



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

La innovación y su relación con la Gestión del Talento Humano en la empresa B/S/H/ electrodomésticos en el distrito del Callao, año 2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Valenzuela Solis, Enzo Fabrizzio (orcid.org/0000-0001-9586-1775)

ASESOR:

Dr. Jiménez Calderón, Cesar Eduardo (orcid.org/0000-0001-7894-7526)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2017

DEDICATORIA

Dedicado a mis padres por el apoyo en todo y lo que soy es gracias a ellos, por la educación que me brindaron, por su incondicional apoyo moral y emocional. Todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos por todo su apoyo

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Cesar Vallejo por haberme dado la oportunidad de estudiar mi carrera. Agradezco también a mi asesor de tesis por haberme dado la oportunidad de recurrir a su capacidad y ayuda.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y Operacionalización	22
3.3. Población y muestra	23
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 4	Escala de valoración por rango de ítem.	26
Tabla 5	Distribución del promedio, desviación estándar y coeficiente de variabilidad por variable.	26
Tabla 6	Prueba de normalidad	27
Tabla 16	Prueba de hipótesis general	28
Tabla 17	Prueba de hipótesis específica 1	29
Tabla 18	Prueba de hipótesis específica 2	30
Tabla 19	Prueba de hipótesis específica 3	31

RESUMEN

La siguiente tesis de investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la Innovación y Gestión del Talento Humano en la empresa B/S/H Electrodomésticos, la población estuvo conformada por 100 obreros de la empresa, siendo la muestra total estudiada de la población, los datos fueron obtenidos mediante la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario con 20 preguntas en medición de la escala de Likert, los datos han sido analizados, procesados, y estudiados a través del programa estadístico SPSS, obteniendo como resultado final que existe una relación entre la Innovación y Gestión del Talento Humano en la empresa B/S/H Electrodomésticos.

Palabras clave: Talento humano, innovación, organización, gestión

ABSTRACT

The following research thesis aims to determine the relationship between the Innovation and Management of Human Talent in the company B / S / H Electrodomestic, the population was made up of 100 workers of the company, being the total sample studied of the population, the data were obtained through the survey, using as a tool a questionnaire with 20 questions on Liker scale measurement, the data have been analyzed, processed, and studied through the statistical program SPSS, obtaining as a final result that there is a relationship between the Innovation and Management of Human Talent in the company B / S / H Electrodomestic.

Keywords: Human talent, innovation, organization, management.

I. INTRODUCCIÓN

En una organización empresarial, los recursos humanos son el recurso más importante para lograr los objetivos organizacionales. Mientras los empleados trabajen eficazmente, es fundamental comprender de tal manera que sus destrezas, sus conocimientos, comportamientos y la actitud, llevan a la organización al éxito, se debe disponer y contar con una capacidad para mejorar la labor en la que sea capaz de encaminar al cambio para que el trabajador siempre este motivado a llevar a su empresa y organización a la cima de las ventajas a nivel empresarial. Es por ello que se realiza y da a conocer la clave para diseñar un buen curso de incentivo y elección de personal, capacitarlo, evaluar su descargo y su máximo desarrollo como parte principal para la ejecución de metas y finalidad de la empresa en su totalidad y organización.

La calidad de un trabajador construye la competencia de aprendizaje útil, social y significativo para el ejercicio establecido en un período de trabajo real que se realiza no trabajando en toda la organización sino también aprendiendo desempeñando puestos específicos en otros puestos de trabajo.

Cada organización tiene un tipo diferente de liderazgo organizacional que está formado por los altos directivos de una organización. Los empleados se relacionan con este ambiente interno y configuran a cada colaborador en el nuevo ambiente laboral, que incluye fraternidad, discusiones entre compañeros o entre áreas de trabajo, malentendidos, comunicación, etc.

Pero como trabajador no siempre estás satisfecho con el ambiente del lugar de trabajo porque un grupo de personas trabaja en un entorno diferente a otro y esto crea problemas en el futuro. Por lo tanto, los gerentes están obligados a realizar dichas investigaciones e invertir en mejorar el clima organizacional de los empleados, ya que si ellos se encuentran en el mal clima organizacional y laboral, la producción de la compañía podría decaer.

Frente a la problemática existente se formuló el siguiente **objetivo general** ¿Cómo se relaciona la innovación y la gestión del talento humano en la empresa b/s/h/ electrodomésticos en el distrito del Callao? Asimismo, los objetivos específicos fueron (1) ¿Cómo se relaciona las estrategias y los conocimientos en la empresa b/s/h/ electrodomésticos en el distrito del Callao?;

(2) ¿Cómo se relacionan las metas y los aportes en la empresa b/s/h/ electrodomésticos en el distrito del Callao?; (3) ¿Cómo se relaciona el liderazgo y los objetivos en la empresa b/s/h/ electrodomésticos en el distrito del Callao?

Por consiguiente, el **objetivo general** de la investigación fue definir la relación entre la innovación y la gestión del talento humano en la empresa b/s/h/ electrodomésticos en el distrito del Callao; a su vez los objetivos específicos se orientaron a (1) Definir la relación entre las estrategias y los conocimientos en la empresa b/s/h/ electrodomésticos en el distrito del Callao; (2) Definir la relación entre las metas y los aportes en la empresa b/s/h/ electrodomésticos en el distrito del Callao; (3) Definir la relación entre el liderazgo y los objetivos en la empresa b/s/h/ electrodomésticos en el distrito del Callao.

Por otra parte, la **hipótesis general** estuvo definida en conocer si Se relacionan la innovación y la gestión del talento humano en la empresa b/s/h/ electrodomésticos en el distrito del Callao; en consecuencia las hipótesis específicas siguientes es si (1) Se relacionan las estrategias y los conocimientos en la empresa b/s/h/ electrodomésticos en el distrito del Callao; (2) Se relacionan las metas y los aportes en la empresa b/s/h/ electrodomésticos en el distrito del Callao; (3) Se relaciona el liderazgo y los objetivos en la empresa b/s/h/ electrodomésticos en el distrito del Callao

II. MARCO TEÓRICO

En relación a los antecedentes, Becerra y Álvarez (2010) de la Universidad Nacional de Colombia, en su tesis para obtener la licenciatura abordaron el tema “El Talento Humano y la Innovación Empresarial en el contexto de las redes empresariales”. Utilizando el método del cuestionario semiestructurado, sobre esa base, se realizan entrevistas personales a directivos, representantes o propietarios de empresas ubicadas en los puntos de la encuesta para determinar la relación entre el nivel de formación de los recursos humanos administrativos, productivos y de innovación comercial de las empresas del tejido empresarial. Concluyen lo siguiente, la relación entre innovación empresarial y formación de los colaboradores a nivel profesional y técnico, es altamente significativa en las empresas estudiadas $F=8,663$; $p=0,004$ y $F=9,253$; $p= 0,003$; así mismo, y significativa en el sector manufacturero ($F= 6.653$; $p= 0.010$ y $F= 4.113$ y $p= 0.044$; dados). Con base en los resultados se determinó que existe un vínculo entre el talento humano y la innovación empresarial.

Yarimay Páez (2013) de la universidad Colegio Mayor De Nuestra Señora Del Rosario Facultad De Administración De Chile, en su tesis para obtener el grado de Magister en Dirección y Gerencia de empresas abordaron el tema “Estrategia Organizacional y su relación con la Adopción de Prácticas Saludables”, el cual utilizó métodos descriptivos y correlacionales. Se trata de un estudio descriptivo basado en la observación directa, el análisis de documentos y la encuesta mediante cuestionarios; detallamos la relación entre la gestión de las mejores prácticas y la estrategia organizativa de las organizaciones seleccionadas con el fin de decretar la correlación entre la estrategia organizativa y la adopción de los mejores ejercicios en una organización. Se concluye que, si bien el propósito de esta investigación era investigar el vínculo entre la estrategia y la adopción de buenas planes organizativas, confirma las conclusiones anteriores presentadas por algunos autores, que reflejaban un vínculo teórico y empírico en relación con los resultados del trabajo de campo. Se podría afirmar que lo que se planifica

estratégicamente en la empresa en muchos casos no está necesariamente relacionado con el nivel operativo en la aplicabilidad diaria de la organización, Según los resultados de la pregunta del estudio organizativo, 3 de 4 buenos comportamientos (variables dependientes) el plan de desarrollo, los trabajadores y el medio ambiente no tienen una relación significativa con la gestión (cambio independiente), sólo una relación con las prácticas de gestión relacionadas con el medio ambiente, proveedores y clientes.

Illabaca (2011) de la Universidad Alberto Hurtado de Chile en su Tesis para obtener al grado de Magíster en Gestión de Personas en Organizaciones, aborda el tema “Diseño de Modelo de Gestión de Recursos Humanos y su Estructura Organizacional en consistencia con la Estrategia de Negocio de la Organización Grupo ACACIOS”. El cual usó la metodología de La investigación del tipo investigación - acción, ya que se buscaba desarrollar la formación y cambiar la forma en que los empleados trabajan en el equipo Acacios. Este trabajo de investigación es apropiada porque permite una visión dinámica y fluida de los hechos, por lo tanto, está sujeta a los cambios que el propio | pueda traer, en consecuencia tuvo el de objetivo disponer un método de gestión del talento y una estructura organizativa para esta función que se alinee con la habilidad de comercio del Grupo Acacios. Concluye que el modelo de gestión de RRHH presentado en Holdings es una propuesta desarrollada teniendo en cuenta los procesos organizativos y destinados a garantizar que las directrices más comunes estén alineadas con los procesos y controles de RRHH. Considerando que la organización se encuentra en una etapa de expansión y formalización de procesos, este modelo de estructura y liderazgo humano está diseñado para asegurar que el proceso de mejora del capital humano pase de las relaciones gerenciales a los servicios productivos y avance hasta el nivel deseado, se propone como primer enfoque. Sugerir que se logra una situación futura en la que los vínculos establecidos con los trabajadores son esenciales para el éxito de ese propósito.

Aguirre (2014) de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala en su Tesis para optar el grado de Licenciado aborda el tema “Planeación Estratégica Y Productividad Laboral” (estudio realizado en hotel del campo,

Quetzaltenango). El método de investigación utilizó el método de investigación descriptivo para determinar el efecto de la estructura organizacional en el desempeño de los empleados del Hotel del Campo en la ciudad de Quetzaltenango. Este estudio demuestra que la planificación estratégica influye en la productividad laboral determina que el plan estratégico proporciona acciones correctivas para los gerentes y empleados, así como herramientas de gestión de fases para acrecentar las ganancias y rendimiento en los servicios hoteleros.

Barzola (2012) de la Escuela de Enfermería Sede F.C.M. en su Tesis aborda el tema Gestión del Recurso Humano en Enfermería: Criterios de Reclutamiento y Selección de Personal que utilizó la metodología del trabajo como descriptiva, transversal, cuantitativa, para los fines utilizados y la información obtenida de la comunidad, de los documentos originales, con el fin de conocer qué métodos se utilizan en la selección de trabajadores, para mostrar la importancia del liderazgo humano en el trabajo de enfermería. El primero es alentador, ya que indica un aumento significativo del número de profesionales de enfermería en comparación con los trabajadores de soporte en los terminantes nueve años. El segundo dato, negativo, es que no había ni un solo diplomado en enfermería en la plantilla del centro en el momento del estudio.

Morillo (2014) de la Universidad Católica Andrés Bello de Venezuela en su investigación para obtener el título de maestría aborda el tema Diseño de un Modelo de Sistema de Gestión del Talento Humano para Potenciar la gestión de la calidad en empresas de manufactura y servicio. Metodología de investigación utilizada en el desarrollo de un modelo de sistema de calidad para la gestión del talento en sistema fabricación y servicio para la gestión del talento en empresas manufactureras y de servicios compañías. La investigación se realizó en la modalidad proyectiva de investigación documental descriptiva con el objetivo de desarrollar un modelo de Sistema de Gestión del Talento Humano para mejorar la Gestión de la Calidad en empresas manufactureras y de servicios. Se muestran varios componentes que permiten calificar la significación de desarrollar la administración del talento a través de los

colaboradores de la empresa a través de sus interacciones para crear un ambiente empresarial que permita los ajustes constantes y necesarios, concluye que de tal manera, queda claro que la gestión del talento es fundamental para alcanzar la colaboración activa y el desarrollo del total de los empleados.

Arrobo (2013) de la Universidad Tecnológica Equinoccial de Ecuador en su Tesis para Obtener el Título de Ingeniero en Administración de Empresas, aborda el tema Modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias de la Empresa Cimpexa S.A. se utilizó la metodología de investigación lógica inductiva porque se extrajo información de elementos específicos y luego se aplicó a la generalidad de los Recursos Humanos, con el objetivo de crear un modelo de gestión del talento humano depende de la experiencia de la empresa Cimpexa S.A. se concluye que al finalizar este programa las habilidades de gestión del talento humano de Cimpexa S.A. podemos confirmar que es cosa de humanos, una parte importante de cualquier proceso creativo, serás apoyado en la mejora continua que verás a través del uso de métodos de evaluación del desempeño basados en lineamientos de gestión que serán seleccionados en base a la evaluación de las habilidades de cada departamento.

Quispitupac (2014) de la Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas en su tesis para obtener el grado de magister en Administración de Empresas, aborda el tema Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes el cual usó como metodología al realizar la recopilación de información a través de entrevistas con una encuesta cerrada de opción múltiple de 14 preguntas permitirá definir claramente las intenciones y las opiniones de los entrevistados fueron de cargos intermedios y directivos de organizaciones incluidas en la lista de las 35 mejores compañías para trabajar en el Perú en las áreas de Servicios, Tecnología, Retail, Salud y con el objetivo de conseguir la fidelización de sus clientes a través de un servicio personalizado y estando a su disposición para sus necesidades de Gestión del Talento. Porque nuestro modelo de negocio se basa en proporcionar intangibles (gestión del talento humano), la principal tarea en la preparación de este doctorado se tuvo en cuenta las necesidades y tendencias del mercado

empresarial. Durante nuestra investigación sobre consultoría de RRHH descubrimos una necesidad insatisfecha de los servicios de gestión de recursos humanos son proporcionados por educadores locales.

Inca (2015) de la Universidad Nacional José María Arguedas en su investigación para obtener el título de Licenciado en Administración, aborda el tema Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas 2015. Al realizar la investigación, empleó un método que carece de objetivos de aplicación inmediata método que carece de objetivos de aplicación inmediata. Con el objetivo de encontrar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad de los empleados y directivos municipales de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015. La gestión del talento y el desempeño profesional en el área urbana de la provincia de Andahuaylas arrojan un valor de 0,819 luego de aplicar el coeficiente de Spearman, esto demuestra que existe una fuerte relación positiva entre la gestión del talento y el desempeño profesional. Por lo tanto, se demuestra que la buena gestión del talento humano será considerada muy importante en el trabajo del personal profesional.

Cachuan (2015) de la Universidad de San Martín de Porres en su Tesis para optar por el Título Profesional de Contador Público, aborda el tema “El Recurso Humano y su Impacto en el Incremento Económico de las Empresas de Servicios de Outsourcing Contable Financiero en Lima Metropolitana, Año 2014”. Que utilizó una metodología de investigación no experimental con un diseño metodológico correlacional transaccional. Con el objetivo de determinar el impacto del desarrollo del talento humano en el crecimiento económico de las empresas de tercerización de servicios financieros contables de Lima Metropolitana, 2014. Concluye que las organizaciones de tercerización de servicios financieros contables tienen una deficiente gestión del desempeño, lo que se traduce en una baja productividad y, consecuentemente, en un menor índice de rentabilidad.

Demetrio (2013) de la Universidad de San Martín de Porres en su tesis para obtener el grado de doctor en finanzas y contabilidad, aborda el tema

Gestión Estratégica Universitaria Para Mejorar El Posicionamiento Del Contador Público Del Centro Del Perú es un estudio explicativo porque explica la influencia de las causas, y es un trabajo de campo preexperimental porque sólo contiene una visión general de cómo se encontrarán los grupos que componen la muestra al final del estudio transversal independiente con el objetivo de conocer cómo el sistema universitario mejora el estatus del investigador contador en el centro del Perú. Se concluye que el estudio concluyó que el uso de políticas y estrategias a través del análisis ambiental interno y externo, las metas y objetivos se realizan en base al plan, mientras que el trabajo es lo primero. Las autoridades, los profesores, el personal de oficina y los contables públicos coinciden en el trabajo de campo en un 73,7% en que es necesario actualizar el plan estratégico de su universidad. Esta universidad tiene métodos tradicionales según este método, pero su planificación estratégica no produce los resultados esperados debido a que el 29,3% de los estamentos universitarios no participan activamente en el proceso. En consecuencia, aceptamos la idea de que la planificación estratégica en la institución mejora la situación actual de la CPA del Perú.

Méndez (2015) de la Universidad César Vallejo en su Tesis para obtener el título profesional de: licenciado en administración, aborda el tema Plan estratégico de Motivación para mejorar el clima organizacional en la Gerencia de Operaciones, Departamento de Registro y Servicios del SATCH-CHICLAYO. Utilizó métodos y análisis de trabajos de investigación, que utilizaron métodos científicos deductivos y aplicados. Principalmente se utilizó la metodología de deducir porque partió desde una visión total y general del clima organizacional en dicha organización estudiada, y por ello se trabajaron y definieron los factores que lo complementa y conforma, eran considerados los más importantes y dignos de aprender en la empresa, por ejemplo, en el ámbito laboral de Administración Tributaria de Chiclayo. Con el objetivo de proponer en práctica y ejecutar un plan de estrategias de motivación para aumentar el clima organizacional en el departamento donde se realizó la investigación del presente trabajo en el departamento de Chiclayo. Concluye El objetivo principal de este estudio realizado, fue diseñar un proyecto fundamental motivacional para engrandecer el Clima Laboral en el

departamento donde se realizó el presente estudio, y no hubiera sido posible planificar y diseñar sin un estudio previo y el apoyo del marco teórico, el cual ayudo y guio para elaborar la planificación para mejorar las necesidades de la empresa. Como se ha podido apreciar, el presente aborda a partir la necesidad de encontrar las dificultades organizacionales, el enigma del clima es un combinado de variables. En conjunto exponen un enfoque particular de La organización. De este modo al medir detalladamente cada dimensión del clima, permite encontrar distintas figuras, aspectos y principios que demandan ser corregidas. El cambio en la organización no será nada sencillo mientras no incluya un clima que lo ayude y aporte a aceptar el cambio. Se concluye que el clima organizacional debe ser la parte primordial de la transformación más considerandos en una organización, que con mayor prioridad es el resultado principalmente a una evaluación organizacional el cual deberá ser considerado por el representante de la alta dirección en la organización, se debe establecer el clima organizacional, porque no habría cambios sin consideración y sin aprobación sobre lo que se debe transformar.

Las **teorías** relacionadas al tema, toda organización busca ganar ya sea ética o utilidad, como son en los casos de las instituciones sin ánimo de lucro y/o organizaciones con ánimo de lucro, bueno enfocándonos en la empresa en si (Org. Sin fines de lucro).Las organizaciones deben estar como bien se dice organizada y bien conformada por determinados departamentos y cada uno de estos departamentos debe encontrarse representado por un gerente o un jefe de área.

Toda organización es una cifra coordinada, compuesta por un conjunto de individuos que buscan lograr distintas metas y/o metas para el crecimiento y el éxito, en esta colocación de ideas una organización comprende muchas entidades o instituciones conocidas pero en este caso se fijará la información hacia la organización.

El cargo organizacional abarca grupos de técnicas desarrolló el desarrollo sostenible de la empresa, estructura organizacional, fijación de metas y objetivos, planificación, división organizacional, estructura operativa, poder de los representantes, poder, propósito organizacional, el principio de la

unidad de objetivos, unidad de mando, principio de la eficiencia organizacional, división y especialización del trabajo y autoridad y el rango son entre tantos el conjunto de materias que la integran.

A lo largo del tiempo y de la evolución en la producción se propusieron varias técnicas y teorías que logran analizar los procesos organizacionales para alcanzar las metas en una forma eficiente y eficaz simplificando los recursos y racionalizando las funciones, este tipo de teorías tomaron voluntad alrededor del mundo y se convirtieron en la parte las importante de las organizaciones del día a día.

Para que las organizaciones laboren correctamente, necesitan ser organizadas, por esta razón se recalca la importancia de dicha función, esta relaciona entre si las tareas necesarias y establece quien debe realizarlas, dispone la mejor forma de lograr los objetivos propuestos recabando que los objetivos planteados van relacionados según las actividades que desempeñe el conjunto o departamento, para el alcance de estos objetivos agrega las tareas en forma lógica y eficiente. Planifique tareas de manera eficiente con mínimos errores y esfuerzo y evite ineficiencias, reduciendo costos y aumentando la productividad.

Como se ha recalcado el tema principal del mecanismo de dirección es el estudio de las ambición y metas de la compañía, en definitiva, los principios del modelo teleológico o del comportamiento que se quiere lograr por parte de la empresa, el cual suele determinar sistema de objetivos. El debate sobre cuáles son los objetivos o cuál es la función principal de utilidad que incluye una empresa parte, en lugar a dudas, de las diferentes posiciones teóricas sobre la empresa. Por ende, no se puede esconder que los objetivos destinados por la empresa, en un momento establecido, pueden ser la consecuencia del poder dominante en la organización.

Pero, los inconvenientes no empiezan solo en esta cuestión, sino también en otras que se ocasionan con la propia semántica o lenguaje utilizado; con la aparición de diversos objetivos, dada la estructura de la institución actual, y con la jerarquización y compatibilidad de los mismos. Estas

y más cuestiones complementarias son las que sobrepasan a ser tocadas a continuación.

En primer lugar, se dispone de un determinado idioma que permitirá encajar el significado de los diferentes conceptos que se relacionan en el modelo teleológico de la empresa. Evitando de alguna manera confusiones con otras palabras parecidas con igual o distinto significado, propias de os diferentes lenguas que caracteriza a esta disciplina.

Toda organización debe cumplir con el requisito principal de toda empresa que es la planeación y dirección de una empresa, para cual he citado para la definición de estos términos:

La planificación es el primer proceso administrativo más importante dentro de una organización, consiste en seleccionar estrategias para planificar tareas de manera eficiente con mínimos errores y esfuerzo y evite ineficiencias, reduciendo costos y aumentando la productividad, hoy lo que hay que hacer en el futuro, si no hay una buena planificación en una empresa, tarde o temprano se va a la quiebra, así como la gran parte de las caídas empresariales empiezan con la primera creación, con tales problemas como subcapitalización, un mal entendimiento del mercado o falta de algún plan.

Las distintas actividades administrativas realizadas por diferentes profesionales que son orientados a diferentes áreas y problemas específicos, deben realizar y coordinar de manera conjunta en cada Organización o empresa.

Chiavenato (2008) La planificación es la función administrativa que determina de antemano qué objetivos hay que cumplir y qué acciones hay que emprender para alcanzarlos. Esto nos ayuda a entender que sin planificación no sabríamos hacia dónde está yendo o quiere ir la empresa ya que es aquí donde se fijan los objetivos que hay que cumplir y lo que hay que hacer para cumplirlos.

Los planes describen los pasos necesarios e indicados para llegar a la finalidad de la sociedad. Si bien ya sabemos nosotros planificar no es planear por planear sino pensar en ¿qué voy hacer en el futuro? Esa es la pregunta

que hay que hacerse y luego debemos pensar que recursos al igual que factores poseemos para conseguirlos de tal manera que la organización obtenga beneficios positivos que le traerán riquezas positivas. Por ello, Stoner (1996) puntualizo que planificar significa que los directivos planifican sus objetivos y acciones con antelación y que se basan en un determinado método, plan o idea y no en la intuición.

Los jefes o gerentes de las diferentes organizaciones deben tener en claro sus objetivos ya sea sus metas, para poder cumplir sus planes ya especificados a un largo plazo. La Dirección es la función que se encarga como su mismo nombre lo dice direccionar a los empleados hacia el objetivo planteado por la organización y por los mismos gerentes. Así mismo también trata sobre temas de motivación que ya veremos luego.

Stoner (1996) señaló que el liderazgo abarca enseñar, motivar e influir en los colaboradores para que desempeñen las tareas puntuales. Estas actividades de gestión giran en torno a las relaciones y el tiempo. De hecho, la gestión es fundamental en las interacciones de los directivos con cada una de las personas que trabajan con ellos, es de mucha relevancia, muchos sabemos por definición general que dirección es dirigir, pero más que dirigir aquí se emplea un buen método de crecimiento que es el trabajo en equipo donde se dejan de mandar y se empiezan a apoyar, así mismo en esta función se encuentra la comunicación que es como se comunican los gerentes con sus subordinados y a la vez también los empleados con sus clientes. Por otra parte también se encuentra la motivación que no es más que alentar a alguien a alcanzar metas de manera conjunta, muy aparte de eso motivar también en el ámbito personal, porque muchas veces los trabajadores tienen problemas personales que lo afectan en el ámbito laboral lo cual no le conviene a ninguna organización y finalmente encontraremos el liderazgo que es donde el jefe no manda sino guía, donde el jefe no deja trabajo a los demás sino lo hacen todos juntos, esta clase de personas se les llama líder.

Por otro lado, es imprescindible tener en cuenta que contar con objetivos definidos y acordados es el enfoque ideal para que el equipo colabore de forma metódica y deliberada. A veces, los miembros del equipo empiezan a perder el

foco en las tareas en las que están trabajando, y su entendimiento del efecto potencial que promete su línea de actividades se reduce con objetivos a corto plazo, tareas establecidas, acciones puntuales, así como esfuerzos que no son suficientemente apreciados por los líderes del equipo.

De acuerdo con Rondon (2011) prolongar el estudio en la colaboración implica desarrollar planes de incentivos que impliquen la participación de los participantes para que todos sientan que sus contribuciones son necesarias para lograr los objetivos. Otra manera de garantizar la prosecución de una meta común es crear sistemas de control desde cero. Es alentador que todos los entiendan y aprecien los resultados, de igual forma es una manera de inventar desafíos comunes, lo que conlleva diversos impulsos para progresar aún más los resultados previos.

Es crucial averiguar los requisitos del puesto y si las maneras de actuar que realizará el empleado conllevan que la acción en conjunto sea una rivalidad básica, porque el problema de la colaboración surge del propio proceso de selección. Esto es esencial porque mucha gente tiene éxito y produce una tonelada de trabajo aunque no trabaje en un entorno de equipo.

Estas y otras competencias pueden medirse ahora utilizando herramientas disponibles en el mercado laboral, y si son requisitos esenciales, deben tenerse en cuenta a lo largo del proceso de contratación.

Koontz y Weihrich (2004) Aclararon que el rendimiento se define como la correspondencia entre los pasos y la producción durante un periodo de tiempo determinado, prestando especial atención a la calidad. La correspondencia entre la producción de servicios y bienes con el consumo de material se conoce como productividad. La productividad es un vocablo usado para explicar los rendimientos de fábricas, máquinas, trabajadores y otros equipos.

Cuando algo o alguien son productivos de forma sistemática, se sostiene que puede producirse el mayor número de productos a lo largo del tiempo con un conjunto determinado de recursos. La productividad en términos de trabajadores es lo mismo que el crecimiento, una característica técnica de la maquinaria y los equipos, pero no en términos de mano de obra o recursos

humanos; estos factores deben tenerse en cuenta.

Robbins y Coulter (2000) La suma total de bienes producidos distribuida por el total de cantidad de los elementos manejados para obtener esos bienes es la definición de productividad. El desarrollo de los equipos de trabajo, la formación, las máquinas, y el personal operativo también puede evaluarse en el proceso de producción, pero es importante recordar que además de mejorar las capacidades de los recursos humanos, la productividad también depende del crecimiento y desarrollo de los procesos de producción y otros tipos de progreso.

Fietman (1994) señala las variables más significativas que actúan en el rendimiento de la organización son las siguientes: El recurso humano se consideran el principal autor que influye en la producción debido a su importante influencia sobre las demás variables, herramientas y maquinaria, hay que tener en cuenta el estado, la calidad y la correcta aplicación de los conjuntos, estructura del trabajo. Esta tarea implica la reestructuración y el reordenamiento de los lugares de trabajo, que se basan en la maquinaria, las herramientas y los equipos que aumentan el rendimiento y productividad.

Bain (2003) explica que la herramienta de comparación para jefes y directivos de las compañías, economistas, ingenieros y políticos, iguala el rendimiento a distintos equilibrados del método económico según su región o país, con los insumos utilizados, el cual sugiere que su importancia radica en ello.

Por otra parte, se reconoce que los cambios y los nuevos sistemas de operatividad conllevan a dar una impresión significativa en una serie de cambios económicos y sociales, como el raudo desarrollo de las empresas, el progreso del nivel de vida, la mejora de la balanza de ingresos, un mejor registro de subida e incluso el crecimiento del rendimiento de las actividades de ocio. Sólo elevando el rendimiento y la productividad de una empresa ésta podrá expandirse y aumentar su rentabilidad y sus beneficios. La clave para aumentar el rendimiento y la productividad es el uso de metodologías, sistemas, estudios y sistemas de crecimiento reflejado en incentivos.

La Medición de productividad, según Gaither y Frazier (2000) definieron la siguiente métrica y se definió el rendimiento como la mejora de bienes y prestación producidos utilizando diversos recursos. La productividad se define como la unión entre los elementos usados para producir una suma determinada de bienes o servicios. Es un indicador de rendimiento que tiene en cuenta tanto la obtención de la finalidad como la correlación entre los productos reales y los insumos necesarios para alcanzar dichos resultados.

Las normas para la productividad según Koontz y Weihrich (2004) indican que los elementos (3) empleados frecuentemente para medir el rendimiento de un método se relacionan con el rendimiento y productividad.

La eficiencia tiene afinidad entre los elementos utilizados en una actividad y cómo se utilizan, igual que la unión entre la proporción y el importe de los elementos usados, los recursos estimados o programados y cómo se utilizan y se convierten en bienes o productos. La eficiencia ayuda a aumentar la productividad, pero si este indicador fuera el único utilizado para medir la productividad, sólo ayudaría a utilizar los recursos y sólo tendría en cuenta la cantidad producida en lugar de la calidad, y se incentivaría más a la organización para que hiciera todo lo que estuviera en su mano para aumentar la eficacia y establecer un método productivo para la totalidad de la compañía e institución, el cual se transformaría en una evaluación exhaustiva.

La eficacia es el vínculo entre los frutos reales y los presupuestos ayuda para calibrar el nivel de consecución de los propósitos y objetivos previstos. La calidad es la única necesidad, y se clasifica como un estilo impactante en el que el resultado de la producción, independientemente del coste, es lo que más importa. La eficacia y la productividad están vinculadas, y la rentabilidad se expresa a través del tamaño y los productos superiores.

La eficacia, en efecto del bien o servicio ofrecido así lo refleja. Producir un determinado servicio o bien con perfeccionismo, igual que en periodos de proporción igual que la calidad, no es suficiente de sí mismo; también tiene que ser adecuado, lo que significa que debe resultar realmente en un placer completo para el cliente o en una huella en el mercado. Los productos de estos

indicadores enseñan que no pueden considerarse individualmente, ya que cada uno de ellos sólo mide una parte de los resultados. Por lo tanto, deben verse como indicadores que respaldan y ayudan a medir el desempeño global.

Los elementos que actúan en la productividad, nos cuenta Schroeder (2002) indica que el primordial determinante de la productividad son la trueque de capital, la exploración y el crecimiento, la ciencia, los valores, las posturas sociales y los mandatos gubernamentales. Los cuatro elementos principales que afectan a la productividad en las organizaciones, según las creencias más admitidas, son el entorno, la singularidad de la organización, las características del puesto de trabajo y las aptitudes y disposiciones individuales.

El clima organizacional, según Rodríguez (1999) En los años sesenta surgió el crecimiento organizativo y uso de la hipótesis de elementos para investigación de las organizaciones, lo que dio lugar al tema del clima organizativo.

Gómez (2011) refiere que a principios del siglo XX, la psicología organizativa -anteriormente conocida como psicología industrial- se estableció formalmente en Estados Unidos. Se fortaleció tras la Segunda Guerra Mundial porque empezó a abordar sistemáticamente cuestiones como la elección de candidatos adecuados y los tipos de compensación establecidos.

El clima organizacional empezó sus investigaciones con fines psicológicos a partir de 1924, para poder descubrir cómo influyen los factores de comportamiento del trabajador en la producción de sus tareas. El desarrollo del ambiente en el trabajo se concretó en el año 1962, teniendo como su punto de investigación el ser humano, el ambiente de las organizaciones y el desarrollo que genera cada empresa. La necesidad de forma empresarial surgió con la idea de realizar un estudio al personal para poder determinar cuál era la causa de la disminución productiva de una organización, dado que no siempre los objetivos de cada trabajador no concordaban con los propósitos organizacionales, generando un comportamiento alienado e ineficiente.

El clima organizacional para Gilks (citado en Volgering, 1998) “es similar a la etiqueta única de cada organización. Por ello, cada departamento de la empresa tiene su propio entorno único, en el que influyen diversos elementos que luego se evalúan y miden según la percepción de los empleados”.

En los últimos años, los trabajadores en general se muestran resentidos y forzados por un mal clima organizacional dentro de su centro de trabajo, lo cual se ha vuelto un problema para muchos gerentes, por lo que se mostró que una mala organización del talento humano conlleva a una gran pérdida para la productividad en una empresa. El clima laboral, actúa en forma concurrencia en diversos aspectos como: bienestar psicológico, adaptación, satisfacción, rotación, productividad etc.

El rendimiento en el área laboral según Chiavenato (2000) El enfoque específico del empleado para lograr las metas que se ha establecido constituye la estrategia. Demás escritores al igual que Milkovich y Boudrem. consideran también que además de debido a los cambios preliminares en las organizaciones, es necesario pensar en las habilidades, capacidades, intereses y características personales relacionadas con el tipo de trabajo y la organización para gestionar el comportamiento que puede afectar los resultados.

Estas acciones se adaptan a las necesidades del mundo, mejoran sin requerir más recursos y dinero, y aprovechan las oportunidades de negociación y de negocio. Por otro lado, la tendencia actual es la externalización, que se define como la subcontratación de tareas específicas con el fin de aplicar un cambio global en estructuras y procesos para los que la empresa u organización carece de las capacidades necesarias, que no está incluida de sus actividades principales, a una empresa tercerizada especializada. Por actividades primordiales se entiendes a todas aquellos trabajos y tareas que forman el negocio principal de la empresa.

El comportamiento organizativo es un componente crucial de factores que incluyen las estructuras organizativas, el tamaño de la empresa, los métodos de interacción y los estilos de liderazgo, entre otros Caligiore y Díaz (2003) escriben que la expresión "clima articular" se refiere al entorno en el que

predomina cada uno de los elementos mencionados y en el que se expresan sus características distintivas. Este entorno ayuda a desarrollar los valores organizacionales e influir en la conducta laboral de los empleados en el trabajo.

El interés de esta idea habita en la participación del desenvolvimiento de un empleado depende menos de los componentes organizativos reales que de las representaciones mentales que el empleado tiene de esos componentes. Estas preferencias, sin embargo, pueden estar muy influidas por los contactos, tareas y otros comportamientos de cada miembro dentro de la organización, igualmente Caligiore y Díaz (2003) a ellos se incorporan las ideas de su existencia dentro de la empresa y el desempeño de sus funciones. Una vez alcanzados estos objetivos, la motivación de los empleados se transformará en una directriz para asumir obligaciones y alterar sus hábitos de trabajo con el objetivo de consumir las metas que permitirán a la asociación alcanzar altos niveles de eficacia y rendimiento profesional, así como pautas de comunicación que repercutirán en mayor medida en la manera en que los colaboradores entiendan la cultura de la empleabilidad. De ello que el ambiente laboral revela la integración relacionando las propiedades dependientes y en conjunto del equipo laboral.

Dessler (1991) Dice que tiene sentido destacar cómo las conclusiones de George y Bishop tras el sistema organizativa, incluida la distribución del trabajo, los moldes de correspondencia y los métodos, así como la manera de liderar, las recompensas y, contienen un impacto significativo en cómo los empleados perciben el entorno organizativo.

Sobre el comportamiento organizacional Robbins (2000) dice que el comportamiento organizativo se ha corroborado seguido por una sucesión de disciplinas conductuales, transformándolo en una ciencia conductual aplicada. Los principales campos son la psicología social, la sociología, la psicología, la antropología, y la ciencia política, Como veremos, la psicología ha contribuido principalmente a nivel individual o de análisis micrométrico, mientras que las otras cuatro disciplinas nos han ayudado a comprender conceptos más amplios como la dinámica de grupos y la estructura organizativa. Coincido con el sentir del autor en la cita mencionada porque el comportamiento

organizacional es un estudio de la psicología social, la sociología, la psicología, la antropología, y la ciencia política, que cada persona es capaz de realizar porque cada persona tiene una personalidad distintiva para cada situación y circunstancia en la que se encuentra.

Cada persona tiene un comportamiento adecuado en su centro de trabajo y otro distinto en otros lugares (en su casa. Con sus amigos, etc.), muy distintos al comportamiento que generalmente tiene una persona.

El marco para comprender el comportamiento organizativo y mejorar la productividad de los colaboradores, los grupos de trabajo y las asociaciones se componen de cuatro partes fundamentales: la propia organización, el individuo en las organizaciones, los líderes y los equipos en las organizaciones, y las competencias clave que apoyan e integran los otros tres componentes.

La eficacia a tiempo determinada de una compañía vendrá definida dependiendo de su capacidad a fin de prevenir, gestionar, reaccionar y ante los cambios que registre su entorno. Profesionales, sindicatos, trabajadores, instituciones financieras y organismos públicos, entre otros, plantean a las instituciones una variedad de presiones, demandas y posibilidades, muchas de ellas inestables.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

a) Según el objeto de estudio

Aplicada

Utilitaria o constructiva que se interesa en aplicar los conocimientos teóricos en una determinada situación. Busca conocer para realizar, para actuar, para modificar. Cambia los conocimientos científicos en tecnológicos.

b) Según el tiempo en que se efectúan

Investigación transversal

Asimismo, es transversal ya que el proceso cosecha de notas de información o estudio se efectuó en un determinado momento sin afectar ninguno de los componentes que se está investigando.

Niveles de investigación

a) Investigación descriptiva correlacional

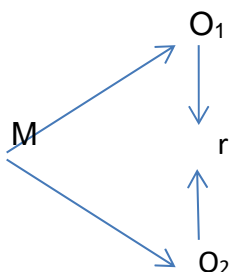
El objetivo del presente estudio, que es una investigación aplicada de tipo descriptivo y correlacional, es determinar la relación entre la Innovación y la gestión del talento humano en la empresa BSH Electrodomésticos.

Según Chiavenato, 2011 “Existen cuatro categorías de investigación: fundamental, aplicada, documental, de campo y mixta. Cabe destacar que estas categorías son variaciones de la técnica inductiva”.

Para el determinado caso de esta presente investigación se analiza la Innovación desde el contexto administrativo e importancia dentro de la empresa y sus características que implican en la Gestión del Talento Humano, para ver el estudio y el análisis estén estadísticamente

relacionados, se prevé que la información y los datos se recojan con este fin en un único momento.

A continuación se presenta la configuración ideal para este estudio:



Dónde:

m: Unidades muestrales

O1: Medición de la variable innovación

O2: Medición de la variable gestión del talento humano

r: Coeficiente de correlación

Dado que estamos interesados en identificar y resolver el nivel de relación entre las 2 variables en la igual muestra de personas, se cree que este tipo de diseño era el más correcto a fin de llevar a cabo la investigación.

Diseño de investigación

a) No experimental

Es investigación no experimental concordando con (Chiavenato, 2011, p.151). “En este estudio no se modifica intencionadamente ninguna variable, sino que las variables se miden u observan a medida que se afronta la pregunta de investigación.”

Asimismo, es transversal dado que el proceso cosecha de notas de información o estudio se hizo en un determinado momento sin afectar ninguno de los componentes que se está investigando.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Innovación

Variable 2: Gestión del Talento Humano

3.2.1. Definición conceptual

Variable 1: Innovación

De manera particular, Peter Drucker (1985) describe “Para los empresarios, la innovación es una herramienta crucial que les permite capitalizar los cambios del mercado”. Porter (1981) señala también que “Cuando se tiene en cuenta la ubicación, los beneficios de una empresa aumentan drásticamente.”

Variable 2: Gestión del Talento Humano

Chiavenato (2009) nos indica que se necesita un montón de habilidades y procedimientos a fin de gestionar dados componentes humanos o de recursos de los puestos directivos, como la contratación, la elección, la formación, la oferta de incentivos y la revisión del rendimiento.

3.3. Población y muestra

Población

El grupo de todas las observaciones factibles que describen el objeto es lo que denominamos población o universo.

Bernal (2006) señala que Se denomina población a un conjunto de elementos o individuos a partir de los cuales se van a realizar inferencias y de los que es posible inferir determinados rasgos. El fragmento de la población que se escoge como muestra, y sobre la que se medirá y observarán las variables, es la población en su conjunto.

La población está constituida por 320 trabajadores obreros en la empresa BSH Electrodomésticos en el Callao.

Muestra

La población es el grupo de componentes o individuos que comparten rasgos específicos y de los que se pretende extraer conclusiones. La muestra es una parte de la población el cual se determina, sobre la que se medirán y observarán las variables.

En la presente investigación se eligió a 100 obreros de la empresa BSH Electrodomésticos. Se eligió el siguiente método porque en la empresa los obreros laboran en los tres turnos el cual es rotativo semanalmente, lo cual del total de todos los obreros está distribuido en los tres turnos y la encuesta se realizará en un momento determinado, por ello estratégicamente solo se tomará a 100 obreros distribuidos en los tres turnos en los que laboran.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre La Innovación

A la hora de aplicarlo a los empleados elegidos, se tuvo en cuenta el siguiente variable número 1 (Innovación) que corresponde al instrumento "Cuestionario de Innovación"

A la hora de aplicarlo a los empleados elegidos, se tuvo en cuenta la innovación de la empresa "BSH Electrodomésticos" del distrito del Callao - 2017.

Cuestionario sobre Gestión del Talento Humano

A la hora de aplicarlo a los empleados elegidos, se tuvo en cuenta el siguiente variable número 2 (Gestión del Talento Humano) que corresponde al instrumento "Cuestionario de Gestión del Talento Humano".

A la hora de aplicarlo a los empleados elegidos, se tuvo en cuenta la innovación de la empresa "BSH Electrodomésticos" del distrito del Callao - 2017.

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad del presente cuestionario (anexos), se hizo con las indicaciones del método de Alfa de Cronbach, registrando las notas recolectadas al sistema estadístico SPSS 23.

En la presente investigación se encuestó a 100 personas.

Conforme el resultado del SPSS, se consiguió un valor mayor a 0.796, una media de confiabilidad de un 79%, es asegurar que el grado de fiabilidad de los cuestionarios es favorable y está incluido de los ítems es alto.

3.5. Procedimientos

Los datos adquiridos se analizarán en SPSS, que evaluará el material, realizará los cálculos y ofrecerá los datos necesarios para el plan de investigación.

Se realizará un análisis descriptivo de los datos, en el que se lleva a cabo la descripción y la interpretación. A continuación, los frutos se muestran en las diversas tablas y gráficos, que se crean para cada dimensión y muestran el resultado global de la información recabada que se obtuvieron de la empresa. A continuación, se utiliza la prueba de hipótesis para demostrar un estadístico inferencial; concretamente, se empleará la prueba Rho de Spearman o Chi-cuadrado para decidir si se admite o se niega la hipótesis.

3.6. Método de análisis de datos

El enfoque adoptado en el presente estudio mostrado, fue hipotético deductivo, y un enfoque cuantitativo.

Bernal (2006) nos explica que La técnica hipotético-deductiva es un método que parte de algunas afirmaciones como hipótesis e intenta refutarlas o refutarlas extrayendo de ellas implicaciones que deben apoyarse en hechos, y Hernández (2010) indica que

Utilizar datos para probar teorías mediante un enfoque cuantitativo que haga hincapié en el sondeo numérico y el estudio estadístico.

3.7. Aspectos éticos

Para la presente investigación, se necesitaron los siguientes recursos:

Investigador Principal: Valenzuela Solís Enzo

Encuestador: Valenzuela Solís Enzo, Autor Digitadora: Valenzuela Solís

Enzo, Autor Asesores: Jiménez Calderón, César

Los participantes del estudio acopiaron y procesaron los datos con rigor bajo los parámetros de ética reglamentada por la universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 4

Escala de valoración por rango de ítem.

Rango	Valor	Escala
0 A 1	1	Nunca
1 A 2	2	Casi Nunca
2 A 3	3	A veces
3 A 4	4	Casi Siempre
4 A 5	5	Siempre

En la Tabla 3.1.1 se puede representar la investigación de cada opción de respuesta según la entrevista. Para la presente investigación realizada, se hizo un cuestionario con la escala de Likert, tomando en cuenta las siguientes alternativas: Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi siempre y Siempre. En la Tabla 3.1 se visualiza la distribución de respuesta de una pregunta del cuestionario para obtener información para la investigación.

Tabla 5

Distribución del promedio, desviación estándar y coeficiente de variabilidad por variable.

Dimensión	D.E	Promedio	Coef. Variabilidad
INNOVACIÓN			
Estrategias	0,91	4,18	0,22
Metas	0,86	4,10	0,21
Liderazgo	0,76	4.05	0,20
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
Conocimientos	0,83	4,11	0,20
Aportes	0,83	4,20	0,20
Objetivos	0,83	4,31	0,19

En la tabla 5 se observa la distribución del promedio, desviación estándar y el coeficiente de variabilidad de las variables con sus respectivas variables.

4.2. Prueba de normalidad

Si $n > 50$ se usa Kolmogorov. H_i : La distribución es normal H_o : La distribución no es normal

Tabla 6

Prueba de normalidad

	Kolmogorov - Smirnow		
	Estadístico	gl	Sig.
VARIABLE: INNOVACIÓN (agrupado)	,466	100	,000
VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (agrupado)	,323	100	,000

Con una población que fue tomada con un total de 100 encuestados, en la relación de las variables mencionadas, se basó según la teoría considerada con la Prueba de Kolmogorov - Smirnow, ya que se está investigando con una muestra mayor a 50 sujetos nos resulta el siguiente producto de nivel de significancia menor a 0.05,

$0.000 < 0.05$, es decir rechazamos la hipótesis nula (H_o), para aceptar la hipótesis alterna (H_i), es decir la distribución de los datos de la investigación presentada es normal.

4.3. Prueba de la hipótesis general

Hi: La Innovación y la gestión del talento humano en la empresa b/s/h/ electrodomésticos en el distrito del Callao están relacionados.

Ho: ~~No se relacionan la innovación y la gestión del talento humano en la empresa b/s/h/ electrodomésticos en el distrito del Callao.~~

Nivel de confianza al 95%

Límite de error: $\alpha = 0.05$

Tabla 16: *Prueba de rho de spearman*

		VARIABLE: INNOVACIÓN (agrupado)	VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (agrupado)
VARIABLE: INNOVACIÓN (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,351**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	100	100
VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (agrupado)	Coefficiente de correlación	,351**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

Como se detalla en la tabla 16 en la prueba de Rho de Spearman se consiguió un Sig de 0.000, teniendo en consideración la regla de decisión $p=0,000 < \alpha= 0.05$ donde el Sig es menor al límite de error, se debe aceptar la hipótesis general de investigación y rechazar la hipótesis nula, es decir existe relación positiva baja entre la innovación y la gestión del talento humano.

4.4. Prueba de la hipótesis específica 1

Hi: Las estrategias y los conocimientos en la empresa b/s/h/ electrodomésticos en el distrito del Callao están relacionadas.

Ho: ~~No se relacionan las estrategias y los conocimientos en la empresa b/s/h/ electrodomésticos en el distrito del Callao.~~

Nivel de confianza al 95%

Límite de error: $\alpha = 0.05$

Tabla 17: Prueba de rho de spearman

		DIMENSIÓN: ESTRATEGIAS (agrupado)	DIMENSIÓN: CONOCIMIENTOS (agrupado)
DIMENSIÓN:	Coefficiente de correlación	1,000	,382**
ESTRATEGIAS (agrupado)	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	100	100
DIMENSIÓN:	Coefficiente de correlación	,382**	1,000
CONOCIMIENTOS (agrupado)	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

Como se detalla en la tabla 17 en la prueba de Rho de Spearman se registró un Sig de 0.000, teniendo en consideración la regla de decisión $p=0,000 < \alpha = 0.05$ donde el Sig es menor al máximo de error, se debe admitir la hipótesis general de investigación y negar la hipótesis nula, es decir hay relación negativa baja entre las Estrategias y los Conocimientos.

4.5. Prueba de la hipótesis específica 2

Hi: Se relacionan las metas y los aportes en la empresa b/s/h/ electrodomésticos en el distrito del callao.

Ho: ~~Las metas y los aportes en la empresa b/s/h/ electrodomésticos en el distrito del Callao no están relacionadas.~~

Nivel de confianza al 95%

Límite de error: $\alpha = 0.05$

Tabla 18: Prueba de rho de spearman

		DIMENSIÓN: METAS (agrupado)	DIMENSIÓN: APORTES (agrupado)
DIMENSIÓN: METAS (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,469**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	100	100
DIMENSIÓN: APORTES (agrupado)	Coeficiente de correlación	,469**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

Como se muestra en la tabla 18 en la prueba de Rho de Spearman se dio un Sig de 0.000, tomando en consideración la regla para tomar la decisión $p=0,000 < \alpha= 0.05$ donde el Sig es menor al máximo de error, se debe aceptar la hipótesis general de investigación y rechazar la hipótesis nula, es decir existe relación positiva moderada entre las metas y los aportes.

4.6. Prueba de la hipótesis específica 3

Hi: Se relaciona el liderazgo y los objetivos en la empresa b/s/h/ electrodomésticos en el distrito del Callao.

Ho: ~~El liderazgo y los objetivos en la empresa b/s/h/ electrodomésticos en el distrito del Callao no están relacionadas.~~

Nivel de confianza al 95%

Límite de error: $\alpha = 0.05$

Tabla 19: Prueba de rho de spearman

		DIMENSIÓN: LIDERAZGO (agrupado)	DIMENSIÓN OBJETIVOS (agrupado)
DIMENSIÓN: LIDERAZGO (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	-,181
	Sig. (bilateral)	.	,071
	N	100	100
DIMENSIÓN OBJETIVOS (agrupado)	Coeficiente de correlación	-,181	1,000
	Sig. (bilateral)	,071	.
	N	100	100

Como se detalla en la tabla 19 en la prueba de Rho de Spearman se tuvo como resultado un Sig de 0.071, tomando en consideración la regla de decisión $p=0,071 > \alpha = 0.05$ donde el Sig es mayor al límite de error, se debe admitir la hipótesis nula de investigación y negar la hipótesis general, es decir no existe relación entre el liderazgo y los objetivos.

V. DISCUSIÓN

La meta principal de la presente investigación era definir la relación entre la Innovación y la Gestión del Talento Humano en la empresa B/S/H/ Electrodomésticos en el distrito del Callao. Concordando con los resultados obtenidos, se ha determinado que si existe una relación positiva débil entre la Innovación y la Gestión del Talento Humano.

Por otro lado, Promover la colaboración implica crear tácticas de motivación que incorporen a todos los miembros del equipo, para que cada uno sienta que su contribución es crucial para la consecución de los objetivos.

Así mismo existe coherencia en la tesis de Becerra Fredy y Álvarez Claudia (2010), de la universidad nacional de Colombia, en su tesis "El Talento Humano y la Innovación Empresarial en el contexto de las redes empresariales." Emplearon un cuestionario semiestructurado como resultado de la realización de entrevistas a directivos (o sus representantes) o propietarios de empresas que crean instituciones educativas, se logró encontrar la relación entre el papel de la formación de habilidades humanas en las áreas de gestión y producción, y el desarrollo empresarial en las empresas internas red empresarial, concluyó que existe una relación significativa entre el desarrollo empresarial y la capacitación de los empleados a nivel de tecnología y tecnología/tecnología en las empresas estudiadas ($F = 8,663$; $p = 0,004$ y $F = 9,253$; $p = 0,003$, respectivamente), así como así como el sector manufacturero ($F = 6.653$; $p=0.010$ y $F= 4.113$ y $p=0.044$, respectivamente). Los resultados concluyeron que existe una relación entre el desarrollo empresarial y el talento personal.

Como objetivo específico 1 se tuvo determinar la relación entre las Estrategias y los Conocimientos en la empresa B/S/H/ Electrodomésticos, de los resultados obtenidos se ha confirmado que existe una débil relación positiva entre ideas y conocimiento. Esto concuerda con la teoría de Meléndez y Páez, quienes en sus artículos, a pesar de lo anterior, encuentran en el estudio que no existe relación entre la estructura de la organización y la adopción de métodos organizacionales fuertes que sean compatibles con el proceso de operación. Sin embargo, dada la teoría de algunos planificadores estratégicos que reconocen la importancia de la

estructura organizacional como herramienta de gestión, es razonable creer que tal relación existe.

Por ello Stoner (1996) indica que la planificación sugiere que los directivos piensen estratégicamente sobre sus objetivos y líneas de actuación, y que lo hagan utilizando un método, un plan o alguna otra forma de lógica en lugar de limitarse a actuar por instinto.

Como objetivo específico 2 se determinó la relación entre Intenciones y Aportes en B/S/H/Electrónica. A partir de la investigación se encontró que existe una relación positiva entre intenciones y Aportes. Las metas y recomendaciones de Kimber Inca, cuyo artículo fue "Gestión del Talento Humano y su Relación con la Productividad Laboral en los Municipios de la Provincia de Andahuaylas, 2015", un valor de 0.05 indica que el resultado tiene un error de 0.05 es demasiado alto el camino principal.

Por lo tanto, considerando que los empleados del consejo provincial de Andahuaylas tienen una fuerte relación positiva con la producción de trabajadores y la gestión del talento humano, se puede decir que en el año 2015. La segunda hipótesis directa se sustenta en la evidencia mayoritaria de que la implementación de un conjunto de Recomendaciones Organizacionales y la provisión de recomendaciones laborales como parte del sistema de RR.HH. conduce a un aumento en los niveles de producción y productividad, al cumplimiento de ciertas metas y objetivos y a la mejora continua dando un trabajo.

Gómez, L. (2011) A principios del siglo XX, la psicología organizativa - anteriormente conocida como psicología industrial- se estableció formalmente en Estados Unidos. Se reforzó tras la Segunda Guerra Mundial porque empezó a abordar metódicamente cuestiones como la elección de candidatos cualificados y los tipos de compensación establecidos.

De los resultados se concluye que no existe correlación entre liderazgo y objetivos en la empresa B/S/H Electrodomésticos, que fue el foco del objetivo específico 3. La valoración de la ocupación de los empleados de Cimpexa s.a. arrojó valores excelentes tanto para los indicadores de gestión como para las habilidades y destrezas, de acuerdo con los hallazgos de Wilmer Arrobo, quien en su investigación que ayudo en la gestión del talento humano por rivalidad de la sociedad formada en cimpexa s.a. No obstante, al examinar las ventajas y desventajas presentadas, se observó lo siguiente, se observa que en los puntos débiles se repite con más frecuencia la carencia de formación en el ámbito pertinente, lo que permite desviarse de los objetivos de la empresa. Sin embargo, de la comparación de los puntos fuertes y débiles revelados se desprende que los puntos débiles se deben con mayor frecuencia a la falta de formación en el ámbito pertinente, lo que permite desviarse de los objetivos de la empresa. ¿Quién es el responsable? Tendremos empleados productivos y motivados si pagamos a los empleados en función de su rendimiento, talentos y habilidades aplicadas a cada tarea que realicen para la empresa y para ellos mismos. Los empleados de Cimpexa trabajarán de forma más eficiente gracias a un líder fuerte, lo que generará beneficios económicos que se repartirán entre ellos en forma de formación continua, mejora de la autoestima y mayor motivación por su trabajo.

VI. CONCLUSIONES

Primero: La prueba Rho de Spearman arrojó una Sig de 0.000 como se muestra en la Tabla 14. Considerando el control de decisión $p = 0.000 < 0.05$, cuando la Sig está por debajo del margen de error, se acepta toda la hipótesis del estudio y el valor debe ser nulo rechazado hipótesis, es decir, existe una débil relación positiva entre el desarrollo y la gestión del talento humano.

Segundo: según tabla 15. Cuando el valor de Sig es 0.000 en la prueba Rho de Spearman, toda investigación se considera que existe una relación negativa entre ideas y conocimientos que deben aceptarse y la hipótesis nula debe rechazarse con base en la decisión de control $p = 0,000 = 0,05$.

Tercero: Según la tabla 16. Con un valor de Sig de 0.010 en la prueba Rho de Spearman se debe aceptar la hipótesis general del estudio (que existe una relación positiva entre proyectos y contribución) y rechazar la hipótesis nula según la regla de decisión $p = 0.000 = 0.05$.

Cuarto: Como se muestra en la Tabla 17. Considerando la regla de decisión $p = 0.071 > 0.05$, cuando Sig es mayor que el margen de error, es necesario aceptar la hipótesis nula de investigación y rechazar la hipótesis principal, es decir. Los valores se obtuvieron mediante la prueba Rho de Spearman.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: La organización debe desarrollar un marco que fomente la transformación empresarial; el disfrute y la productividad son los principales objetivos. Todo se basará en la tarea realizada y en la composición de la plantilla de esa oficina. El método Top Idea, por ejemplo, puede utilizarse para organizar actividades mensuales que fomenten una sana competencia en busca de sugerencias para mejorar la organización.

Segunda: Las personas que trabajan para las organizaciones son los innovadores. Se consideraría abandono dejarles solos, por lo que es imposible calcular las pérdidas. Hay que satisfacer sus necesidades y hacer realidad su potencial.

Tercera: En el escenario planteado, no sería posible contar con directivos de Recursos Humanos incompetentes y para los que la innovación y las nuevas corrientes estratégicas tienen poca importancia sin expertos que seleccionen a los expertos. El reto continúa entonces en esta línea: Asumir que la organización fomentará la innovación a través de la gestión del talento humano.

Cuarta: Al considerar la sociedad al igual que un sistema, la empresa debe dar al empleado la completa información en su totalidad sobre la organización que se conlleva necesaria para su conocimiento, rendimiento y desarrollo profesional en su puesto. Sin embargo, es fundamental tener en cuenta que todos los empleados de una empresa venden o promocionan la empresa de alguna manera, por lo que es crucial alinearlos a todos con la misma imagen corporativa.

REFERENCIAS

- Aguirre, H. (2014). "Planeación Estratégica Y Productividad Laboral". Tesis para optar el grado de Licenciado de la Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Arrobo Wilmer (2013), "Modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias de la Empresa Cimpexa S.A". Tesis para Obtener el Título de Ingeniero en Administración. Universidad Tecnológica Equinoccial. Ecuador.
- Barzola, L. (2012). "Gestión del Recurso Humano en Enfermería: Criterios de Reclutamiento y Selección de Personal". Tesis para obtener el título profesional de licenciado. Escuela de Enfermería Sede F.C.M. Argentina.
- Becerra, F. y Álvarez, C. (2010). "El Talento Humano y la Innovación Empresarial en el contexto de las redes empresariales." Tesis para obtener el grado de bachiller. Universidad Nacional de Colombia.
- Bernal, C. (2006). "Metodología de la Investigación". PEARSON EDUCACIÓN: México.
- Cachuan, G. (2015). "El Talento Humano y su Impacto en el Crecimiento Económico de las Empresas de Servicios de Outsourcing Contable Financiero en Lima Metropolitana". Tesis para obtener el Título Profesional de Contador Público. Universidad de SMP.
- Chiavenato, I. (2011). "Admiración de Recursos Humanos". MCGRAWHILL: México.
- Demetrio, P. (2013). "Gestión Estratégica Universitaria Para Mejorar El Posicionamiento Del Contador Público Del Centro Del Perú." Tesis para optar el grado académico de doctor. Universidad de San Martín de Porres. Perú.
- Hernández, S. (2010). "Metodología de la Investigación". MCGRAWHILL: México.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2006). "Metodología de la Investigación". México D.F: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Recuperado de:

https://competenciashg.files.wordpress.com/2012/10/sampieri-et-al-metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-sampieri-2006_ocr.pdf

Ilabaca, F. (2011) "Diseño de Modelo de Gestión de Recursos Humanos y su Estructura Organizacional en consistencia con la Estrategia de Negocio de la Organización Grupo ACACIOS". Tesis para optar al grado académico de Magíster. Chile.

Inca, K. (2015). "Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas." Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado. Universidad Nacional José María Arguedas. Perú.

Méndez, G. (2015). "Plan estratégico de Motivación para mejorar el clima organizacional en la Gerencia de Operaciones, Departamento de Registro y Servicios del SATCH-CHICLAYO." Tesis para obtener el título profesional de licenciado. Universidad César Vallejo. Perú.

Mintzberg (2008). "El proceso Estratégicos". PRENTICE HALL: México

Morillo, A. (2014). "Diseño de un Modelo de Sistema de Gestión del Talento Humano para Potenciar la Gestión de la Calidad en Empresas de Manufactura y Servicio". Tesis para optar por el grado de maestría. Universidad Católica Andrés Bello. Venezuela.

Porter, M, (1981). "Estrategias Competitivas". THE FREE PRESS. México

Quispitupac, C. (2014). "Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes". Tesis para optar el grado académico de magister Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas. Perú.

Yarima, L. y Paéz C. (2013). "Estrategia Organizacional y su relación con la Adopción de Prácticas Saludables". Tesis para optar al título de magister en Universidad colegio mayor de nuestra señora del rosario. Bogotá, Colombia.

ANEXOS

Anexo 1:

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE "INNOVACIÓN"

DATOS INFORMATIVOS:

Nombre de la Empresa

CARGO SEXO
CONDICIÓN AÑOS DE SERVICIO

INSTRUCCIONES. La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúa el clima organizacional de tu institución educativa, en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente:

(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) A VECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INSPIRADORA		Escala de Valoración				
	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Usted como operarios, apoyará los cambios como empresa.	N	CN	AV	CS	S
2	En tu área de trabajo, organizan sus deberes del día.	N	CN	AV	CS	S
3	Usted se declara comprometido con tu trabajo.	N	CN	AV	CS	S
4	Usted acepta las ideas de todos.	N	CN	AV	CS	S
5	Su jefe lo motiva para aprender sobre los deberes de la empresa.	N	CN	AV	CS	S
6	Usted reconoce las metas establecidas.	N	CN	AV	CS	S
7	Su jefe demuestra ser un líder.	N	CN	AV	CS	S
8	Su jefe inspira confianza y respeto.	N	CN	AV	CS	S
9	El jefe apoya la iniciativa de mejora en la empresa.	N	CN	AV	CS	S
10	La comunicación de todos en la empresa la correcta.	N	CN	AV	CS	S

Anexo 2:

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE
“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO”

DATOS INFORMATIVOS:

Nombre de la Empresa

CARGO SEXO

CONDICION AÑOS DE SERVICIO

INSTRUCCIONES. La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúa el clima organizacional de tu institución educativa, en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente:

(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) A VECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
------------------	---------------------------	------------------------	-----------------------------	------------------------

DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INSPIRADORA		Escala de Valoración				
	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Recuerdas la Gestión de Personal.	N	CN	AV	CS	S
2	Usted reconoce ideas para mejorar la organización.	N	CN	AV	CS	S
3	Usted aporta con ideas de mejoras para la empresa.	N	CN	AV	CS	S
4	Usted aporta con ideas para mejorar tu puesto de trabajo.	N	CN	AV	CS	S
5	Eres responsable con tus labores con la empresa.	N	CN	AV	CS	S
6	Trabajas por cumplir las ideas y mejorar la organización.	N	CN	AV	CS	S
7	Consideras que existe un buen clima en el trabajo en equipo.	N	CN	AV	CS	S
8	Su jefe planifica ideas de mejora en grupo.	N	CN	AV	CS	S
9	Su jefe plantea las metas antes de empezar el día en la empresa.	N	CN	AV	CS	S
10	Se aceptan las ideas personales en la empresa.	N	CN	AV	CS	S

Anexo 3: Matriz operacional

Tabla 1: Operacionalización de la variable innovación

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS
INNOVACIÓN	Peter Drucker (1985) describe que para los empresarios, la innovación es una herramienta crucial que les permite capitalizar los cambios.	Estrategias	Aportes	Usted como operarios, apoyará los cambios como empresa
			Organización	En tu área de trabajo, organizan sus deberes del día.
			Compromiso	Usted se declara comprometido con tu trabajo.
		Metas	Planes específicos	Usted acepta las ideas de todos
			Motivación	Su jefe lo motiva para aprender sobre los deberes de la empresa.
			Conocimiento	Usted reconoce las metas establecidas
			Dialogo y comunicación	Su jefe demuestra ser un líder
		Liderazgo	Confianza y respeto	Su jefe inspira confianza y respeto
			Participación	El jefe apoya la iniciativa de mejora en la empresa.
			Participación	La comunicación de todos en la empresa la correcta.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 4: Matriz operacional

Tabla 2: Operacionalización de la variable gestión del talento humano

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Chiavenato, I. (2002). Define “a las personas como los proveedores de conocimientos, habilidades, y sobre todo, el más importante aporte de las organizaciones: la inteligencia, que permite tomar decisiones racionales e imprime significado y rumbo a los objetivos generales.”	Conocimientos	Capacitación	Recuerdas la gestión de personal.
			Aprendizaje	Usted reconoce ideas para mejorar la organización.
			Conocimientos	Usted aporta con ideas de mejoras para la empresa.
			Ideas	Usted aporta con ideas para mejorar tu puesto de trabajo.
		Aportes	Responsabilidad	Eres responsable con tus labores con la empresa.
			Desempeño	Trabajas por cumplir las ideas y mejorar la organización.
			Dialogo y comunicación	Consideras que existe un buen clima en el trabajo en equipo
		Objetivos	Planificación	Su jefe planifica ideas de mejora en grupo.
			Meta	Su jefe plantea las metas antes de empezar el día en la empresa.
			Participación individual	Se aceptan las ideas personales en la empresa.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 5: Tabla de confiabilidad

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad, Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,796	20

Anexo 6: Tabla 7

Dimensión: Estrategias (Agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A VECES	16	16,0	16,0	16,0
	CASI SIEMPRE	46	46,0	46,0	62,0
	SIEMPRE	38	38,0	38,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Interpretación: De acuerdo a los resultados de la encuesta a los trabajadores de la empresa BSH Electrodomésticos, se obtuvo como resultado que un casi 80% de los trabajadores encuestados consideran que siempre se establecen estrategias de mejora para la empresa, mientras que el resto considera que no se establecen dichas estrategias.

Anexo 7: Tabla 8

Dimensión: Metas (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NUNCA	2	2,0	2,0	2,0
	A VECES	8	8,0	8,0	10,0
	CASI SIEMPRE	66	66,0	66,0	76,0
	SIEMPRE	24	24,0	24,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Interpretación: De acuerdo a los resultados de la encuesta a los trabajadores de la empresa BSH Electrodomésticos, se obtuvo como resultado que cerca de un 90% de los encuestados consideran que casi siempre se establecen metas en la empresa, mientras que un 10% considera lo contrario.

Anexo 8: Tabla 9

Dimensión: Liderazgo (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A VECES	18	18,0	18,0	18,0
	CASI SIEMPRE	74	74,0	74,0	92,0
	SIEMPRE	8	8,0	8,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Interpretación: De acuerdo a los resultados de la encuesta a los trabajadores de la empresa BSH Electrodomésticos, se obtuvo como resultado que un 74% de los encuestados coinciden que casi siempre se ve un buen liderazgo por parte de la empresa, mientras que un 18% opina que solo a veces se da en la empresa.

Anexo 9: Tabla 10

Variable: Innovación (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A VECES	4	4,0	4,0	4,0
	CASI SIEMPRE	88	88,0	88,0	92,0
	SIEMPRE	8	8,0	8,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Interpretación: De acuerdo a los resultados de la encuesta a los trabajadores de la empresa BSH Electrodomésticos, se obtuvo como resultado que un 4% considera que la empresa a veces innova con la producción artefactos que produce la planta. Un 96% de los encuestados afirman que la empresa está en constante innovación, por ende toda la empresa y los que la conforman está en constante cambio.

Anexo 10: Tabla 11

Dimensión: Conocimientos (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A VECES	14	14,0	14,0	14,0
	CASI SIEMPRE	64	64,0	64,0	78,0
	SIEMPRE	22	22,0	22,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Interpretación: De acuerdo a los resultados de la encuesta a los trabajadores de la empresa BSH Electrodomésticos, se obtuvo como resultado que un 14% considera que los trabajadores cuentan con el conocimiento adecuado para los cambios por parte de la empresa, frente a un 86% de los encuestados afirma que cuenta con los conocimientos adecuados para adaptarse a los cambios que realiza la empresa en cada periodo de cambio de producción que establezca.

Anexo 11: Tabla 12

Dimensión: Aportes (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A VECES	18	18,0	18,0	18,0
	CASI SIEMPRE	42	42,0	42,0	60,0
	SIEMPRE	40	40,0	40,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Interpretación: De acuerdo a los resultados de la encuesta a los trabajadores de la empresa BSH Electrodomésticos, se obtuvo como resultado que un 74% de los encuestados coinciden que casi siempre se ve un buen liderazgo por parte de la empresa, mientras que un 18% opina que solo a veces se da en la empresa.

Anexo 12: Tabla 13

Dimensión Objetivos (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A VECES	18	18,0	18,0	18,0
	CASI SIEMPRE	46	46,0	46,0	64,0
	SIEMPRE	36	36,0	36,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Interpretación: De acuerdo a los resultados de la encuesta a los trabajadores de la empresa BSH Electrodomésticos, se obtuvo como resultado que un 18% de los encuestados coinciden que a veces se determinan los objetivos por parte de la empresa, mientras que un 82% opina que casi siempre la empresa determina sus objetivos antes de realizar sus actividades.

Anexo 13: Tabla 14

Variable: Gestión del talento humano (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A VECES	12	12,0	12,0	12,0
	CASI SIEMPRE	60	60,0	60,0	72,0
	SIEMPRE	28	28,0	28,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Interpretación: De acuerdo a los resultados de la encuesta a los trabajadores de la empresa BSH Electrodomésticos, se obtuvo como resultado que un 12% de los encuestados coinciden que a veces se determina una buena gestión del talento humano por parte de la empresa, mientras que un 88% opina que casi siempre la empresa determina y gestiona el talento humano de la empresa para su mejora continua como empresa.

Anexo 14: Prueba de Hipótesis para hallar la relación entre las variables y dimensiones

Para interpretar el coeficiente de correlación, utilizaremos la siguiente escala.

Tabla 15

Nivel de correlación

Correlación	Interpretación
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.305)

Anexo 15: Validación de encuesta: Mgtr. Casma Zarate Carlos

Lima, 29 de Junio... del 2017

Estimado Sr.: Carlos Casma Zarate.....

Cargo de la persona a quién se solicita la validación

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada

“Estrategias Organizacionales y su relación con la Gestión del Talento Humano en la empresa B/S/H/ Electrodomésticos en el Distrito del Callao, Año 2017”

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación (**esta última va en la carta solo si las hubiera**).
- b) Instrumentos de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems de los instrumentos e indicar decir si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente


.....
Valenzuela Solís Enzo F.
DNI: 71611519

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Estrategias Organizacionales y su relación con la Gestión del Talento Humano en la empresa B/S/H/ Electrodomésticos en el Distrito del callao. Año 2017"

Apellidos y nombres del investigador: Valenzuela Sojis Enzo

Apellidos y nombres del experto: Casma Zavate Carlos

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO			OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
					SI CUMPLE	NO CUMPLE		
Variable 1: Gestión del Talento Humano	Conocimientos	Capacitación	¿Qué tanto conoces la Gestión de Personal?	N, CS, A, CS, S	✓		Escala de Likert	
		Aprendizaje	¿Conoces ideas para mejorar la organización?	N, CS, A, CS, S	✓		Escala de Likert	
	Aportes	Conocimientos	¿Ha aportado con mejoras para la empresa?	N, CS, A, CS, S	✓		Escala de Likert	
		Ideas	¿Aportas con ideas para mejorar en la empresa?	N, CS, A, CS, S	✓		Escala de Likert	
		Responsabilidad	¿Eres responsable frente a la empresa?	N, CS, A, CS, S	✓		Escala de Likert	
		Desempeño	¿Trabajas por cumplir las ideas y mejorar la organización?	N, CS, A, CS, S	✓		Escala de Likert	
	Objetivos	Dialogo y comunicación	¿Hay un buen clima en el trabajo en equipo?	N, CS, A, CS, S	✓		Escala de Likert	
		Planificación	¿El jefe planifica ideas de mejora en grupo?	N, CS, A, CS, S	✓		Escala de Likert	
		Meta	¿El jefe plantea las metas antes de empezar el día en la empresa?	N, CS, A, CS, S	✓		Escala de Likert	
		Participación individual	¿Se aceptan las ideas personales?	N, CS, A, CS, S	✓		Escala de Likert	
Estrategias	Aportes	¿Los operarios aportan ideas para mejorar como empresa?	N, CS, A, CS, S	✓		Escala de Likert		
	Organización	¿en tu área de trabajo organizan sus deberes del día?	N, CS, A, CS, S	✓		Escala de Likert		
	Compromiso	¿Te declaras comprometido con tu trabajo?	N, CS, A, CS, S	✓		Escala de Likert		
Variable 2: Estrategias Organizacionales	Metas	Planes específicos	¿Se aceptan las ideas de todos?	N, CS, A, CS, S	✓		Escala de Likert	
		Motivación	¿Su jefe lo motiva para aprender sobre los deberes de la empresa?	N, CS, A, CS, S	✓		Escala de Likert	
	Conocimiento	¿Conoces las metas establecidas de la empresa?	N, CS, A, CS, S	✓		Escala de Likert		
	Dialogo y comunicación	¿Tu jefe demuestra ser un líder?	N, CS, A, CS, S	✓		Escala de Likert		
Liderazgo	Confianza y respeto	¿Tu jefe inspira confianza y respeto?	N, CS, A, CS, S	✓		Escala de Likert		
	Participación	¿El jefe apoya la iniciativa de mejora en la empresa?	N, CS, A, CS, S	✓		Escala de Likert		
	Relaciones	¿La comunicación de todos en la empresa es buena?	N, CS, A, CS, S	✓		Escala de Likert		
Firma del experto	Fecha ___/___/___							

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES solo se aplican, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Anexo 16: Validación de encuesta: Mgtr. Rosales Domínguez Edith

Lima, 23 de Junio del 2017

Estimado Sr.: Rosales Domínguez Edith
Cargo de la persona a quién se solicita la validación

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada

"Estrategias Organizacionales y su relación con la Gestión del Talento Humano en la empresa B/S/H/ Electrodomésticos en el Distrito del callao, Año 2017"

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación (**esta última va en la carta solo si las hubiera**).
- b) Instrumentos de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems de los instrumentos e indicar decir si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente



Valenzuela Solís Enzo F.
DNI: 71611519

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Estrategias Organizacionales y su relación con la Gestión del Talento Humano en la empresa B/SIH/ Electrodomésticos en el Distrito del callao, Año 2017"

Apellidos y nombres del investigador: Valenzuela Sois Enzo

Apellidos y nombres del experto: *Mg. Edych Geobana Rosales Dominguez*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO			
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
Variable 1: Gestión del Talento Humano	Conocimientos	Capacitación	¿Qué tanto conoces la Gestión de Personal?	N, CS, A, CS, S			Escala de Likert	
		Aprendizaje	¿Conoces ideas para mejorar la organización?	N, CS, A, CS, S			Escala de Likert	
		Conocimientos Ideas	¿Ha aportado con mejoras para la empresa?	N, CS, A, CS, S			Escala de Likert	
	Aportes	Responsabilidad	¿Aportas con ideas para mejorar en la empresa?	N, CS, A, CS, S			Escala de Likert	
		Desempeño	¿Eres responsable frente a la empresa?	N, CS, A, CS, S			Escala de Likert	
		Dialogo y comunicación	¿Trabajas por cumplir las ideas y mejorar la organización?	N, CS, A, CS, S			Escala de Likert	
	Objetivos	Planificación	¿Hay un buen clima en el trabajo en equipo?	N, CS, A, CS, S			Escala de Likert	
		Meta	¿El jefe planifica ideas de mejora en grupo?	N, CS, A, CS, S			Escala de Likert	
		Participación individual		¿El jefe plantea las metas antes de empezar el día en la empresa?	N, CS, A, CS, S			Escala de Likert
				¿Se aceptan las ideas personales?	N, CS, A, CS, S			Escala de Likert
Variable 2: Estrategias Organizacionales	Estrategias	Aportes	¿Los operarios aportan ideas para mejorar como empresa?	N, CS, A, CS, S			Escala de Likert	
		Organización	¿en tu área de trabajo organizan sus deberes del día?	N, CS, A, CS, S			Escala de Likert	
	Metas	Compromiso	¿Te declaras comprometido con tu trabajo?	N, CS, A, CS, S			Escala de Likert	
		Planes específicos	¿Se aceptan las ideas de todos?	N, CS, A, CS, S			Escala de Likert	
Liderazgo	Motivación	¿Su jefe lo motiva para aprender sobre los deberes de la empresa?	N, CS, A, CS, S			Escala de Likert		
	Conocimiento	¿Conoces las metas establecidas de la empresa?	N, CS, A, CS, S			Escala de Likert		
	Dialogo y comunicación	¿Tu jefe demuestra ser un líder?	N, CS, A, CS, S			Escala de Likert		
	Confianza y respeto	¿Tu jefe inspira confianza y respeta?	N, CS, A, CS, S			Escala de Likert		
	Participación	¿El jefe apoya la iniciativa de mejora en la empresa?	N, CS, A, CS, S			Escala de Likert		
Firma del experto	Relaciones		¿La comunicación de todos en la empresa es buena?	N, CS, A, CS, S			Escala de Likert	
			Fecha <u> </u> / <u> </u> / <u> </u> <i>23-6-17</i>					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Anexo 17: Validación de encuesta: Mgtr. Costilla Castillo Pedro

Lima, 16 de 06 del 2017

Estimado Sr.: DR. PEDRO COSTILLA CASTILLO

Cargo de la persona a quién se solicita la validación

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada

"Estrategias Organizacionales y su relación con la Gestión del Talento Humano en la empresa B/S/H/ Electrodomésticos en el Distrito del Callao, Año 2017"

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación (**esta última va en la carta solo si las hubiera**).
- b) Instrumentos de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems de los instrumentos e indicar decir si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente



Valenzuela Solís Enzo F.

DNI: 71611519

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

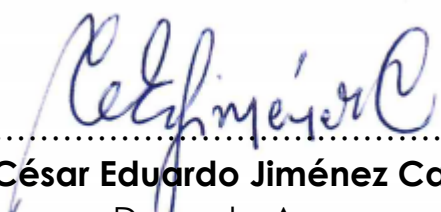
Título de la investigación: "Estrategias Organizacionales y su relación con la Gestión del Talento Humano en la empresa B/S/H/ Electrodomésticos en el Distrito del callao, Año 2017"							
Apellidos y nombres del investigador: Valenzuela Solis Enzo							
Apellidos y nombres del experto: <u>DA COSMIUS OSSALDO PEDRO!</u>							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	
Variable 1: Gestión del Talento Humano	Conocimientos	Capacitación	¿Qué tanto conoces la Gestión de Personal?	N, CS, A, CS, S	<input checked="" type="checkbox"/>		Escala de Likert
		Aprendizaje	¿Conoces ideas para mejorar la organización?	N, CS, A, CS, S	<input checked="" type="checkbox"/>		Escala de Likert
		Conocimientos Ideas	¿Ha aportado con mejoras para la empresa?	N, CS, A, CS, S	<input checked="" type="checkbox"/>		Escala de Likert
	Aportes	Responsabilidad	¿Aportas con ideas para mejorar en la empresa?	N, CS, A, CS, S	<input checked="" type="checkbox"/>		Escala de Likert
		Desempeño	¿Eres responsable frente a la empresa?	N, CS, A, CS, S	<input checked="" type="checkbox"/>		Escala de Likert
		Diálogo y comunicación	¿Trabajas por cumplir las ideas y mejorar la organización?	N, CS, A, CS, S	<input checked="" type="checkbox"/>		Escala de Likert
	Objetivos	Planificación	¿Hay un buen clima en el trabajo en equipo?	N, CS, A, CS, S	<input checked="" type="checkbox"/>		Escala de Likert
		Meta	¿El jefe planifica ideas de mejora en grupo?	N, CS, A, CS, S	<input checked="" type="checkbox"/>		Escala de Likert
		Participación individual	¿El jefe plantea las metas antes de empezar el día en la empresa?	N, CS, A, CS, S	<input checked="" type="checkbox"/>		Escala de Likert
		Aportes	¿Se aceptan las ideas personales?	N, CS, A, CS, S	<input checked="" type="checkbox"/>		Escala de Likert
Estrategias	Organización	¿Los operarios aportan ideas para mejorar como empresa?	N, CS, A, CS, S	<input checked="" type="checkbox"/>		Escala de Likert	
	Compromiso	¿en tu área de trabajo organizan sus deberes del día?	N, CS, A, CS, S	<input checked="" type="checkbox"/>		Escala de Likert	
	Planes específicos	¿Te declaras comprometido con tu trabajo?	N, CS, A, CS, S	<input checked="" type="checkbox"/>		Escala de Likert	
	Motivación	¿Se aceptan las ideas de todos?	N, CS, A, CS, S	<input checked="" type="checkbox"/>		Escala de Likert	
Metas	Conocimiento	¿Su jefe lo motiva para aprender sobre los deberes de la empresa?	N, CS, A, CS, S	<input checked="" type="checkbox"/>		Escala de Likert	
	Diálogo y comunicación	¿Tu jefe demuestra ser un líder?	N, CS, A, CS, S	<input checked="" type="checkbox"/>		Escala de Likert	
	Confianza y respeto	¿Tu jefe inspira confianza y respeto?	N, CS, A, CS, S	<input checked="" type="checkbox"/>		Escala de Likert	
Liderazgo	Participación	¿El jefe apoya la iniciativa de mejora en la empresa?	N, CS, A, CS, S	<input checked="" type="checkbox"/>		Escala de Likert	
	Relaciones	¿La comunicación de todos en la empresa es buena?	N, CS, A, CS, S	<input checked="" type="checkbox"/>		Escala de Likert	
	Firma del experto	Fecha <u>16/06/17</u>					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Yo, **Dr. César Eduardo Jiménez Calderón**, docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Lima Norte, revisor de la tesis titulada **“La Innovación y su relación con la Gestión del Talento Humano en la empresa B/S/H/ Electrodomésticos en el Distrito del Callao, año 2017”**, del estudiante **VALENZUELA SOLIS ENZO FABRIZIO**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21 % verificable en el reporte de originalidad del programa TURNITIN.

El suscrito 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.

Los Olivos, 01 de Abril de 2019



.....
Dr. César Eduardo Jiménez Calderón
Docente Asesor
DNI: **16436847**

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------