcaraz, Rojas, & Noreña. (2012). *Aplicabilidad de los criterios de rigor éticos y científicos de la investigación*. Obtenido de <http://arquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/view/2323/pdf>
- Alles, M. (2017). *Desarrollo del talento humano*. Argentina: Grancia S.A.
- Alvarado, M., & Barba, M. (2016). *Gestión del talento humano e innovación de la enseñanza y el aprendizaje*. España: ISBN.
- Arcos, G., & Gonzáles, J. (2015). *La gestión de talento humano y su incidencia en el clima laboral en la Empresa Cartimex de la Ciudad de Guayaquil, 2014-2015*. Tesis de posgrado. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/723/1/T-ULVR-0896.pdf>
- Armas, J., & Asencio, V. (2016). *Gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la Empresa Cartavio S.A.A. Provincia de Ascope – 2015*. Tesis de pregrado. Obtenido de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2335/1/RE\\_ADMI\\_JESUS.ARMAZ\\_VANIA.ASENCIO\\_GESTION.DEL.TALENTO.HUMANO.Y.LA.PRODUCTIVIDAD\\_DATOS.PDF](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2335/1/RE_ADMI_JESUS.ARMAZ_VANIA.ASENCIO_GESTION.DEL.TALENTO.HUMANO.Y.LA.PRODUCTIVIDAD_DATOS.PDF)
- Baptista, M., Fernández, C., & Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Barboza. (2014). *¿Cuál es el principal reto de la gestión de talento en el Perú?* Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/principal-reto-gestion-talento-peru-148135>

- Cabellos, T., & Facho, Y. (2015). *Influencia del comportamiento organizacional en la satisfacción laboral del personal administrativo en la Universidad Señor de Sipán – Chiclayo. Tesis de pregrado.* Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2781/Cabellos%20-%20Facho%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chávarry, E. (2018). *Estrategia de gestión del talento humano para mejorar la satisfacción laboral en el Instituto Gastronómico Mochic de Chiclayo-2017. Tesis de postgrado.* Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4758/Ch%C3%A1varry%20Huaman%20Eva%20Mar%C3%ADa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2013). *Administración de recursos humanos.* Venezuela: MC GRAW HILL.
- Córdova, S. (2017). *El Comportamiento organizacional y la gestión del talento humano en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016. Tesis de postgrado.* Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22073/C%C3%B3rdova\\_ES.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22073/C%C3%B3rdova_ES.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cruz, S. (2015). *Resiliencia y Comportamiento Organizacional en docentes de Instituciones Educativas Estatales del nivel primaria del distrito de Barranca – 2014. Tesis de postgrado.* Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5577/Cruz\\_NS.Y.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5577/Cruz_NS.Y.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cuesta, A., & Valencia, M. (2014). *Indicadores de gestión humana y del conocimiento en la empresa.* Colombia: ECOE.
- Delaux, H. (2017). *Modelo de Gestión estratégica de RRHH en organizaciones del Estado.* España: Redactum.
- Escurrea, & Tapia. (2014). *Empresas: entérate de los tipos de estructura organizacional para lograr una mayor eficacia.* Obtenido de <https://www.elpopular.pe/series/orientacion-familia/2018-11-08-empresas-enterate-tipos-estructura-organizacional-lograr-mayor-eficacia>

- Gómez, J. (2017). *¿Cuál es la estructura organizacional que más le conviene?* Obtenido de <https://www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/estructura-organizacional-que-mas-conviene-por-jorge-gomez/243414>
- González, M., Olivares, S., & Ramos, J. (2014). *Planeación e integración de los recursos humanos*. México: Patria.
- Granda, Z., & Melendres, D. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con la calidad del servicio en la Cooperativa Agraria Cafetalera Casil Ltda. San Ignacio – 2016. Tesis de pregrado*. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5229/Granda%20Calle%20%26%20Melendres%20Alverca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guaigua, J. (2016). *Modelo de gestión de talento humano para elevar el desempeño laboral de la empresa Ingemed ubicada en Guajalo Cantón Quito en el período 2015 – 2016. Tesis de pregrado*. Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/3123/1/T-UTC-3987.pdf>
- Hay Group. (2014). *Cultura organizacional: Las claves para alcanzar el éxito*. Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/cultura-organizacional-claves-alcanzar-exito-81160>
- Hidalgo, R. (2015). *Diseño de un modelo de gestión de talento humano por competencias para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Técnica de Cotopaxi. Tesis de postgrado*. Obtenido de <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1354/1/75741.pdf>
- Ibáñez, B. (2015). *Apoyo administrativo a la gestión de Recursos humanos*. España: Ediciones Nobel SA.
- Ivacevich, J., Kohopaske, R., & Mattesoh, M. (2015). *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw Hi.
- Krieger, M., & Enrique, F. (2014). *Comportamiento organizacional*. México: PEARSON EDUCACIÓN .
- Landeo, J. (2018). *El comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017. Tesis de postgrado*. Obtenido de

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16997/Landeo\\_MJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16997/Landeo_MJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Llácer, P. (2019). *La gestión del talento, la clave de nuestro futuro*. Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/la-gestion-del-talento-la-clave-de-nuestro-futuro/>

López, A. (2016). *Plan de recursos humanos*. España: ESIC.

Méndez, O. (2018). *El diseño del espacio, ¿influye en el desempeño laboral?* Obtenido de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/el-diseno-del-espacio-influye-en-el-desempeno-laboral>

Morales, N. (2018). *La gestión del talento humano y la satisfacción del cliente en Constructora Queiroz Galvao S.A., Lima, 2018. Tesis de pregrado*. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5230/Morales%20Paredes%20Nita%20Franchesca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Muñoz, J. (2015). *Diagnóstico y propuesta de mejora de la satisfacción laboral del personal obrero y administrativo en el área de recolección de desechos sólidos de la empresa pública municipal de aseo de Cuenca*. Obtenido de <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7883/1/UPS-CT004730.pdf>

Newstrom, J. (2014). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hi.

Páez, C. (2017). *Comportamiento organizacional y gestión de la calidad*. Obtenido de <https://www.el-carabobeno.com/comportamiento-organizacional-gestion-la-calidad/>

Parra, J., & Muller, C. (2018). *9 claves para una gestión humana estratégica*. Madrid: LID.

Pérez, E. (2018). *Comportamiento humano y habilidades directivas*. Madrid: UNED.

Pulido. (2014). *Empresas peruanas pierden el 30% de sus empleados anualmente ¿por qué?* Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/empresas-peruanas-pierden-30-empleados-anualmente-133824>

Salvador, C. (2018). *Gestión del talento humano y el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017. Tesis de posgrado*. Obtenido de

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13487/Salvador\\_FCE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13487/Salvador_FCE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sarmiento, C. (2017). *Comportamiento organizacional y desempeño docente en tres instituciones educativas de Villa el Salvador, 2015. Tesis de postgrado*. Obtenido de

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8317/Sarmiento\\_LC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8317/Sarmiento_LC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sempértegui, H. (2014). *Selección de personal por competencias para la gestión del talento humano en la Empresa Buró Outsourcing S.A.C., Chiclayo. Tesis de pregrado*. Obtenido de

<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/728/ADMINISTRACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tobon, S., & Parra, H. (2016). *La gestión del talento humano*. España: ISBN.

## ANEXOS

### ENCUESTA

**RESUMEN:** El presente cuestionario pretende conocer la opinión que tiene usted acerca de su trabajo en la Institución Educativa Privada Deportivo Adeu, con el objetivo de poder proponer mejoras que beneficien el bienestar del trabajador y el comportamiento organizacional en la empresa.

#### Ítems Encuesta

**INSTRUCCIONES:** El tratamiento de los datos que aquí figuren será confidencial y únicamente con fines de investigación, por lo que no se facilitarán a ninguna persona u organización ajena a la misma, indíquenos hasta qué punto está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de los siguientes enunciados. La participación es totalmente voluntaria y anónima, por lo que le rogamos la máxima sinceridad.

Considere lo siguiente y marque con una "X":

**TA:** Totalmente de acuerdo (5)

**A:** De acuerdo (4)

**I:** Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)

**D:** En desacuerdo (2)

**TD:** Totalmente en desacuerdo (1)

	ÍTEMS O PREGUNTAS	TD	D	I	A	TA
	<b>Perfil profesional del Empleado</b>					
1	Usted considera que los colaboradores de la IEP Deportivo Adeu tienen el perfil adecuado para el puesto en el que se desempeñan					
	<b>Rotación del Personal</b>					
2	Usted considera que la IEP Deportivo Adeu tiene abandono de profesores debido a la política la rotación del personal.					
3	Usted considera que la IEP Deportivo Adeu valora la experiencia profesional de sus colaboradores					
	<b>Grado de educación</b>					
4	Usted considera que en la I IEP Deportivo Adeu se emiten boletines con los logros alcanzados respecto al nivel educativo que poseen sus profesores.					
5	Usted considera que los logros académicos obtenidos en el transcurso del desempeño profesional es reconocido por la organización					
6	Usted considera que la opinión profesional manifestada por los colaboradores de la IEP Deportivo Adeu es tomada en cuenta para el desarrollo del Plan Operativo Institucional (POI)					
	<b>Compromiso y Motivación</b>					
7	Usted se considera satisfecho con su entorno de trabajo en la I IEP Deportivo Adeu					
	<b>Formación</b>					
8	Usted considera que la I.E. Deportivo ADEU programa la actualización profesional a sus colaboradores a través de capacitaciones					

	<b>Resultado</b>					
<b>9</b>	Usted considera que se encuentra satisfecho con los resultados obtenidos en su trabajo en la I. IEP Deportivo Adeu					
	<b>Interacción</b>					
<b>10</b>	Usted considera que la IEP Deportivo Adeu cuenta con los medios y materiales de avanzada para competir en el mercado educativo desarrollando las potencialidades de sus colaboradores					
	<b>Relación interpersonales</b>					
<b>11</b>	Usted considera que el desempeño de sus compañeros de trabajo es eficiente en IEP Deportivo Adeu					
	<b>Ambiente laboral</b>					
<b>12</b>	Usted considera que en la IEP Deportivo Adeu se definen y se aplican estándares de medición y cumplimiento de objetivos					
<b>13</b>	Usted se siente identificado con la IEP Deportivo Adeu					

**Gracias por su colaboración!!!**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: PLAN DE MEJORA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA FORTALECER EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA ADEU DEPORTIVO CHICLAYO, 2018.  
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	POBLACIÓN
¿Cómo influye la implementación de un plan de mejora gestión del talento fortalece el comportamiento organizacional del personal de la empresa Adeu Deportivo, Chiclayo 2016?	<p><b>GENERAL</b></p> <p>Determinar la influencia que ejerce el plan de mejora en la gestión del talento humano para fortalecer el comportamiento organizacional del personal de la empresa Adeu Deportivo, Chiclayo 2016.</p>	<p>La implementación del plan de mejora en la gestión del talento humano fortalece el comportamiento organizacional del personal de la empresa Adeu Deportivo, Chiclayo 2016.</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b></p> <p>Plan de mejora de gestión de talento humano.</p>	<p>Perfil profesional del Empleado</p> <p>Rotación del Personal</p> <p>Grado de educación</p> <p>Compromiso y Motivación</p>	<p>Población: Se ha considerado como población a 26 trabajadores de la IEP Deportivo ADEU.</p>
	<p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <p>a. Diagnosticar el comportamiento laboral de los trabajadores de la IEP Deportivo Adeu.</p> <p>b. Determinar los factores que afecta el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa Adeu Deportivo.</p> <p>c. Implementar el plan de mejora del comportamiento laboral de los trabajadores de la Adeu Deportivo.</p> <p>d. Evaluar los resultados de la implementación del plan de mejora en la gestión del talento humano.</p>		<p><b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b></p> <p>Comportamiento Organizacional.</p>	<p>Formación Resultado</p> <p>Interacción</p> <p>Relación interpersonales</p> <p>Ambiente laboral</p>	

APPELLIDOS Y NOMBRES DEL ESTUDIANTE: FERNÁNDEZ DÁVILA EDSON OMAR

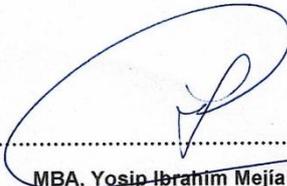
## Acta de aprobación de originalidad de tesis

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, **Yosip Ibrahim Mejía Díaz**, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Chiclayo, revisora de la tesis titulada **“Plan de mejora en la gestión del talento humano para fortalecer el comportamiento organizacional en la empresa Adeu Deportivo 2018”** de la estudiante **FERNANDEZ DAVILA EDSON OMAR**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **23%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha Chiclayo - 05 - 06 - 2019

  
.....  
**MBA. Yosip Ibrahim Mejía Díaz**  
17632352

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	-----------------------	--------	---------------------------------

## Reporte turnitin

### PLAN DE MEJORA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA FORTALECER EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA ADEU DEPORTIVO, 2018

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>11%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Continental</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad Católica de Santa María</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad Señor de Sipan</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	<b>sg.guanajuato.gob.mx</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>

## Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional ucv

	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b> UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	---	---

Yo CASOY OMAN FERNANDEZ DIAZA identificado con DNI N° 70880161, egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACION de la Universidad César Vallejo, autorizo () , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "PLAN DE MEJORA EN LA GESTION DEL TALENTO HUMANO PARA FORTALECER EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA ADEV DEPORTIVO 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

  
FIRMA

DNI: 70880161

FECHA: 22 de 01 del 2020

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	-----------------------------------	--------	---------------------------------

## Autorización de la versión final del trabajo de investigación



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

E. P. DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

EDSON OMAR FERNANDEZ DAUILA

INFORME TÍTULADO:

"PLAN DE MEJORA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA FORTALECER  
EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA ADEU DEPORTES 2018"

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 06 DE JUNIO DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADA POR MAYORÍA

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC.  
  
Dr. Marco Antonio Carrasco Chávez  
COORDINADOR ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN