



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión del capital humano y la cultura organizacional en la empresa
Papelera Royda Sac en Lima 2019

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Bachiller en Administración

AUTORAS:

Centeno Huitocollo, Luz Omega (ORCID: 0000-0002-4926-1020)

Nevado Periche, Daniela Nelly Paola (ORCID: 0000-0002-8634-2049)

ASESORA:

Mg. Pérez Ruibal Regalado, Eliana (ORCID: 0000-0002-1350-7025)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

**CALLAO - PERÚ
2019**

Dedicatoria

Se lo dedicamos a Dios y a nuestras madres, quienes día a día nos inspiran a ser mejores personas y continuar luchando por nuestras aspiraciones y a nunca rendirnos frente a las adversidades que se nos presentan en el camino. A ustedes madrecitas porque son sinónimo de amor y bondad. Y a nuestros familiares que fueron parte de nuestra motivación constante.

Agradecimiento

Agradecer a las personas que de una u otra manera nos apoyaron para realizar de a mejor manera nuestra labor de estudiante, a los docentes de la Universidad César Vallejo – Sede Callao por brindarnos las herramientas y conocimientos necesarios para culminar con éxito este trabajo de investigación.

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	vi
Índice de Tablas.....	vii
Índice de gráficos	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA.....	6
1.1 Tipo y diseño de la investigación	6
1.2 Variables de Operacionalización	7
1.2.1 Variable	7
1.2.2 Operacionalización de las variables	7
1.3 Población	8
1.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	8
1.5 Método de análisis de datos	11
1.6 Aspectos éticos.....	11
II. RESULTADOS.....	12
3.1 Análisis descriptivos – Resultados de dimensiones	12
III. DISCUSIÓN.....	25
IV. CONCLUSIONES	26
V. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS.....	45

Índice de Tablas

Tabla 1 Gestión del capital humano	7
Tabla 2 Cultura organizacional	8
Tabla 3 Expertos de la validación de instrumentos	9
Tabla 4 Fiabilidad de la variable Gestión del capital humano	10
Tabla 5 Fiabilidad de la variable cultura organizacional	10
Tabla 6 Fiabilidad de las variables Gestión del capital humano y cultura organizacional	11
Tabla 7 Proceso de cambio	12
Tabla 8 Motivación	13
Tabla 9 Productividad.....	14
Tabla 10 Relaciones interpersonales	14
Tabla 11 Relaciones de poder	15
Tabla 12 Misión y visión	16
Tabla 13 Variable 1: Gestión del capital humano	17
Tabla 14 Variable 2: Cultura organizacional	18
Tabla 15 Prueba de hipótesis	20
Tabla 16 Prueba de normalidad.....	21
Tabla 17 Correlación Variable 1 y 2	21
Tabla 18 Correlación Dimensión 1 y Variable 2.....	22
Tabla 19 Correlación Dimensión 2 y Variable 2.....	23
Tabla 20 Correlación Dimensión 3 y Variable 2.....	23

Índice de gráficos

Gráfico 1 Proceso de Cambio	12
Gráfico 2 Motivación	13
Gráfico 3 Productividad.....	14
Gráfico 4 Relaciones interpersonales	15
Gráfico 5 Relaciones de poder	16
Gráfico 6 Misión y visión	17
Gráfico 7 Variable 1: Gestión del capital humano	18
Gráfico 8 Variable 2: Cultura organizacional	19

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre la Gestión del capital humano y la cultura organizacional en la empresa Papelera Royda SAC, 2019, para su respectiva ejecución se precisó explorar diversas fuentes de información científicas. Su enfoque es cuantitativo de tipo aplicada y se empleó el método hipotético-deductivo de diseño no experimental. La población estudiada está conformada por los 35 colaboradores con los que cuenta la empresa Papelera Royda SAC. Se utilizó un cuestionario como instrumento de medición, el cual está conformado por 18 preguntas las cuales fueron analizadas mediante el software SPSS versión 25. Así mismo se procedió a realizar análisis de fiabilidad para la validación de nuestro estudio.

Palabras claves: Gestión del capital humano, capital humano, talento, motivación, cambio, liderazgo, cultura organizacional, comunicación, estrategia, relaciones interpersonales.

Abstract

The main objective of this research work is to determine the relationship between human capital management and organizational culture in the company Papelera Royda SAC, 2019, for its respective execution it was necessary to explore various sources of scientific information. Its approach is applied type quantitative and the hypothetical-deductive non-experimental design method was used. The population studied is made up of the 35 employees with which the company Trash Royda SAC has. A questionnaire was used as a measuring instrument, which consists of 18 questions which were analyzed using the SPSS version 25 software. Reliability analyses were also carried out for the validation of our study.

Keywords: Human capital management, human capital, talent, motivation, change, leadership, organizational culture, communication, strategy, interpersonal relationship.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente el problema de las empresas es que los colaboradores no crean una identidad con la empresa donde laboran. Esto se debe a que algunas empresas no han aprendido a gestionar su capital humano, por ello en los últimos años los colaboradores han cobrado un papel importante para las empresas como activos estratégicos por sus competencias, capacidades para poder cumplir los objetivos propuestos. Así mismo la cultura organizacional se ha afectada por la mala gestión de los colaboradores, incurriendo en el incumplimiento de la cultura empresarial, valores e identidad. De lo anterior se observa que la problemática de identidad en los colaboradores es el resultado de un déficit de manejo de personal afectando directamente al conocimiento que se le transmite a cada colaborador dentro de la organización, de esta manera se genera una disconformidad entre el colaborador y el empleador al no concluir el trabajo sin poder alcanzar los resultados esperados.

Para las empresas el principal fin es optimar los resultados, para ello se enfocan en gestionar su recurso humano de la manera correcta buscando ser competitivos en el mercado. (Cuentas, 2016, p. 18).

Se puede entender que el colaborador desarrolla un papel importante para la empresa, gracias al compromiso de los colaboradores se podrá alcanzar los objetivos propuestos y mejorar los resultados.

Desde otra perspectiva el capital humano ya no es concebido como un medio, si no es considerado un agente activo y valorado por las habilidades que lo hacen competente en el ambiente laboral. (Morillo,2018, p.27).

Se comprende que el activo humano es imprescindible para la entidad, por sus capacidades intelectuales para el desenvolvimiento de objetivos propuestos por la organización.

En Perú gracias a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), los derechos de los colaboradores son respetados y las condiciones e interacción entre los colaboradores y el empleador ha ido mejorando con el pasar del tiempo. Por ello los colaboradores tienen que tener conocimiento que existe una entidad que vela por sus derechos.

Con respecto al estudio realizado en la Papelera Royda SAC, se ha identificado por distintos medios que los colaboradores de la empresa no han creado identidad con su centro de trabajo. Sin embargo, existen colaboradores que manifiestan tener algún tipo de motivación externa para continuar laborando en la empresa, la idea es implementar estrategias que ayuden a crear identidad en los colaboradores para que ellos se sientan cómodos en el lugar donde laboran, para el empleador será un reto implementar estrategias para gestionar el capital humano y adquirir el perfeccionamiento en la cultura organizacional de la corporación, esto se podrá observar significativamente en los resultados y propósitos establecidos por la organización en el presente año.

En consonancia con lo anterior, se formularon los siguientes problemas de estudio: a) problema general: ¿De qué manera la gestión del capital humano se relaciona a la cultura organizacional de la empresa Papelera Royda SAC en Lima 2019? Siendo así que los problemas específicos formulados son los siguientes: b) ¿Cuál es la relación entre el proceso de cambio y la cultura organizacional en la empresa Papelera Royda SAC, 2019?; c) ¿Cuál es la relación entre motivación y cultura organizacional en la empresa Papelera Royda SAC, 2019? y d) ¿Cuál es la relación entre la productividad y la cultura organizacional en la empresa Papelera Royda SAC, 2019?

Es imprescindible justificar una investigación, para exponer los puntos claves que intervienen en el estudio y así concretar la información obtenida. El fin de la investigación es obtener un análisis fiable que pueda otorgar soluciones para la problemática existente en una organización (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.40).

Para determinar la finalidad propuesta en este análisis se ejecutó un instrumento estratégico que permite facilitar la medición, para ello se creó un cuestionario con las variables 1 y 2 respectivamente “Gestión del capital humano” y “Cultura organizacional”.

Esta investigación realizada permite hallar la concordancia entre gestión del capital humano y la cultura organizacional. Así mismo implementa una mejora en la empresa, debido a que permite conocer el comportamiento de los colaboradores y como esto impacta a los resultados de la empresa.

Desde los antecedentes y los problemas formulados, se plantea la siguiente hipótesis general: H1: Existe relación entre la Gestión del capital humano y la cultura organizacional en la empresa Papelera Royda SAC, 2019 y H0: No existe relación entre la Gestión del

capital humano y la cultura organizacional en la empresa Papelera Royda SAC, 2019. Así mismo, las siguientes hipótesis específicas: Existe relación directa entre el proceso de cambio y la cultura organizacional en la empresa Papelera Royda SAC, 2019, existe relación directa entre la motivación y la cultura organizacional en la empresa Papelera Royda SAC, 2019 y existe relación directa entre la productividad y la cultura organizacional en la empresa Papelera Royda SAC, 2019.

Siendo así que el objetivo general planteado es: determinar la relación entre la Gestión del capital humano y la cultura organizacional en la empresa Papelera Royda SAC, 2019. Y los objetivos específicos son: determinar la relación entre el proceso de cambio y la cultura organizacional en la empresa Papelera Royda SAC, 2019, determinar la relación entre motivación y la cultura organizacional en la empresa Papelera Royda SAC, 2019 y determinar la relación entre la productividad y la cultura organizacional en la empresa Papelera Royda SAC, 2019.

II. MARCO TEÓRICO

En el desarrollo del actual estudio, se propusieron distintas investigaciones realizadas que tienen similitud con el tema a estudiar, los cuales serán expuestos a continuación:

Cernas, Mercado y Davis (2018) en su artículo científico tienen como objetivo de investigación estudiar la secuela que origina la auto eficiencia, la esperanza y potencia en vinculo de la contingencia venidera del periodo con el deleite profesional y el deber de la empresa. Se empleó un temario a 299 alumnos que cuentan con conocimientos laborales. Se acreditó la hipótesis a través de un estudio de sondeo empleando la regresión lineal. Los resultados obtenidos señalaron que los tres factores si tienen vínculo con el objetivo del estudio.

Aristimuño y Parodi (2017) en su artículo científico tiene como objetivo de investigación reconocer y explicar la labor de la jefatura central y la de la cultura organizacional en su conceptualización. Se decidió trabajar con un enfoque metodológico de estudio de caso ya que es el que facilita a una mejor contestación de las preguntas establecidas. Dicho estudio de caso posibilita agregar diversas técnicas de investigación que las preguntas establecidas requieren.

Moreno (2016) tiene como objetivo de estudio ahondar en el caso de la retención del capital humano. Para contar con un detallado conocimiento de este estudio se consideraron las acciones que se ejecutan sobre la manera de diligenciar el activo humano en las empresas macros. Como resultado se observó que en la actualidad para que las organizaciones logren permanencia y crecimiento dentro de su mercado se debe estar al pendiente de cualquier cambio que pueda ocurrir en el entorno, por lo tanto, se debe trabajar más en el talento humano con el que se va a enfrentar a la competencia para que estén aptos para trabajar en su mercado de competencias.

Chávez, Núñez y Tipiana (2016) el objetivo principal del estudio fue hallar la correlación entre cultura organizacional fundamentada en la estimación de la competitividad de la empresa. Para el desenvolvimiento de este estudio, justificar la hipótesis y llegar a los objetivos establecidos, se utilizó un método de estudio cuantitativo, transversal, descriptivo, correlacional de tipo no experimental. La población la conformaron los colaboradores del área operativa y táctica en su totalidad, exceptuando al personal destinado a prácticas profesionales. Se evaluaron a 162 miembros del personal y para ello se emplearon diversos programas y el principal fue el SPSS versión 23. Como resultado se obtuvo que la empresa en mención cuenta con una cultura consistente basada en la praxis de principios como desarrollo del talento del individuo, eficiencia y eficacia en los procesos, calidad y dirigida al rendimiento.

Vinueza (2017) tiene como objetivo sugerir un prototipo de administración de recurso humano orientado en el ambiente de la organización que mejore la complacencia de los colaboradores de dichos establecimientos. Se empleó una metodología de enfoque mixto de diseño correlacional, y se recopiló información a través de diversos documentos de validación como fueron las encuestas a 170 colaboradores, se validó su confiabilidad a través del Alfa de Cronbach y se utilizó la verificación no paramétrica de chi cuadrado a través del SPSS versión 21. En conclusión, el personal de esta organización visualiza un tipo de gestión enfocado en el clima organizacional lo cual es favorable para su satisfacción laboral en la organización donde laboran.

Zavaleta (2018) el objetivo de la investigación fue emplear las 2 etapas iniciales de cambio propuestas por Lewin para evaluar la negativa a la modificación de la formación empresarial que se aprecia en la legalización de recicladores informales de residuos sólidos en el periodo 2012-2015. Se empleó una metodología de enfoque mixto con un alcance

descriptivo causal. Este estudio estará orientado al estudio de caso, ya que se analizará un caso en concreto para entender un suceso general que es el cambio de la economía ilegal. Se concluye que una particularidad de ilegalidad en los estados en crecimiento radica en que las propiedades de la legalidad resultan minimizadas por su coste.

En relación a la variable 1, se recopilaron diversas teorías acerca del Capital Humano elaboradas por expertos en el tema:

El concepto de capital humano refiere al grupo de sabidurías y habilidades, en las que se encuentra el talento con el que cuenta una persona para enfrentar distintos cargos y crear, mejorar o desarrollar diferentes actividades o bienes, es necesario impulsar a las personas a utilizar su talento (Chiavenato, 2007, p. 37).

El autor refiere que la significación del capital humano en las organizaciones, haciendo énfasis a sus capacidades y a los aportes que su talento otorga a la organización, para ello es necesario que estos talentos sean reconocidos por la empresa, como su pilar principal.

Es el fruto excepcional de la labor de personas comunes, en pocas palabras es el talento personal convertido a talento organizacional que otorgaran gran aporte a una industria por lo cual deben ser considerados como talentos empresariales (Gonzales, 2005, p. 5)

Cada empresa le otorga un valor diferente a cada uno de sus talentos, esto es gracias al trabajo de cada uno de los colaboradores de la empresa, como aportes que los mimos pueden brindar a la organización.

Por otra parte, capital humano se define como los bienes inmateriales de competencia, fuerza y tiempo que personas denominadas colaboradores empresariales dedican a una organización (Devenport, 2000, p. 70).

Según el aporte del autor, el capital humano hace referencia a las capacidades intangibles de cada colaborador y todo el tiempo, talento y esfuerzo que le otorgan a la actividad a realizar.

En relación a la variable 1, se ha encontrado teorías de la Cultura Organizacional elaboradas por expertos en el tema:

La cultura organizacional como fuente principal del trabajo compartido entre miembros de una empresa que potencia y se diferencia de otras organizaciones (Robbins, 1998, p. 254).

El autor refiere que es la interacción de personas dentro de la organización que trabajan en conjunto y crean una diferencia entre otras organizaciones

Es el conjunto de acciones, creencias y valores que más de un individuo comparte y manifiesta en su entorno organizacional (Rittcher, 2008, p. 53).

Dentro de las empresas existen personas con habilidades y capacidades que interactúan entre ellos intercambiando conocimientos, creencias, valores y experiencias.

La cultura organizacional genera una interacción entre miembros de una corporación, clientes, proveedores donde expresan sus valores, creencias, normas que también son transmisibles a personas ajenas a la organización (Gareth, 2013, p. 9).

Se infiere del autor que existe una relación donde las personas comparten creencias y valores entre ellas, así como también es posible transmitir con personas que no pertenecen a la empresa, pero que tiene un vínculo con ella.

I. MÉTODO

1.1 Tipo y diseño de la investigación

La estrategia está basada en obtener información relevante que sea útil para la investigación y encontrar respuestas al objetivo propuesto (Hernández et al., 2014, p. 128).

Este estudio es de tipo no experimental, transversal debido a que en la recaudación de información obtenida en el campo real no existió la necesidad de cambiar ninguna de las variables porque los que intervienen en el estudio han colaborado con la investigación.

El actual estudio realizado es aplicado de tipo descriptivo- correlacional porque su finalidad es expresar los conocimientos aplicarlos en el campo laboral y poder disolver problemas existentes en la organización a corto o largo plazo.

El análisis es de tipo descriptivo debido a que muestra características esenciales y especifica las diferentes propiedades y perfiles de comunidades, personas, grupos, así

mismo es de tipo correlacional por que su objetivo principal es conocer la relación existente variables, u otro tipo de conceptos. (Hernández et al., 2014, p. 98).

1.2 Variables de Operacionalización

1.2.1 Variable

Se determina como la aplicación de diversos valores que se le atribuyen a todo ser vivo, cosas o sucesos que adoptan diferentes valores (Hernández et al., 2014 p. 105).

Se comprende por variable a la necesidad de realizar un cálculo sobre la problemática a investigar, así mismo, hallar la hipótesis propuesta y es en este sentido se denominarán variables.

1.2.2 Operacionalización de las variables

Variable 1: Gestión del capital humano

Tabla 1 Gestión del capital humano

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión del capital humano	El concepto de capital humano refiere al grupo de sabidurías y habilidades, en las que se encuentra el talento con el que cuenta una persona para enfrentar distintos cargos y crear, mejorar o desarrollar diferentes actividades o bienes, es necesario impulsar a las personas a utilizar su talento (Chiavenato, 2007, p. 37).	La primera variable se medirá a través de las dimensiones proceso de cambio, motivación y productividad en un cuestionario de 18 ítems orientadas a los colaboradores de la empresa Papelera Royda SAC en Lima 2019 y se aplicará la escala de Likert.	Proceso de cambio	Comunicación	1	Ordinal de Likert: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Capacitación	2	
				Adaptabilidad	3	
			Motivación	Liderazgo	4	
				Satisfacción	5	
				Desempeño	6	
			Productividad	Competitividad	7	
				Estrategia	8	
				Eficacia	9	

Fuente: elaboración propia.

Variable 2: Cultura organizacional

Tabla 2 Cultura organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Cultura organizacional	La cultura organizacional como fuente principal del trabajo compartido entre miembros de una empresa que potencia y se diferencia de otras organizaciones (Robbins, 1998, p. 254).	La segunda variable se medirá a través de las dimensiones relaciones interpersonales, relaciones de poder y misión y visión en un cuestionario de 18 ítems orientadas a los colaboradores de la empresa Papelera Royda SAC en Lima 2019 y se aplicará la escala de Likert.	Relaciones interpersonales	Comunicación	1	Ordinal de Likert: Nunca 1. Casi nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre
				Empatía	2	
				Equipo	3	
			Habilidad humanística	4		
			Relaciones de poder	Negociación	5	
				Compromiso	6	
				Misión y visión	7	
			Misión y visión	Objetivos organizacionales	8	
				Valores	9	
Ética						

Fuente: elaboración propia.

1.3 Población

Población

Grupo de personas que realizan actividades sistemáticamente con el propósito de lograr un mismo objetivo (Hernández et al., 2014, p. 174).

Para el presente estudio, fue necesario realizar un censo a todos los cooperantes de la empresa Papelera Royda SAC. Obteniendo así 35 encuestas contestadas.

1.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

El sondeo por encuesta es un método que ayuda a indagar y adquirir información a través de la realización de preguntas obteniendo contestaciones reales mediante un cuestionario o entrevista (Villegas, Marroquín, del Castillo y Sánchez, 2011, p. 144).

En esta investigación se empleará la técnica de la encuesta, ya que se obtendrán información real de los colaboradores de la empresa Papelera Royda SAC, datos que serán utilizados para la comprobación de la hipótesis.

La encuesta fue realizada en base a la escala de Likert:

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

Fuente: elaboración propia.

Instrumento

El instrumento es un medio que se emplea para registrar los datos de las variables a investigar (Hernández et al, 2014, p. 199).

En el caso de esta investigación, el instrumento utilizado fue un cuestionario de 18 preguntas a todos los colaboradores de la empresa Papelera Royda SAC.

Validez

Se entiende por validez al nivel de medición de un instrumento real que determina la variable que se desea medir (Hernández et al, 2014, p. 204).

Para el desarrollo de la actual investigación, se realizaron dos encuestas, es decir una sección de preguntas por cada variable, las cuales fueron evaluadas por un experto temático y por un experto metodológico, ambos pertenecientes a la Universidad César Vallejo- Filial Callao.

Tabla 3 Expertos de la validación de instrumentos

Experto N° 1	Metodológico	Dra. Pérez Ruibal Regalado, Eliana
Experto N° 2	Temático	Dr. López Landauro, Rafael

Fuente: elaboración propia.

Confiabilidad

Un instrumento de medición es confiable cuando las respuestas obtenidas de un sujeto u objeto en su mayoría son las mismas en repetidas veces (Hernández et al, 2014, p. 200).

Análisis de confiabilidad de la variable Gestión del capital humano

Analizando la confiabilidad de los ítems expuestos se trabajó con el Coeficiente Alfa de Cronbach a través del software SPSS versión 25.

Tabla 4 Fiabilidad de la variable Gestión del capital humano

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.844	.833	9

Fuente: IBM SPSS versión 25.

El resultado de fiabilidad del Alfa de Cronbach fue de 0.833, lo cual diagnostica un prominente nivel de coherencia intrínseca, lo cual significa que cada uno de los ítems e indicadores, aportan un resultado de la medición y la concordancia con un resultado de 80.33% de fiabilidad para la primera variable llamada Gestión del capital humano. Los ítems evaluados fueron 9 y muestra su fiabilidad para poder ser aplicados a la investigación.

Análisis de confiabilidad de la variable Cultura organizacional

Analizando la confiabilidad de los ítems expuestos se trabajó con el Coeficiente Alfa de Cronbach a través del software SPSS versión 25.

Tabla 5 Fiabilidad de la variable cultura organizacional

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.870	.857	9

Fuente: IBM SPSS versión 25.

El resultado de fiabilidad del Alfa de Cronbach fue de 0.920, lo cual diagnostica un prominente nivel de coherencia intrínseca, lo cual significa que cada uno de los ítems e indicadores, aportan un resultado de la medición y la concordancia con un resultado de 90.20% de fiabilidad para la primera variable llamada Cultura organizacional. Los ítems evaluados fueron 9 y muestra su fiabilidad para poder ser aplicados a la investigación.

Análisis de confiabilidad de las variables 1 y 2: Gestión del capital humano y Cultura organizacional

Para analizar la confiabilidad de los ítems expuestos se trabajó con el Coeficiente Alfa de Cronbach a través del software SPSS versión 25.

Tabla 6 Fiabilidad de las variables Gestión del capital humano y cultura organizacional

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.920	.913	18

Fuente: IBM SPSS versión 25.

El resultado de fiabilidad del Alfa de Cronbach fue de 0.913, lo cual diagnostica un prominente nivel de coherencia intrínseca, lo cual significa que cada uno de los ítems e indicadores, aportan un resultado de la medición y la concordancia con un resultado de 90.13% de fiabilidad para las variables Gestión del capital humano y Cultura organizacional. Los ítems evaluados fueron 18 y muestran su fiabilidad para poder ser aplicados a la investigación.

1.5 Método de análisis de datos

La táctica de recopilación de datos que se empleará en este estudio se dará mediante el software estadístico SPSS versión 25 que permite hallar la estadística descriptiva, evidenciando los resultados en tablas.

1.6 Aspectos éticos

Esta investigación está elaborada por argumentos extraídos de diversas fuentes teóricas, dichos argumentos fueron verificados y expresados en la realización teórica y bibliográfica con la finalidad de respetar la autoría y evitar el plagio, ya que la ética es quien rige nuestros procedimientos y comportamientos ante el prójimo.

II. RESULTADOS

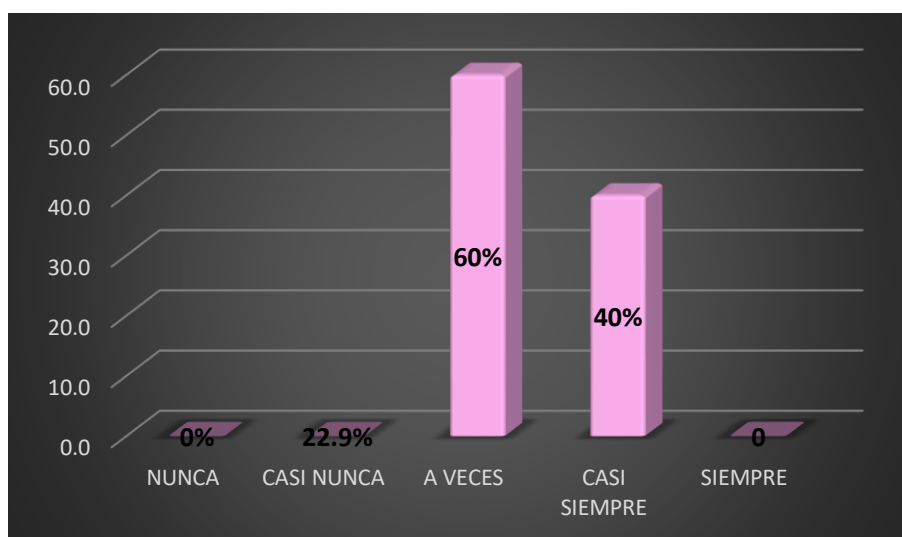
3.1 Análisis descriptivos – Resultados de dimensiones

Tabla 7 Proceso de cambio

PROCESO DE CAMBIO						
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	NUNCA	0	0.0	0.0	0.0	0.0
	CASI NUNCA	0	0.0	0.0	0.0	0.0
	A VECES	21	60.0	60.0	60.0	60.0
	CASI SIEMPRE	14	40.0	40.0	100.0	100.0
	SIEMPRE	0	0.0	0.0	0.0	0.0
	Total	35	100.0	100.0		

Fuente: IBM SPSS versión 25.

Gráfico 1 Proceso de Cambio



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la primera dimensión Proceso de cambio y considerando las preguntas realizadas sobre los ítems comunicación, capacitación y adaptabilidad, la mayor cantidad de respuestas se encontraron en las siguientes escalas: a veces con 54.3% y casi siempre con 22.9% es posible observar que, en su mayoría, los colaboradores logran adaptarse a cambios dentro de la empresa.

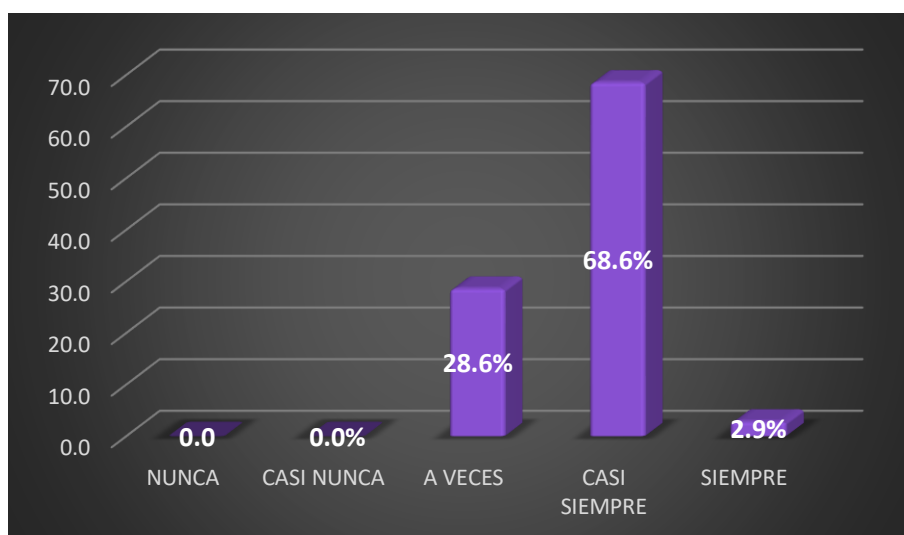
Este resultado favorece a la empresa, debido a que, si se requiere aplicar la rotación de personal, estos, se adaptaran con mayor facilidad y no se generan retrasos en los servicios, entrega de mercadería o disconformidad con los clientes.

Tabla 8 Motivación

MOTIVACION					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	0	0.0	0.0	0.0
	CASI NUNCA	0	0.0	0.0	0.0
	A VECES	10	28.6	28.6	28.6
	CASI SIEMPRE	24	68.6	68.6	97.1
	SIEMPRE	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: IBM SPSS versión 25.

Gráfico 2 Motivación



Fuente: elaboración propia.

En cuanto a los resultados obtenidos de la segunda dimensión Motivación y considerando las preguntas realizadas sobre los ítems liderazgo, satisfacción y desempeño la mayor cantidad de respuestas se encontraron en las siguientes escalas: casi siempre con 68.6%, y a veces con un 28.6% es posible observar que, en su mayoría, los colaboradores se sienten motivados dentro de la empresa.

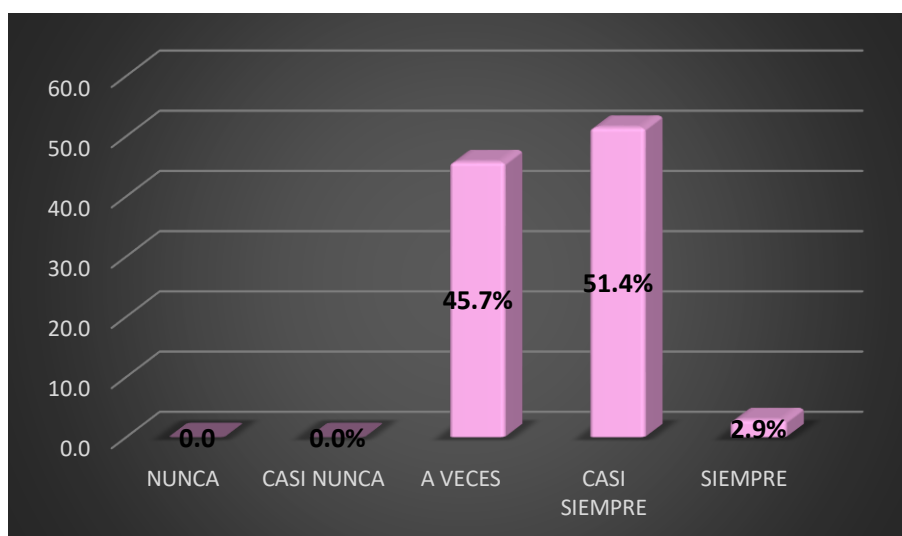
Este resultado es favorable para la empresa Papelera Royda SAC ya que con esta motivación la productividad y la eficiencia de los colaboradores será más alta y traerá más beneficios empresariales.

Tabla 9 Productividad

PRODUCTIVIDAD					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	0	0.0	0.0	0.0
	CASI NUNCA	0	0.0	0.0	0.0
	A VECES	16	45.7	45.7	45.7
	CASI SIEMPRE	18	51.4	51.4	97.1
	SIEMPRE	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: IBM SPSS versión 25.

Gráfico 3 Productividad



Fuente: elaboración propia.

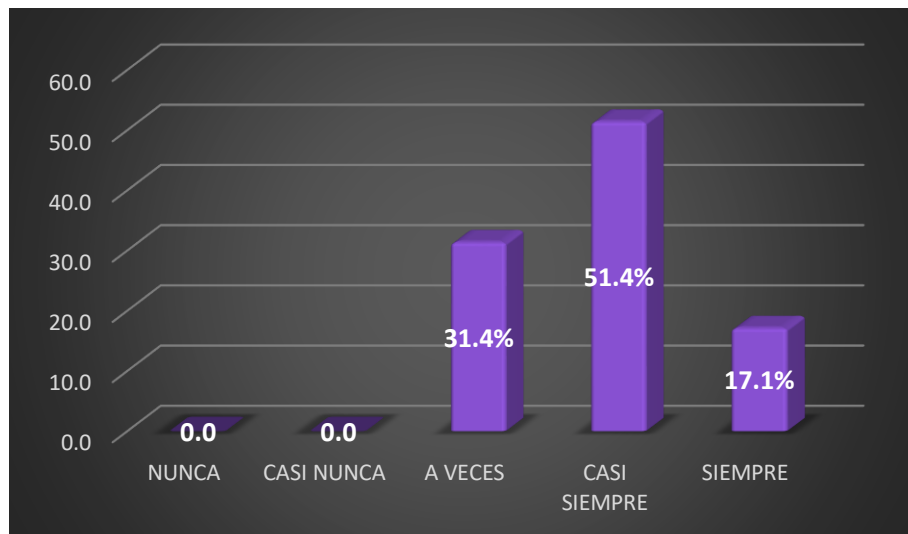
En cuanto a los resultados adquiridos en la tercera dimensión Productividad y considerando las preguntas realizadas sobre los ítems competitividad, estrategia y eficacia, la mayor cantidad de respuestas se encontraron en las siguientes escalas: casi siempre con 51.4% y a veces con 45.7% es posible observar que existen opiniones diversas respecto a la productividad que se desarrolla dentro de la empresa.

Tabla 10 Relaciones interpersonales

RELACIONES INTERPERSONALES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	0	0.0	0.0	0.0
	CASI NUNCA	0	0.0	0.0	0.0
	A VECES	11	31.4	31.4	31.4
	CASI SIEMPRE	18	51.4	51.4	82.9
	SIEMPRE	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: IBM SPSS versión 25.

Gráfico 4 Relaciones interpersonales



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a los resultados adquiridos en la cuarta dimensión Relaciones interpersonales y considerando las preguntas realizadas sobre los ítems comunicación, empatía y equipo, la mayor cantidad de respuestas se encontraron en las siguientes escalas: casi siempre con un 51.4%, a veces 31.4% y siempre 17.1%. Se observa que las Relaciones interpersonales son aplicadas por la población total de la empresa.

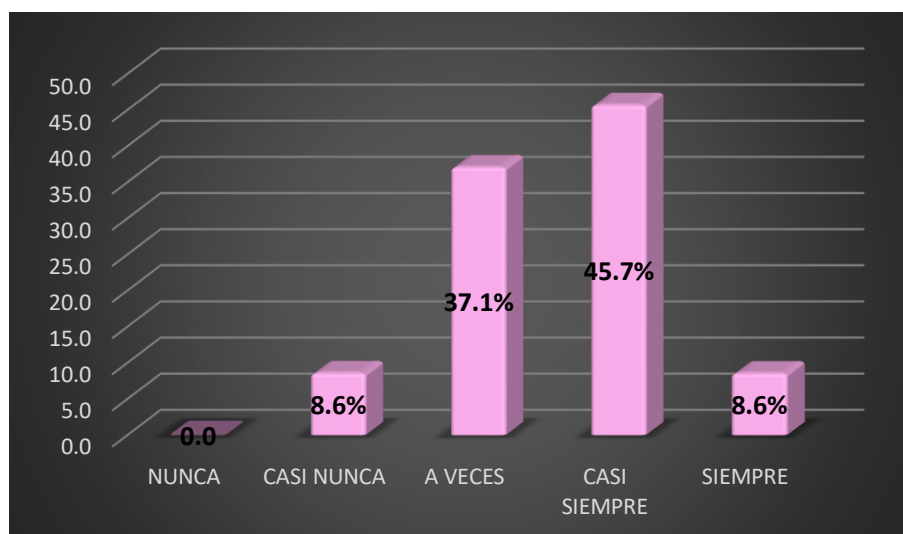
El resultado expresa que la población de la empresa mantiene una relación visiblemente adecuada entre ellos, y esto genera que la comunicación sea más efectiva y que sus procesos sean más eficientes.

Tabla 11 Relaciones de poder

RELACIONES DE PODER					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	0	0.0	0.0	0.0
	CASI NUNCA	3	8.6	8.6	8.6
	A VECES	13	37.1	37.1	45.7
	CASI SIEMPRE	16	45.7	45.7	91.4
	SIEMPRE	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Fuente: IBM SPSS versión 25.

Gráfico 5 Relaciones de poder



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a los resultados adquiridos en la quinta dimensión Relaciones de poder y considerando las preguntas realizadas sobre los ítems Habilidad humanística, negociación, compromiso la mayor cantidad de respuestas se encontraron en las siguientes escalas: casi siempre con un 45.7% y a veces 37.1%. Se observa que una gran proporción parte de la población considera que existe Relaciones de poder dentro de la empresa.

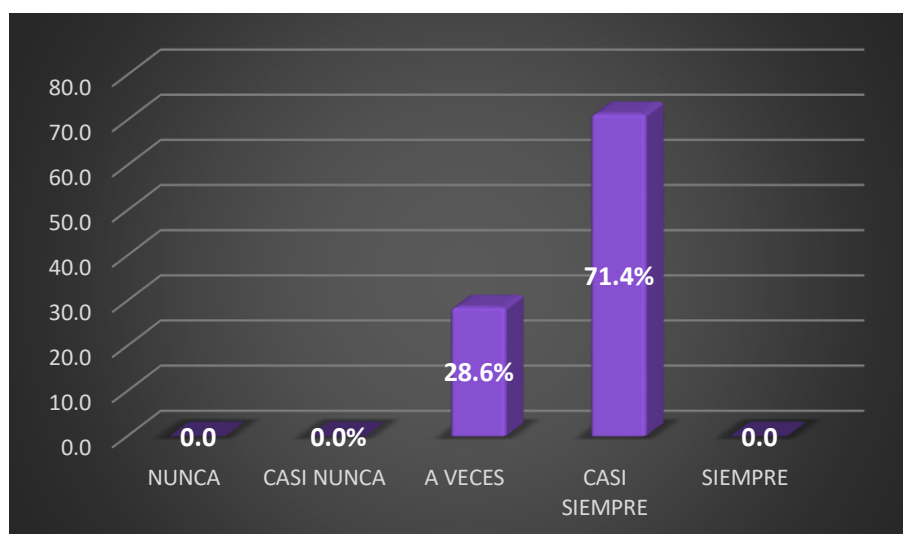
El resultado expresa que para los colaboradores es factible llegar a un tipo de acuerdo o negociación con los directivos y administrativos de la empresa, y esto asegura un mejor desenvolvimiento del personal, porque genera mayor confianza en ellos mejorando la rentabilidad en beneficio de la empresa.

Tabla 12 Misión y visión

		MISIÓN Y VISIÓN			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	0	0.0	0.0	0.0
	CASI NUNCA	0	0.0	0.0	0.0
	A VECES	10	28.6	28.6	28.6
	CASI SIEMPRE	25	71.4	71.4	100.0
	SIEMPRE	0	0.0	0.0	0.0
Total		35	100.0	100.0	

Fuente: IBM SPSS versión 25.

Gráfico 6 Misión y visión



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a los resultados adquiridos en la sexta dimensión Misión y visión y considerando las preguntas realizadas sobre los ítems Objetivos organizacionales, valores y ética, la mayor cantidad de respuestas se encontraron en las siguientes escalas: casi siempre con un 71.4% y a veces 28.6% podemos observar que la Misión y visión prevalecen en el personal que labora para la empresa.

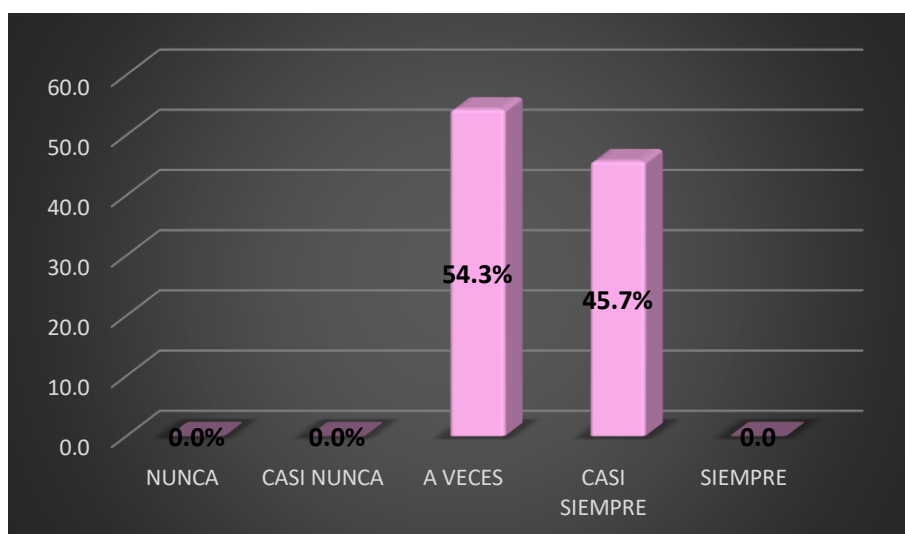
El resultado expresa que en su mayoría la población se identifica con la misión y visión de la empresa, así mismo ellos contribuyen su trabajo aplicando sus valores y ética para el logro de los objetivos organizacionales.

Tabla 13 Variable 1: Gestión del capital humano

GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO						
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido		Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	0	0.0	0.0		0.0
	CASI NUNCA	0	0.0	0.0		0.0
	A VECES	19	54.3	54.3		54.3
	CASI SIEMPRE	16	45.7	45.7		100.0
	SIEMPRE	0	0.0	0.0		0.0
	Total	35	100.0	100.0		

Fuente: IBM SPSS versión 25.

Gráfico 7 Variable 1: Gestión del capital humano



Fuente: elaboración propia.

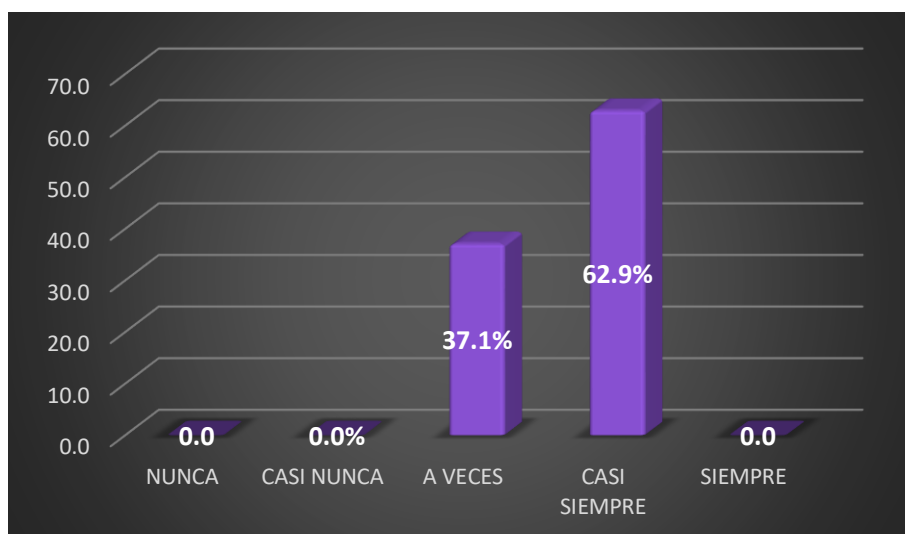
Teniendo en cuenta el alcance de los resultados para la primera variable Gestión del capital humano, las respuestas obtenidas se encontraron en las siguientes escalas: a veces con a veces con 54.3% y casi siempre con 45.7% se observa en la empresa cuenta con un modelo de gestión empresarial bien establecido y enfocado al personal, lo cual favorece a su desarrollo organizacional, potenciando y explotando las habilidades humanísticas que originan un correcto funcionamiento y rendimiento del personal hacia la empresa.

Tabla 14 Variable 2: Cultura organizacional

CULTURAORGANIZACIONAL						
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	NUNCA	0	0.0	0.0	0.0	
	CASI NUNCA	0	0.0	0.0	0.0	
	A VECES	13	37.1	37.1	37.1	
	CASI SIEMPRE	22	62.9	62.9	100.0	
	SIEMPRE	0	0.0	0.0	0.0	
	Total	35	100.0	100.0		

Fuente: IBM SPSS versión 25.

Gráfico 8 Variable 2: Cultura organizacional



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a los resultados adquiridos en la segunda variable denominada Cultura organizacional y considerando las preguntas realizadas sobre las dimensiones Relaciones interpersonales, Relaciones de poder y Misión y visión la mayor cantidad de respuestas se encontraron en las siguientes escalas: casi siempre con un 62.9% y a veces 37.1%. Se observa que la Variable Cultura organizacional es aplicada en la empresa y guarda una fuerte relación con el personal.

Como resultado se expresa que la Cultura organizacional es importante para la empresa y que favorece la relación empresarial con su personal, siendo beneficioso porque muestra una solides frente a la perspectiva de la competencia.

Prueba de hipótesis

Tabla 15 Prueba de hipótesis

COEFICIENTE	TIPO DE CORRELACIÓN
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	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: elaboración propia.

Prueba de normalidad

H0: La distribución de la muestra es normal.

H1: La distribución de la muestra no es normal.

Considerando:

Sig. < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Sig. > 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Tabla 16 Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
PROCESODECAMBIO	.271	35	.000	.803	35	.000
MOTIVACION	.409	35	.000	.668	35	.000
PRODUCTIVIDAD	.316	35	.000	.777	35	.000
RELACIONESINTERPERSONALES	.267	35	.000	.800	35	.000
RELACIONESDEPODER	.267	35	.000	.862	35	.000
MISIONYVISION	.384	35	.000	.683	35	.000
GESTIONDELCAPITALHUMANO	.351	35	.000	.708	35	.000
CULTURAORGANIZACIONAL	.370	35	.000	.703	35	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: IBM SPSS versión 25.

En el respectivo cuadro se visualiza que la población total de la empresa Papelera Royda SAC está conformada por 35 personas, por lo consiguiente se trabajará con el estadístico de Shapiro-Wilk, debido a que la población es menor a 50. El cual suministra un porcentaje de significancia de $0.000 < 0.05$. Concluyendo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis propuesta, reflejando que la distribución de la población no es normal y la investigación es no paramétrica.

Prueba no paramétrica

Se emplea la prueba no paramétrica, debido a que no cumple algunas condiciones.

Tabla 17 Correlación Variable 1 y 2

		Correlaciones	
		GESTION DEL CAPITAL HUMANO	CULTURA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	GESTION DEL CAPITAL HUMANO	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.826**
		N	35
	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	.826**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	35

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

Fuente: IBM SPSS versión 25.

En el alcance adquirido en el estadístico Rho de Spearman se obtuvo un resultado de 0.826** entre la variable 1 “Gestión del capital humano” y la variable 2 “Cultura organizacional” el cual indica que se considera una correlación positiva considerable.

También se visualiza que el grado de significancia es $0.000 < 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis propuesta en este estudio. Por tanto, se considera que si existe relación entre Gestión del capital humano y la cultura organizacional en la empresa Papelera Royda SAC en Lima 2019.

Hipótesis general

H1: Existe relación entre la Gestión del capital humano y la cultura organizacional en la empresa Papelera Royda SAC, 2019.

H0: No existe relación entre la Gestión del capital humano y la cultura organizacional en la empresa Papelera Royda SAC, 2019.

Tabla 18 Correlación Dimensión 1 y Variable 2

Correlaciones				
		CULTURA ORGANIZACIONAL		PROCESO DE CAMBIO
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1.000	,686**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	35	35
	PROCESO DE CAMBIO	Coefficiente de correlación	,686**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	35	35

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

Fuente: IBM SPSS versión 25.

En el alcance adquirido en el estadístico Rho de Spearman se obtuvo un resultado de 0.686** entre la variable 2 “Cultura organizacional” y la dimensión 1 “Proceso de cambio” el cual indica que se considera una correlación positiva media. También se visualiza que el grado de significancia es $0.000 < 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis propuesta en este estudio. Por tanto, se considera que si existe relación entre la cultura organizacional y el proceso de cambio en la empresa Papelera Royda SAC en Lima 2019.

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación directa entre el proceso de cambio y la cultura organizacional en la empresa Papelera Royda SAC, 2019.

H0: No existe relación directa entre el proceso de cambio y la cultura organizacional en la empresa Papelera Royda SAC, 2019.

Tabla 19 Correlación Dimensión 2 y Variable 2

Correlaciones				
		CULTURA ORGANIZACIONAL		
		MOTIVACIÓN		
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1.000	,781**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	35	35
	MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación	,781**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	35	35

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

Fuente: IBM SPSS versión 25.

En el alcance adquirido en el estadístico Rho de Spearman se obtuvo un resultado de 0.781** entre la variable 2 “Cultura organizacional” y la dimensión 2 “Motivación” el cual indica que se considera una correlación positiva considerable. También se visualiza que el grado de significancia es $0.000 < 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis propuesta en este estudio. Por tanto, se considera que si existe relación entre la cultura organizacional y la motivación en la empresa Papelera Royda SAC en Lima 2019.

Hipótesis específica 2

H1: Existe relación directa entre la motivación y la cultura organizacional en la empresa Papelera Royda SAC, 2019.

H0: No existe relación directa entre la motivación y la cultura organizacional en la empresa Papelera Royda SAC, 2019.

Tabla 20 Correlación Dimensión 3 y Variable 2

Correlaciones				
		CULTURA ORGANIZACIONAL		
		PRODUCTIVIDAD		
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1.000	,820**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	35	35
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,820**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	35	35

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

Fuente: IBM SPSS versión 25

En el alcance adquirido en el estadístico Rho de Spearman se obtuvo un resultado de 0.820** entre la variable 2 “Cultura organizacional” y la dimensión 2 “Productividad” el cual indica que se considera una correlación positiva considerable. También se visualiza que el grado de significancia es $0.000 < 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis propuesta en este estudio. Por tanto, se considera que si existe relación entre la cultura organizacional y la productividad en la empresa Papelera Royda SAC en Lima 2019.

Hipótesis específica 3

H1: Existe relación directa entre la productividad y la cultura organizacional en la empresa Papelera Royda SAC, 2019.

H0: No existe relación directa entre la productividad y la cultura organizacional en la empresa Papelera Royda SAC, 2019.

III. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación sobre la relación de la Gestión del capital humano y la Cultura organizacional en la empresa Papelera Royda SAC en Lima 2019; se empleó una encuesta a la totalidad de su personal equivalente a 35 personas. Por consiguiente, se manifiesta que:

3.1 objetivo e hipótesis general

El objetivo general propuesto fue determinar la relación entre la Gestión del capital humano y la cultura organizacional en la empresa Papelera Royda SAC en 2019. En base a los resultados obtenidos a través del personal encuestado, se observó que existe relación entre ambas variables y a través de los resultados estadísticos obtenidos se obtuvo como grado de significancia 0.00, quiere decir que por es inferior al nivel requerido de 0.05, de acuerdo a lo propuesto por Hernández et al. (2014, p.2016). Por ende, es aceptada la hipótesis de investigación expresando un alto nivel de concordancia entre las variables Gestión del capital humano y cultura organizacional en la empresa Papelera Royda SAC en Lima 2019.

3.2 objetivo e hipótesis específico N°1

En cuanto al primer objetivo e hipótesis específico se tuvo como finalidad determinar la relación existente entre el proceso de cambio y la cultura organizacional de la empresa, donde sus resultados de 60.86% expresan que si existe relación entre la ya nombrada dimensión 1 y variable 2 respectivamente.

3.3 objetivo e hipótesis específico N°2

Seguidamente, el segundo objetivo e hipótesis específico tuvo como finalidad hallar la relación ente la dimensión motivación y la variable cultura organizacional en la empresa Papelera Royda SAC, obteniendo así un 70.81% de correlación entre ambas.

3.4 objetivo e hipótesis específico N°3

En referencia al tercer objetivo e hipótesis específica, el cual requiere analizar la relación entre la productividad y la cultura organizacional de la empresa en estudio, el resultado de la correlación fue de 80.20% lo cual quiere decir que la dimensión y variable si tienen relación entre ellas.

IV. CONCLUSIONES

De la presente investigación se concluyó lo siguiente:

1. Respecto al Objetivo general, después de haber aplicado una encuesta al personal que labora en la empresa Papelera Royda SAC, se recopiló información que expresa que existe una relación entre las variables 1 y 2 respectivamente con un 80.26%, de correlación. Es así que los colaboradores de la empresa observan una buena gestión del Capital humano y piensan que por ello la Cultura organizacional de la empresa se ve beneficiada con mejores resultados.
2. Respecto al objetivo específico 1 que busca hallar la relación existente entre la dimensión proceso de cambio y la cultura organizacional los colaboradores de la empresa en mención expresan una relación significativa de 60.86% lo cual quiere decir que la adaptabilidad al cambio es aceptada en su mayoría favorablemente y esto beneficia a la empresa por que los procesos más eficientes y efectivos.
3. En relación con el objetivo específico 2 que propone hallar la relación entre la motivación y la cultura organizacional de la empresa, el personal encuestado expreso favorablemente una relación de 70.81% afirmando que cuando se le brinda algún tipo de motivación ellos trabajan de manera más activa, productiva fortaleciendo favorablemente la cultura organizacional de la empresa.
4. En relación con el objetivo específico 3 que busca hallar la relación entre productividad y la cultura organizacional, el personal expreso que existe una relación considerable de 70.81% debido a que al mejorar la productividad esto se observa reflejado en los resultados de la empresa, y se sienten conformes cuando los directivos reconocen el esfuerzo que ellos realizan y a esto se le conoce como motivación intrínseca.

V. RECOMENDACIONES

Se sugiere a la empresa Papelera Royda SAC. Lo siguiente:

1. Otorgar mayor atención y valor al personal para poder crear identidad empresarial en ellos. Para mejorar y fortalecer la confianza del colaborar y este pueda explotar todas sus capacidades y habilidades en beneficio de la empresa. Ya que actualmente existen empresas donde los colaboradores trabajan inconformes y descontentos, afectando así la productividad y rendimiento de la empresa.
2. Brindar mayor información acerca de los peligros y riesgos en las Pymes, para prevenir y resguardar la seguridad de los colaboradores y evitar que se expongan a cualquier tipo de accidente o incidentes, ya que esto generaría mayores costos para la empresa.
3. Invertir en capacitaciones para el personal de las áreas gerenciales, tácticas y operativas de la empresa, con el fin de mantener actualizados al capital humano que labora para ellos. Beneficiando y potencializando los conocimientos de cada trabajador y estos sean aplicado en su ámbito laboral.
4. Incluir una mejor Gestión de capital humano, ya que son la principal fuente de progreso y desarrollo para el crecimiento de la empresa, así mismo mantener la Cultura organizacional para equilibrar y generar identidad en el personal de las diferentes áreas, beneficiando el trabajo en equipo.

REFERENCIAS

- Aristimuño, A. y Parodi, J (2017). Un Caso Real de Combate al Fracaso en la Educación Pública: Una Cuestión de Acompañamiento, Liderazgo y Cultura Organizacional. 15 (4). [Fecha de consulta 05 de octubre del 2019]. ISSN: 141-157. Recuperado de: <https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/view/8551>
- Arias, Fidas (2006). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. (5º. ed.) Caracas - Venezuela: Episteme.
- Aquino, J., Vola- Luhrs, R., Arreco, M. y Aquino, G. (2004) Recursos humanos. (3.a ed). Buenos Aires: Macchi.
- Betancourt, B. (2014). Análisis sectorial y competitividad. Bogotá: ECOE ediciones.
- Cernas, D., Mercado, P. y Daivis, M. Perspectiva futura de tiempo, satisfacción laboral y compromiso organizacional: el efecto medidor de la autoeficiencia, la esperanza y la vitalidad. 34 (9). [Fecha de consulta 05 de octubre del 2019]. ISSN: 1576-5962. Recuperado de: <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/jwop2018a1>
- Cuentas, S. (2016) las estrategias de gestión del capital humano en la facultad de educación de una universidad privada en lima metropolitana. Lima Perú (Tesis de Magister) Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6571/CUENTAS_MARTEL_SUSAN ESTRATEGIAS_LIMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chavez, C., Núñez, X. y Tipiana, L. (2016) Efecto del desarrollo de una cultura organizacional basada en valores sobre la competitividad de la empresa Cerámica San Lorenzo S.A. Lima Perú (Tesis de Licenciado) Recuperado de: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621727/chavez_cc.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Davenport, T. (2000). Capital humano creando ventajas competitivas a través de las personas. España: Gestión 2000.
- Fernández, C. (2014) La Comunicación en las Organizaciones (3ª. ed). México. Trillas
- Fichter, J. (1994) Sociología. Barcelona: Herder.

- Franklin, E. y Krieger, M. (2011). Comportamiento organizacional. Enfoque para América Latina. México: Pearson educación.
- Gareth, J. (2013) Teoría organizacional, diseño y cambio en las organizaciones. (6ª. ed). México. Pearson Educación
- González, R. (2005). Nuevas tecnologías aplicadas a la Gestión de RRHH. Las TIC's como herramienta de Mejora Permanente del Capital Humano. España: Ideas propias editorial.
- Hernandez, R., Fernandez, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6.a ed). México: Mc Graw Hill.
- Ivancevich, J., Konopaske, R y Matteson, M. (2012) Comportamiento Organizacional. México. McGraw-Hill Interamericana
- Koontz, H y Weihrich, H. (s.f) Administración Una perspectiva Global. (12ª. ed). México. McGraw-Hill Interamericana
- Louffat, (2012) Administración: Fundamentos del Proceso Administrativo (3ª. ed). Argentina. Esan
- Moreno, R. (2016). La importancia de la Retención del Talento Humano en una empresa comercializadora de calzado. México (Tesis de licenciada). Recuperado de: <http://132.248.9.195/ptd2016/abril/0743557/0743557.pdf>
- Morillo, D (2018). La gestión del talento humano y el desarrollo de las empresas industriales de confecciones de lima metropolitana, análisis y propuesta actual. Lima Perú (Tesis de Maestria). Recuperado de: <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2474/Morillo%20Rojas%20Daniel-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Munch, L. (2008) Planeación estratégica. (2ª ed). México. Trillas
- Porret, M. (2007). Recursos humanos dirigir y gestionar personas en las organizaciones. (3.a ed). Madrid: Esic editorial.
- Pearson, T. (1956) Suggestions for a sociological approach to the Theory of Organizations, En Administrative Science Quarterly. (Vol. 1)

- Pintado, E. (2014) Comportamiento Organizacional: Gerenciación y liderazgo conductivo del talento humano. (4ª ed). Perú
- Pintado, E. (2014) Comportamiento Organizacional: Gerenciación y liderazgo conductivo del talento humano. (4ª. Ed). Perú
- Prieto, J (2012) Gestión estratégica organizacional. (4ª ed). Colombia. Ecoediciones
- Porter, M. (2012). Estrategia competitiva. Técnicas para el análisis de los sectores industriales de la competencia. (42.a ed). México: Grupo editorial patria
- Rittcher, M. (2008) Cultura Organizacional. Argentina, Dircom
- Robbins, S. (1998), “Fundamentos de comportamiento organizacional” México, Prentice Hall Hispaniamericana, S.A .[en línea] Disponible en: <https://books.google.com.co/books?id=Q8p51ceQyXoC&pg=RA1-PA253&dq=%20cultura+empresarial&hl=es-419&sa=X&ei=OKA UrmKC4vS9gS2nYGgAw&%20ved=0CFcQ6AEwCA#v=onepage&q=cultura%20empresarial&f=false> Recuperado: 10 de octubre de 2013.
- Vinueza, A. (2017). Modelo de gestión de talento humano, basado en el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba – Ecuador. Lima- Perú. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6557/Vinueza_ja.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Zavaleta, K. (2018). El cambio de la cultura organizacional: obstáculos en la formalización y asociación de los recolectores informales de residuos sólidos en el programa de inserción pro reciclador de la asociación ciudad saludable en el distrito de Miraflores. Lima- Perú. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/10355/ZAVALETA_GAMARRA_CAMBIO_CULTURA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA ROYDA SAC
EN LIMA 2019

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES
<p>GENERAL ¿De qué manera la gestión del capital humano impacta a la cultura organizacional de la empresa Papelería Royda SAC en Lima 2019?</p> <p>ESPECÍFICOS ¿Cuál es la relación entre el proceso de cambio y la cultura organizacional en la empresa Papelería Royda SAC, 2019?</p> <p>¿Cuál relación entre motivación y cultura organizacional en la empresa Papelería Royda SAC, 2019?</p> <p>¿Existe relación entre productividad y la cultura organizacional en la empresa Papelería Royda SAC, 2019?</p>	<p>GENERAL Determinar la relación entre la Gestión del capital humano y la cultura organizacional en la empresa Papelería Royda SAC, 2019.</p> <p>ESPECÍFICOS Determinar la relación entre el proceso de cambio y la cultura organizacional en la empresa Papelería Royda SAC, 2019.</p> <p>Determinar la relación entre motivación y la cultura organizacional en la empresa Papelería Royda SAC, 2019.</p> <p>Determinar la relación entre la productividad y la cultura organizacional en la empresa Papelería Royda SAC, 2019.</p>	<p>GENERAL Existe relación entre la Gestión del capital humano y la cultura organizacional en la empresa Papelería Royda SAC, 2019.</p> <p>ESPECÍFICOS Existe relación directa entre el proceso de cambio y la cultura organizacional en la empresa Papelería Royda SAC, 2019.</p> <p>Existe relación directa entre la motivación y la cultura organizacional en la empresa Papelería Royda SAC, 2019.</p> <p>Existe relación directa entre la productividad y la cultura organizacional en la empresa Papelería Royda SAC, 2019.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE Gestión del Talento Humano DIMENSIONES 1.- Proceso de cambio: Chiavenato (2007) [...] comienza con el surgimiento de fuerzas que crean la necesidad de cambio en algunas partes de la organización. Estas fuerzas pueden ser exógenas o endógenas. (p.418) 2.- Motivación: Chiavenato (2007) [...] es todo aquello que impulsa a la persona a actuar de determinada o que da origen, por lo menos, a una determinada tendencia, a un determinado comportamiento. (p. 47) 3.- Productividad: Aquino et al. (2004) lograr de ellos el nivel de desempeño que permita a la empresa mantenerse en el mercado. (p. 3)</p>	<p>Comunicación: Chiavenato (2007) [...] es el proceso por el cual se transmite información y significados de una persona a otra. [...] es la manera de relacionarse con otras personas. A través de ideas, hechos, pensamientos y valores. (p. 59) Capacitación: Chiavenato (2007) [...] es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. (p. 386) Adaptabilidad: Chiavenato (2007) es el mecanismo mediante el cual la organización responde a los cambios inducidos externa e internamente. (p.35) Liderazgo: Porret (2007) El líder es aquella persona que, entre varias características personales, la más importante es tener la capacidad de convencer a quienes le rodean para que le sigan, actúen de acuerdo con sus instrucciones o deseos, les respeten y crean en él. (p.28) Satisfacción: Chiavenato (2007) la organización satisface las demandas del ambiente a través de la responsabilidad social, ética, voluntarismo, etc. (p.35) Desempeño: Franklin y Krieger (2011) [...] es la traducción efectiva de la misión institucional en la práctica, en función de valores sociales aceptados para mejorar la calidad de vida de las organizaciones y las comunidades. (p. 187) Competitividad: según Porter (como se citó en Betancourt, 2014, par. 3), "La competitividad es la productividad (valor por unidad de insumo) en la que la nación, región o clúster usa sus recursos humanos y naturales". Estrategia: Porter (2012) [...] las acciones ofensivas que puede lograr hacer una empresa, para crear una posición firme dentro de un mercado. (p. 85) Eficacia: Chiavenato (2007) [...] comprende indicadores contables en términos de utilidad, ventas, facturación, gastos o de criterios parecidos. (p. 32)</p>

		<p>VARIABLE DEPENDIENTE Cultura Organizacional DIMENSIONES</p> <p>1.- Las Relaciones Interpersonales: Fichter, J. (1994) Generalmente nos referimos a las relaciones sociales, en las que intervienen dos o más personas; pero también es verdad que hay interacción entre grupos (p.221).</p> <p>2.- Relaciones de Poder: Parson, T. (1956) La capacidad generalizada de asegurar el cumplimiento de las obligaciones mediante unidades de un sistema de organización colectiva, en el cual las obligaciones están legitimadas por su relación con las metas colectivas y donde, en caso de negativa, se presume que su cumplimiento será impuesto por medio de sanciones situacionales negativas (p.74)</p> <p>3.- Visión y misión: Prieto, J (2012) La visión es la imagen de un estado futuro ambicioso y deseable que está relacionado con el cliente interno y externo, que tiene que ser mejor que el estado actual y que a su vez se convierte en un sueño de largo alcance y para lograrla se requiere de pasión, sacrificio, tenacidad y dinamismo por parte de los integrantes de la empresa. [...] La misión es el marco de referencia máximo de una organización para lograr sus objetivos (p. 98-102)</p> <p>Comunicación: Koonitz, H y Wehrlich, H. (s.f) Es la transferencia de información de un emisor a un receptor, el cual debe estar en condiciones de comprenderla (p. 594)</p> <p>Empatía: Fernández, C. (2014) La capacidad de inferir los sentimientos y el estado de ánimo del interlocutor (casi siempre a partir de señales no verbales). Pero, además, la empatía debe incluir la comprensión de la relación entre el estado de ánimo o los sentimientos y la conducta del otro. (p. 60)</p> <p>Equipo: Loufat, (2012) Los equipos son conjuntos de personas que poseen competencias complementarias que se integran y relacionan de forma interdependiente, constante y con responsabilidad solidaria para lograr objetivos comunes plenamente identificados con indicadores de resultados (p. 231).</p> <p>Habilidad humanística: Prieto, J (2012) Es la capacidad del ejecutivo para funcionar de manera efectiva como miembro de un grupo o equipo de trabajo. Esta habilidad se determina por la manera como el directivo percibe a sus colegas, subordinados o seguidores y su comportamiento ante ellos (p. 72)</p> <p>Negociación: Loufat, (2012) Es el proceso por medio del cual, dos o más partes, de forma libre y voluntaria, intentan resolver conflictos en relación a un asunto, tema, situación general o específica, buscando obtener los beneficios más adecuados y positivos para satisfacer sus intereses respectivos de forma equilibrada y justa (p. 289).</p> <p>Compromiso: Pintado, E. (2014) Es el nivel en que el empleado se identifica con la organización y dese seguir participando activamente en ella, es un indicador de la disposición del empleado a quedarse con una organización en el futuro, porque en ella satisface su expectativa (p. 265).</p> <p>Objetivos organizacionales: Chiavenato, I. (2007) Conjunto de elementos que tienen como finalidad cumplir un objetivo de acuerdo con un plan (p. 22).</p> <p>Valores: Ivancevich, J., Konopaske, R. y Matteson, M. (2012) Los valores son los deseos o necesidades afectivas y consientes de las personas que guían el comportamiento (p. 39).</p> <p>Ética: Daft, R. (2004) Es el código de principios y valores morales que rigen la conducta de una persona o grupo respecto a lo que es bueno o malo (p. 138)</p>
--	--	---

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos



ENCUESTA

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

Responda según las siguientes opciones: 1 (Nunca), 2 (Casi nunca), 3 (A veces), 4 (Casi siempre) y 5(Siempre).


PREGUNTA	1	2	3	4	5
¿Recibe información sobre los riesgos y medidas de prevención relacionados a su puesto de trabajo?					
¿Recibe usted capacitaciones por parte de la empresa?					
¿Se adapta fácilmente a algún cambio dentro de su entorno laboral?					
¿Ve en su jefe a un líder al cual pueda recurrir cuando ud. lo necesite?					
¿Se siente participe de los logros y éxitos dentro de su lugar de trabajo?					
¿Recibe información de como desempeña su trabajo?					
A diferencia de otras empresas donde ha laborado, ¿Royda otorga más valor a sus colaboradores?					
¿Desarrolla estrategias para que su desarrollo laboral sea efectivo?					
¿El líder facilita la comunicación y la participación eficaz?					

VARIABLE 2: CULTURA ORGANIZACIONAL

Responda según las siguientes opciones: 1 (Nunca), 2 (Casi nunca), 3 (A veces), 4 (Casi siempre) y 5(Siempre).

PREGUNTA	1	2	3	4	5
¿Considera que su jefe usa comunicación asertiva con los colaboradores?					
¿Considera que su jefe es empático con los colaboradores?					
¿Ud. Cree que el trabajo en equipo es fundamental para el logro de los objetivos?					
¿Es beneficioso para los colaboradores mantener una relación cordial con los directivos de la empresa y viceversa?					
¿Cree que es difícil entablar una conversación con su jefe acerca de buscar soluciones para conflictos laborales?					
¿Se siente comprometido con el logro de los objetivos de la empresa?					
¿Su jefe comunica los objetivos organizacionales que tienen por alcanzar para un nuevo periodo?					
¿Ud. pone en práctica sus valores en el ambiente laboral?					
¿Considera que la ética influye en el comportamiento de las personas?					

Anexo 3: Acta de aprobación de originalidad de la tesis

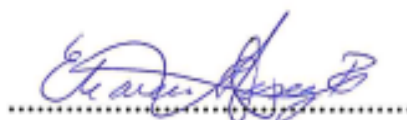
	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, **PÉREZ RUIBAL REGALADO, Eliana**, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo Sede Callao, revisor del trabajo de investigación titulado:

"Gestión del capital humano y la cultura organizacional en la empresa Papelera Royda SAC en Lima 2019", de las estudiantes **Centeno Huitocollo, Luz Omega y Nevado Periche, Daniela Nelly Paola**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **25%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Las suscritas analizaron dicho reporte y concluyeron que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de investigación cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Callao, 02 de diciembre de 2019



Mg. Eliana Pérez Ruibal Regalado

Anexo 4: Certificado de validez de contenido del instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia*		Claridad*		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	PROCESO DE CAMBIO							
	<u>Comunicación</u>							
1	¿La comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona correctamente?	✓		✓		✓		
2	¿Recibe información sobre los riesgos y medidas de prevención relacionados a su puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
	<u>Capacitación</u>							
3	¿Recibe usted capacitaciones por parte de la empresa	✓		✓		✓		
	¿Considera que ser capacitado constantemente es importante para su desempeño?	✓		✓		✓		
4	<u>Adaptabilidad</u>							
5	En una conversación con tus superiores ¿te adaptas fácilmente a la conversación?	✓		✓		✓		
6	¿Se adapta fácilmente a algún cambio dentro de su entorno laboral?	✓		✓		✓		
	MOTIVACIÓN							
	<u>Liderazgo</u>							
7	¿Ve en su jefe a un líder al cual pueda recurrir cuando ud. lo necesite?	✓		✓		✓		
8	¿El liderazgo es importante para su correcto desarrollo en la organización?	✓		✓		✓		
	<u>Satisfacción</u>							
9	¿Las condiciones salariales para ud. son buenas?	✓		✓		✓		
10	¿Se siente participe de los logros y éxitos dentro de su lugar de trabajo?	✓		✓		✓		
	<u>Desempeño</u>							

11	¿Recibe información de como desempeña su trabajo?	✓		✓			
12	¿La empresa le facilita información para el desarrollo de sus actividades?	✓		✓			
	PRODUCTIVIDAD	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	<i>Competitividad</i>						
13	A diferencia de otras empresas donde ha laborado, ¿Royda otorga mas valor a sus colaboradores?	✓		✓		✓	
14	¿Considera ud. flexible el horario de trabajo de la empresa?	✓		✓		✓	
	<i>Estrategia</i>						
15	¿La empresa les brinda estrategias laborales para desempeñarse mejor frente a la competencia externa?	✓		✓		✓	
16	¿Desarrolla estrategias que su desarrollo laboral sea efectivo?	✓		✓		✓	
	<i>Eficacia</i>						
17	¿El líder facilita la comunicación y la participación eficaz?	✓		✓		✓	
18	¿Se escuchan las opiniones de todos por igual?	✓		✓		✓	

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

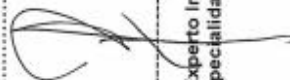
Apellidos y nombres del juez validador: Dr. RAFAEL ARTURO LOPEZ LANDAURO

DNI N° 08233208

Especialidad del validador: *Gestión de Organizaciones* FECHA:

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

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia ¹		Claridad ²		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
RELACIONES INTERPERSONALES								
<i>Comunicación</i>								
1	¿Considera buena la comunicación entre sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
2	¿Considera que su jefe usa comunicación asertiva con los colaboradores?	✓		✓		✓		
<i>Empatía</i>								
3	¿Existe empatía entre los colaboradores de la empresa?	✓		✓		✓		
4	¿Considera que su jefe es empático con los colaboradores?	✓		✓		✓		
<i>Equipo</i>								
5	¿Cree que el trabajo en equipo es difícil de llevar entre sus compañeros?	✓		✓		✓		
6	¿Ud. Cree que el trabajo en equipo es fundamental para el logro de los objetivos?	✓		✓		✓		
RELACIÓN DE PODER								
<i>Habilidad humanística</i>								
7	¿Con que frecuencia los directivos de la empresa tratan con los colaboradores?	✓		✓		✓		
8	¿Es beneficioso para los colaboradores mantener una relación cordial con los directivos de la empresa y viceversa?	✓		✓		✓		
<i>Negociación</i>								
9	¿Cree que es difícil entablar una conversación con su jefe acerca de buscar soluciones para conflictos laborales?	✓		✓		✓		
10	¿Su jefe muestra interés con respecto a sus problemas personales brindándole posibles soluciones?	✓		✓		✓		
<i>Compromiso</i>								
11	¿Se siente comprometido con el logro de los objetivos de la empresa?	✓		✓		✓		

12	¿Existe compromiso por parte de los colaboradores por realizar un buen trabajo?	✓			✓			✓	
MISIÓN Y VISIÓN		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
<i>Objetivos organizacionales</i>									
13	¿Su jefe comunica los objetivos organizacionales que tienen por alcanzar para un nuevo periodo?	✓				✓			
14	¿Considera que todos los colaboradores tienen como finalidad lograr el objetivo propuesto por la empresa?	✓				✓			
<i>Valores</i>									
15	¿Considera importante que la empresa tenga valores organizacionales?	✓				✓			
16	¿Ud. pone en práctica sus valores en el ambiente laboral?	✓				✓			
<i>Ética</i>									
17	¿Considera que la ética influye en el comportamiento de las personas?	✓				✓			
18	¿Cree que es importante tener ética para mantener un puesto laboral?	✓				✓			

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. RAFAEL ARTURO LOPEZ LANDAURO DNI N°..... 08233208.....

Especialidad del validador: *Gestión de Organizaciones* FECHA:

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

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

.....


Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 5: Autorización de la empresa Papelera Royda SAC



PAPELERA ROYDA SAC

Lima, 06 de noviembre del 2019

Señores:

Universidad César Vallejo

Reciban un cordial saludo, por este medio hacerle llegar lo siguiente:

Luego de haber revisado el proyecto de tesis titulado: "Gestión del capital humano y la cultura organizacional en la empresa Papelera Royda SAC en Lima 2019" por las Srtas. Luz Centeno Huitocollo y Daniela Nevado Periche, la empresa autoriza la ejecución dentro de nuestro establecimiento, comprometiéndonos a darle todas las facilidades para la recolección de datos y la información que fuera necesaria.

Atentamente

GERENTE GENERAL
Roger Crisostomo Huamanhorco Huilca
DNI:

Anexo 6: Solicitud de autorización.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Callao, 29 de octubre del 2019.

CARTA N° 0401- 2019/UCV-DG-ADM-FC

Señores:
PAPELERA ROYDA SAC
Presente.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a Ud. en mi calidad de Director General de la Universidad César Vallejo Filial Callao, para saludarlo muy cordialmente y a su vez solicitar su autorización para que nuestras estudiantes del VIII ciclo de la E.P. de Administración, puedan realizar su trabajo de investigación en su digna empresa.


Las estudiantes en solicitud son las siguientes:

- **CENTENO HUITOCOLLO, LUZ OMEGA**
- **NEVADO PERICHE, DANIELA NELLY PAOLA**

Cabe mencionar que la visita a su empresa tiene por finalidad cumplir con una actividad de carácter académico, asignada en la Experiencia Curricular de Metodología de la Investigación Científica y tiene como título "Gestión del capital humano y la Cultura Organizacional en la empresa Papelera Royda SAC en Lima 2019". Este estudio a la vez tiene como fin mejorar la competencia profesional de nuestras futuras Administradoras.

Esperando contar con su apoyo hago propicia la ocasión para expresar mi consideración y estima personal.

Atentamente,


Dr. Raúl Valencia Medina
Director General
UCV Filial Callao


PAPELERA ROYDA S.A.C.
General Manager

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe