

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**Gestión del talento humano y el comportamiento
organizacional en el Gobierno Regional de Lima
Huacho 1° Semestre-2021**

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración

Autora:

Mota Obregón, Katherine Judith

Asesora:

Portales Pairazamán, Manuela

Código ORCID 0000-0001-5882-2548 ORCID

Huacho – Perú

2021

PALABRAS CLAVE

Tema	“Gestión del Talento Humano, Comportamiento Organizacional”
Especialidad	Talento Humano

KEY WORDS

Theme	Human talento management
Specialty	Education

Línea de Investigación	
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Economía y negocios
Disciplina	

TITULO

**Gestión del Talento Humano y el Comportamiento
Organizacional en el Gobierno Regional de Lima
Huacho 1º Semestre - 2021**

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como título “La Gestión del Talento Humano y el Comportamiento Organizacional en el Gobierno Regional de Lima, Huacho, 2021” Asimismo planteó como objetivo determinar la relación ente la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional, para lo cual trabajó con una metodología de enfoque cuantitativo, el tipo de estudio fue básico, de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental y corte transversal, para lo cual aplicó dos cuestionarios a una muestra de 128 colaboradores CAP del Gobierno Regional de Lima. En cuanto a los resultados estadísticos se trabajaron las distribuciones porcentuales expresadas en diagrama de pastel (para los niveles de las variables) y diagrama de barras para comparaciones entre dimensiones; en cuanto a los resultados inferenciales se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov el cual determinó que los datos no son normales, por lo tanto se trabajó con el coeficiente de correlación Rho de Spearman hallándose ($r = 0.524$) correlación moderada positiva y significativa ($p_valor < 0,05$) entre las variables.

ABSTRACT

The title of this research work is that of working with a quantitative approach methodology, the type of study was basic, correlational descriptive level, non-experimental design and cross-sectional, for which two questionnaires were applied to a sample of 128 CAP collaborators of the Regional Government of Lima. Regarding the statistical results, the percentage distributions expressed in a pie diagram (for the levels of the variables) and a bar diagram were used for comparisons between dimensions; Regarding the inferential results, the Kolmogorov-Smirnov normality test was applied, which determined that the data are not normal, therefore, we worked with the Spearman Rho correlation coefficient, finding ($r = 0.524$) moderate positive and significant correlation ($p_value < 0.05$) between the variables.

INDICE

PALABRAS CLAVE.....	ii
TITULO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
1. INTRODUCCION	8
1.1. Antecedentes	8
1.2. Fundamentación científica.....	11
2. Justificación de la investigación	19
3. Problema	20
4. Conceptuación y operacionalización de las variables	21
5. Hipótesis	22
6. Objetivos	22
METODOLOGÍA	23
1. Tipo y Diseño de investigación:	23
2. Población – Muestra:	23
3. Técnicas e instrumentos de Investigación:	24
4. Procesamiento y análisis de la información:	25
RESULTADOS.....	27
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	33
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	36
1. Conclusiones	36
2. Recomendaciones.....	37
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38
ANEXOS y APENDICE	40
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA	41
ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	42
ANEXO 3: CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	43
ANEXO 4: CUESTIONARIO DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	45
ANEXO 5: ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS	47
ANEXO 6: VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS	49
ANEXO 7: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR LA ENCUESTA	57

ANEXO 8: BASE DE DATOS	58
------------------------------	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Población de trabajadores del Gobierno Regional de Lima
Tabla 2	Distribución porcentual de la variable Gestión del Talento Humano
Tabla 3	Distribución porcentual de las dimensiones de la Gestión del Talento Humano
Tabla 4	Distribución porcentual de la variable Comportamiento Organizacional
Tabla 5	Distribución porcentual de las dimensiones del Comportamiento Organizacional
Tabla 6	Prueba de normalidad
Tabla 7	Correlación de Rho de Spearman entre la Gestión del Talento Humano y el Comportamiento Organizacional

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Niveles de la Gestión del Talento Humano
Figura 2	Niveles de las dimensiones de la Gestión del Talento Humano
Figura 3	Niveles del Comportamiento Organizacional
Figura 4	Niveles de las dimensiones del Comportamiento Organizacional

1. INTRODUCCION

1.1. Antecedentes

En relación a los antecedentes de la investigación internacionales se presenta a Medina (2021) investigó en Caluma, Ecuador cuyo objetivo fue analizar la forma en que la gestión relacionada al talento humano se aplica en la gestión administrativa en una entidad pública, con una muestra de 60 colaboradores, la investigación tuvo alcance descriptivo, los resultados evidenciaron que la variable GTH se percibe con un nivel bajo (33%). Se concluyó que tanto la contratación y la selección de personal son procesos que no cumplen con las bases o normativas y la motivación y satisfacción del talento humano está condiciona por la disminución salarial.

Pinto (2021) investigó con la finalidad de hallar la asociación entre la gestión del talento humano y el compromiso de los trabajadores con la organización en una muestra de 103 trabajadores de la Municipalidad de Tamburco en Ecuador, la investigación corresponde al tipo básica, enfoque cuantitativo diseño correlacional; los resultados determinaron el grado en el que se encuentra el talento humano, desde la percepción de los encuestados está en un nivel moderado (67%) y el compromiso organizacional se encuentra en un nivel regular (54%), además se concluyó hay relación positiva pero moderada (0,567) entre las variables.

Silva, Dugarte y Rueda (2020) llevaron a cabo una investigación para analizar la forma en que se percibe y aplica la gestión del talento humano y sus prácticas en las pequeñas empresas, se trató de un estudio descriptivo pero con enfoque mixto, el diseño fue no experimental, se contó con una población de 1025 individuos con llegando a participar sólo 500 colaboradores; los resultados dieron a conocer que casi todas las pequeñas empresas asumen la toma de decisiones directamente a través de la gerencia, nunca o casi nunca se hace participe a los colaboradores, un 20% señala que no hay participación, un 56% señala que la falta de participación desfavorece el comportamiento de los gerentes; así también los colaboradores señalan que el desarrollo de personas basado en el entrenamiento, los programas de innovación o comunicación son mínimos, un 59% lo considera deficiente, un 20% lo considera medianamente eficiente y un 21% señala que es eficiente.

Ortiz y Ospina (2019) realizaron una investigación para determinar la incidencia de la inteligencia emocional en el comportamiento organizacional en Pillaro – Ecuador, en una muestra de 75 trabajadores, fue una investigación básica, enfocada cuantitativamente, se halló que la inteligencia emocional influye con una variabilidad del 32% en comportamiento dentro de la organización de los trabajadores, se determinó que existen muchas dificultades para identificar emociones tanto personales como ajenas en el lugar de trabajo y que las situaciones problema se generan por la poca empatía y la falta de comunicación eficaz.

Finalmente, Flores (2017) en su artículo científico planteó determinar la influencia que recibe el desempeño de los colaboradores de la gestión del talento humano de un Municipio de Nicaragua, la investigación es de nivel explicativo y diseño no experimental, se consideró como muestra a 68 colaboradores de las diferentes áreas del Municipio. Los resultados determinaron que la gestión del talento humano incide en un 29% en el desempeño laboral de los trabajadores municipales, se concluyó que el reclutamiento y la selección del personal no se realizan de la forma correcta porque existen evidencias de que hay ineficiencia en los procesos administrativos porque la admisión de personas está siendo ejercida con beneficios a nivel personal sin cumplir el reglamento interno.

En cuanto a los antecedentes nacionales se presenta a Ortiz (2021) planteó establecer la relación que hay entre el liderazgo y el comportamiento organizacional en una muestra de 68 trabajadores de las diversas unidades de la DREH, la investigación fue de tipo básica, presentó enfoque mixto y diseño no experimental, los resultados señalaron que el 79% de los colaboradores reconoce que el Director es colaborador y cumple con sus funciones además un 57% señala que el comportamiento organizacional está en el nivel regular, en cuanto a los resultados correlacionales se halló correlación moderada (0,481) entre las variables. Se concluyó que es necesario darle mayor realce a las capacitaciones en cuanto a temas como liderazgo para que estos puedan desarrollarse y fortalecerse en todas las unidades y de esta manera tener un mejor comportamiento organizacional de los colaboradores.

Arce (2019) por su parte, realizó un estudio con la finalidad de establecer cómo influye la gestión del talento humano en la satisfacción laboral en una población de

136 colaboradores del área administrativa, la investigación fue de nivel explicativo, diseño no experimental y enfoque mixto, los resultados demostraron que el 76% de los colaboradores a veces realiza una revisión concienzuda sobre los recursos humanos para diseñar y encontrar el perfil de la persona adecuada, el 82% señaló que no cuentan con un MOF, el 88% indicó que no se realizan capacitaciones y el 76% considera que la evaluación al personal es ineficaz. Se concluyó finalmente que existe correlación fuerte positiva, muy significativa ($p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,698$) entre las variables investigadas.

Francisco (2018) consideró investigar acerca de la relación entre el comportamiento organizacional y la disciplina laboral de los trabajadores del Municipio de Supe Pueblo para la cual trabajó un enfoque cuantitativo, el tipo de estudio fue aplicado y el diseño fue no experimental de tipo transeccional, la muestra tratada fue de 123 colaboradores. Para hallar la correlación se usó el Rho de Spearman el cual determinó la existencia de una relación directa, positiva y significativa moderada (0,433), tanto para las dimensiones como para las variables. Se concluyó que es necesario que se capacite constantemente al personal respecto al comportamiento organizacional y de esta manera trabajar a nivel individual, grupal y organizacional para lograr la integración.

Estela (2018) investigó para determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una muestra de 148 colaboradores del Municipio José Leonardo Ortiz, la investigación fue hipotético deductivo, de nivel correlacional y diseño no experimental, los resultados demostraron que existe relación moderada entre las variables (0,577). Se concluyó finalmente que era necesario desarrollar un Plan de Estrategias de Gestión del Talento Humano para mejorar el desempeño de los trabajadores porque existe mucha insatisfacción que finalmente repercute en las tareas que realizan.

Nolberto (2017) investigó para determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una población de 145 colaboradores de las diferentes áreas de la Municipalidad, desarrolló una investigación de tipo básica, con enfoque cuantitativo y nivel correlacional presentando diseño no experimental, los

resultados indicaron un nivel bajo (49%) en cuanto a la gestión del talento y un nivel bajo (62%) en el desempeño laboral, la correlación entre las variables resultó positiva alta (0,819) por lo que se concluyó que existe relación positiva directa entre las variables estudiadas.

1.2. Fundamentación científica

Es importante conocer inicialmente a qué se denomina gestión. De acuerdo con Remeteria (2008) la gestión es un proceso en el cual se producen una serie de diligencias para lograr un objetivo concreto y además agregó que esta actividad lleva a establecer objetivos, misiones, visiones, etc. para enrumbar a la organización y plantear una estrategia que le permita alcanzar el éxito. Sin embargo, Heredia (2008) consideró que se trata de la acción y el efecto que se produce cuando se realizan las tareas, poniendo empeño, dedicación, esfuerzo e interés para cumplir objetivos. Con respecto al talento, se trata de la capacidad de comprender, desempeñarse, resolver, innovar y ejecutar las acciones necesarias en determinada especialidad o suceso (Rodríguez, 2006).

Entrando ya a la definición de la gestión del talento humano, Chiavenato (2009) afirmó que son las normas, acciones o prácticas necesarias para dirigir o asumir cargos de importancia como gerencias o que se relacionen con recursos humanos, en los cuales es necesario realizar cinco procesos: reclutar, seleccionar, capacitar, recompensar y evaluar el desempeño. Asimismo, la gestión del talento humano es considerada un proceso que permite el desarrollo e incorporación y retención de colaboradores, los cuales motivados por intereses intrínsecos (inicialmente) se involucran y comprometen con la empresa para desarrollar funciones específicas (Pizarro, Fredes e Inostroza, 2019)

Hablar del desarrollo de cualidades, competencias e implementación de políticas y la creación de una estructura organizacional favorable, con recursos asignados correctamente y que permitan alcanzar el éxito, se habla de una gestión del talento humano eficaz, así lo señalan (Ramírez, Villalobos y Herrera, 2018)

Importancia de la Gestión del Talento Humano

La gestión del talento humano se ha constituido en un factor clave para las empresas, sobre todo en los procesos gerenciales, quienes tienen a cargo la formación del capital humano que debe pertenecer a la empresa, el cual debe ser altamente calificado (Rodríguez, 2018). Los gerentes deben conocer el potencial de sus colaboradores y de esta manera invertir en el crecimiento intelectual de los mismos, para lograr mejoras en la empresa y cumplir los objetivos que permitan el éxito de la organización (Cuesta, Fleitas, García, Hernández, Anchundia y Mateus, 2018).

Por tanto, la gestión del talento es un aspecto importante porque si el éxito de una empresa u organización depende del comportamiento y desempeño de las personas, invertir en ellas generará grandes beneficios a la empresa y a los mismos colaboradores resultando muy rentable. Como resultado, muchas áreas pueden desarrollarse con eficacia, puede implementarse el área de recursos humanos, puede desarrollarse una administración estratégica, fortalecer el trabajo en equipo y transformar toda la organización. Ese es el punto, las personas crecen como individuos y como grupo en su conjunto, logrando así el crecimiento organizacional (Bohlander, 2013)

Las características del Talento Humano son mencionadas por Neef (2007): (1) Actitud activa para enfrentar situaciones problemáticas y tener la capacidad de tomar la iniciativa y no reaccionar ante el primer impulso, esta cualidad se denomina “capacidad de emprender”. (2) Capacidad para un aprendizaje eficaz a lo largo de sus experiencias, es decir: fortalecerse sus habilidades, competencias, capacidades y destrezas. (3) Creatividad, capacidad de crear o producir con eficacia cosas innovadoras. (4) capacidad de autoevaluarse y evaluar a los demás, en el plano tanto personal como grupal, es necesario tener capacidad de acción, compromiso, realización y voluntad.

Procesos de la gestión del talento humano

Son procesos necesarios para toda organización, benefician del desarrollo de las actividades laborales, así como también permiten el desarrollo de la investigación y crecimiento personal profesional de los trabajadores, se concentran específicamente

en: a) Reclutamiento: proceso a través del cual se da a conocer que existen oportunidades laborales y de inserción a una organización. b) Selección: como su nombre lo indica se trata de elegir a las personas idóneas para el puesto, quienes pasarán por varias fases antes de obtener el trabajo. c) Capacitación: es el proceso a través del cual se trabaja en la aptitud y actitud de las personas para que puedan lograr los objetivos que la empresa plantea. La capacitación es un proceso de formación, de construcción y organización de aprendizajes en los cuales se realiza la trasmisión de información, el desarrollo de actitudes y de habilidades, el aprendizaje de nuevos conceptos. d) Recompensa, es el reconocimiento, el valor o premio que se le otorga a alguien, ya sea a través de un incentivo económico o de otro tipo. e) Evaluación, se observa y califica la labor que realiza el trabajador, las funciones que se le han encargado, el cumplimiento de metas en el tiempo dado y el avance o crecimiento que está logrando a nivel personal y profesional; además de su contribución con la organización. (Chiavenato, 2013).

Chiavenato (2009) considero además seis dimensiones para la gestión del talento humanos, estas son:

La admisión de personas: es el primer proceso y es denominado también como la fase en la que se atrae candidatos o postulantes calificados para determinada función o cargo, se relaciona con dos puntos importantes: Reclutar y seleccionar personas, son procesos importantes porque se siguen ciertos procedimientos para evaluar la capacidad y la conducta humana desde el ámbito cualitativo, teniendo en cuenta las metas de la organización.

Es necesario señalar que cada fase realizada en la admisión de persona variará de acuerdo a la organización donde se lleven a cabo, algunas usan procedimientos clásicos ya conocidos mientras que otros trabajan con procesos nuevos e innovadores, de esta manera recogen y atraen personal para capacitar al personal que se requiere, para dar cumplimiento al proceso de reclutamiento tanto a nivel interno como externo. En cuanto a la selección, la cual se realiza por medio de las entrevistas, aplicación de pruebas cognitivas, habilidades, capacidades, destrezas y las pruebas psicológicas o técnicas de simulación (dependiendo a lo que se postule). (Chiavenato, 2009).

El proceso de admitir personas a las organizaciones se ha convertido en un método innovador, de interacción constructiva y experimentadora que posee características importantes, las que se centran en la conducta humana, en las cualidades y en la pertinencia de las metas de la organización.

Aplicación de Personas: el cual se define como un proceso útil en el diseño o configuración de acciones que los individuos llevarán a cabo en la organización, guiar, guiar en el proceso de su desempeño, sobre todo los primeros días, así mismo se incluyen el diseño de cargos y la evaluación en el desarrollo de las funciones.

De acuerdo con Chiavenato (2009), hablar del diseño del cargo es referirse a las especificaciones de cada cargo que hay en la empresa, las calificaciones y valores de los colaboradores, las recompensas por ejercer bien el cargo, la manera en que se va desempeñando en su puesto de trabajo.

Respecto a la evaluación del desempeño, Chiavenato (2009) también señala que se trata de un proceso que evalúa el desempeño del trabajador (p. 35). Es decir, evaluar el desempeño es estimar, calificar, valorar de forma cualitativa o cuantitativa la eficacia con que los trabajadores realizan las actividades o funciones señaladas en el puesto de trabajo, lo cual se evalúa como gestión del talento humano y se relaciona con los recursos humanos de la organización.

Existen tres grupos con criterios específicos que se usan para evaluar los desempeños, estos son mencionados por Dolan y Cabrera (2007); estos son: las características, los resultados y las conductas. La evaluación de los desempeños da la posibilidad de describir correctamente y de forma confiable lo que hace el trabajador, aunque en la actualidad existe una nueva filosofía empresarial y es que los trabajadores hoy son colaboradores que participan en las decisiones laborales de la empresa, quizás no directamente, pero si hay una influencia. La gestión del talento humano permite que los trabajadores se comprometan más con sus labores, pero partiendo de su conocimiento, de su preparación, lo que les da la oportunidad de actuar y participar para el crecimiento de la empresa.

Compensación de Personas: que viene a ser uno de los procesos que más se utiliza y que sirve para motivar a las personas a cumplir sus metas, objetivos, necesidades

personales a nivel profesional, dentro de ellas se encuentran: la remuneración, los beneficios y servicios sociales, los premios por desarrollo y crecimiento profesional. Por lo tanto, es fundamental que los trabajadores sientan el soporte de los ejecutivos de la organización.

De acuerdo con lo expresado por Galicia (2010), los incentivos o también llamadas compensaciones son herramientas que se utilizan en la gestión, que influyen en la motivación de los trabajadores y en su nivel de satisfacción (p. 68). Es importante que las compensaciones estén consideradas dentro de la planificación de la organización y de esta manera no se tenga que estar solicitado, lo que puede causar malestar en los trabajadores.

Las compensaciones se originan como parte de una motivación generada por la organización con la finalidad de reforzar el compromiso del trabajador, de esta manera realizará sus actividades con una mayor motivación y entrega porque se siente valorado, es consciente de lo que tiene que hacer y asume sus responsabilidades sin ninguna presión. La recompensa como bien su nombre lo expresa, es el reconocimiento por el trabajo bien realizado, el premio que destaca una labor que tuvo como objetivo ser eficaz en tiempo y acción. (Chiavenato, 2009).

Anteriormente la compensación se obtenía por cálculo y era visto como una remuneración que se recibía como derecho, sin ninguna motivación o premio al desempeño, sino simplemente porque la empresa lo consideraba como un criterio contractual. En la actualidad, esta recompensa se basa en el desempeño y la forma en la que el trabajador se comporta, su actitud y compromiso, así como su aptitud y eficiencia; esta compensación será para todos, pero dependerá mucho de las características propias de cada trabajador, en cuanto a qué sea, cómo sea, el beneficio que se va a otorgar.

Desarrollo de Personas: es el proceso a través del cual se le otorga a los colaboradores toda la información necesaria para que puedan desarrollar sus potencialidades, se destaquen y sean más eficientes y eficaces en la labor que realizaran de esta manera no sólo mejorarán sus aptitudes sino también sus actitudes; además se trabajará en la innovación de ideas, toma de decisiones y desarrollo de

hábitos que permitan beneficios tanto para la organización como para los trabajadores, se habla de un enriquecimiento global empresa – trabajador.

El **mantenimiento de personas:** es el proceso dedicado a la creación de condiciones tanto ambientales como psicológicas para satisfacer las actividades de los trabajadores. Se incluyen aquí: la disciplina, el orden, la calidad de vida, la higiene y todo aquello que brinde comodidad y armonía al ambiente de trabajo. Por esta razón, hablar de esta dimensión implica referirse a las condiciones ambientales, en el trabajo, de manera satisfactoria y a las condiciones psicológicas que incluye la salud mental, la seguridad y la calidad en el trato con los demás.

Monitoreo de Personas: como último proceso significa para la empresa la acción de acompañar, observar, seguir, orientar y retroalimentar a los trabajadores, teniendo en cuenta tiempos y espacios específicos en el ejercicio de sus funciones. Por este motivo, las organizaciones necesitan realizar un constante seguimiento y control en las diversas labores, con la finalidad de que todo lo planificado salga bien o dentro de las metas planteadas.

En cuanto a la fundamentación científica del comportamiento organizacional esta estudia la forma en que se movilizan y desarrollan las personas en una organización. De acuerdo con Chiavenato (2009), se trata del estudio de los individuos y el grupo que interactúa en las organizaciones. Se centra en la influencia que tienen las personas en la organización y viceversa. Es decir, plasma la interacción constante entre los colaboradores, la influencia de uno sobre otros o la influencia en la organización misma.

Para Cortés (2010) el comportamiento organizacional se encarga de comprender, explicar, prever y modificar la conducta de los colaboradores de una organización, se enfoca en las relaciones laborales e interpersonales observando (diálogos, trabajo, interacción) y en acción más internas como (percibir, pensar, deducir y decidir).

Actualmente, las organizaciones buscan mejorar su eficiencia, no sólo con la implementación de tecnología o equipos modernos, sino más bien poniendo mayor interés en aspectos como el comportamiento organizacional que se encarga de

estudiar a las personas y el efecto personal, grupal y estructural que tienen en sus centros de labores.

El comportamiento organizacional es un tema que genera mucho interés en la actualidad, porque las organizaciones se han centrado en el desarrollo y aplicación de habilidades blandas para lograr el éxito en sus empresas. Trabajar debe ser para un empleado algo que lo motive, un sentimiento positivo que le permite cumplir sus metas, más no una obligación que lo lleva a realizar un trabajo que no desea hacer, porque esto conducirá a un comportamiento negativo dentro de la organización.

Sentirse satisfecho en el lugar de trabajo es un sentimiento que genera emociones positivas y que permite que el individuo que es evaluado no se sienta presionado, sino que por el contrario acepte si está cometiendo errores y a partir de ellos mejorar o al mismo tiempo aceptar los beneficios que le pueda dar este trabajo tanto para su crecimiento personal como profesional. Los trabajos requieren interactuar con los compañeros y jefes, seguir las reglas y políticas organizacionales, cumplir estándares de desempeño, vivir en condiciones de trabajo. (Robbins y Judge, 2009).

Las dimensiones del comportamiento organizacional de acuerdo con Robbins (2013) son:

El comportamiento individual, es la primera dimensión. Al respecto: Robbins (2013) señala que los sujetos que pertenecen a una organización, son totalmente distintos, cada uno con una forma de ser, una conducta y un conocimiento específico. Así mismo la empresa requiere el perfil de cada trabajador de acuerdo a la labor que desempeñará, debe aprender sobre procedimientos, reglamentos, normas, y políticas que se darán a través de su jefe inmediato, pero además deberá comprender como se llevan a cabo las labores diariamente, ejercer su labor con autonomía pero con la supervisión constante del responsable de la organización

Es fácil observar las características de vida, por ello no significa que se deban utilizar de manera exclusiva en las decisiones gerenciales. Un proceso de selección eficaz incrementa la coincidencia entre los empleados y los requisitos del puesto de trabajo. Un análisis del puesto brinda información acerca del trabajo que se realiza actualmente y de las habilidades que necesitan los individuos para desempeñar sus funciones de manera adecuada, luego se puede probar, entrevistar y evaluar a los

candidatos, para determinar en qué grado poseen las habilidades necesarias. (Robbins, 2013, p.60).

Los niveles de la organización deben tener en cuenta la administración de la diversidad, ya que se puede lograr mucho con el respeto ante las características personales que tiene cada trabajador, de esta manera también se puede ver la diversidad con mayor claridad. La capacitación debe tener en cuenta las diversas potencialidades que poseen los trabajadores, de esta manera habría un mejor enfoque en cuanto a qué es necesario fortalecer y de qué manera hacerlo. Cuando las organizaciones sólo trabajan enfocadas en sus propósitos sin ver la conducta de los demás miembros que componen la organización, entonces se pierde la visión de la empresa.

El Comportamiento grupal es la segunda dimensión y se refiere a la forma en que dos o más personas que se relacionan muestran sus objetivos, así como también su interdependencia. Las organizaciones, suelen tomar decisiones teniendo en cuenta la conducta grupal (Robbins, 2013).

De los grupos de trabajo se puede extraer información relevante para mejorar situaciones que tienen que ver con la satisfacción del personal. Las aportaciones del grupo permiten que la decisión que se tome beneficie a más personas, porque al observarlos se pueden tener mayores oportunidades de percibir actitudes, conductas de respuesta o apreciaciones que guían el comportamiento del personal. (Chiavenato, 2009).

Sin embargo, se presentan también debilidades, porque se asumen las decisiones sólo en torno a lo que se ve, dejando la parte individual, además el trabajar respecto a decisiones grupales requiere de mayor tiempo y trabajo, las soluciones o planteamientos serán más lentos. Los desacuerdos que surgen en los trabajos colaborativos mostrarán conductas o comportamientos que pueden ir en contra de las decisiones que se tomaron, lo que desanimaría. Las discusiones, malos entendidos o relaciones interpersonales quebradas, son comunes cuando se forman equipos de trabajo, se requiere de bastante comunicación y compromiso para lograr los objetivos. Cuando se busca un responsable respecto a una situación problemática, es más fácil hallar un culpable de forma individual; sin embargo, cuando el trabajo es

grupales, se puede cometer el error de culpar involuntariamente a alguien que no lo es. (Cortés, 2010).

La tercera dimensión es el sistema organizacional y De Faria (2004) lo definió como una agrupación de componentes independientes que se interrelacionan, son inherentes al sistema, independientes entre ellas y de forma global. Un individuo, un grupo de sujetos, un área o departamento que forma parte de una organización, se convierten en sistemas que se componen de partes que deben configurarse y funcionar ordenadamente e integrarse. La función que realiza cada parte de la organización se determina por el grado, complejidad e interdependencia entre cada uno de los componentes.

El sistema de la organización se compone de dos sub sistemas:

- a) Sub sistema técnico administrativo, el cual está compuesto por factores relacionados con las metas, fines, propósitos, visión, finanzas, economía, procesos administrativos y de gestión como: planificación, organización, control, dirección, supervisión, etc., así como las políticas de la organización.
- b) Sub sistema psico social, también conocido como de comportamiento humano, en el cual se encuentran: motivación, aspiración, valores, principios, actitudes, sentimientos, percepciones, emociones, comunicación, normas, creencias, etc. (Chiavenato, 2009).

Por su parte, Robbins (2009) consideró que se denomina estructura organizacional a la forma en que se agrupan, coordinan o realizan las actividades laborales; son seis los elementos claves que se requieren y de los cuales los directores hacen uso cuando se trata de diseñar una estructura: la especialización, la cadena de mando, la formalización, la departamentalización, el control y la centralización, cada elemento responde a interrogantes precisas de la estructura.

2. Justificación de la investigación

La investigación es importante porque se dio a conocer cómo se presenta la situación del Gobierno Regional de Lima en relación a la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional, si se viene desarrollando una correcta gestión del

talento humano, considerando: admisión, aplicación de personas, compensación, desarrollo de personas, mantenimiento y monitoreo de personas, todo ello reflejado en el comportamiento organizacional que manifiestan los trabajadores dentro de la institución, poniendo en práctica el comportamiento individual, grupal y el sistema organizacional.

De acuerdo con los objetivos planteados, los resultados permitieron sentar las bases para otros estudios que surjan de la problemática desarrollado. Desde su aporte teórico se entrega un conjunto de conocimientos de ambas variables estudiadas con referencias actualizadas y antecedentes que serán de utilidad para realizar comparaciones o discusiones con otras investigaciones. La investigación se realizó con la rigurosidad científica la cual permitió obtener resultados con validez optima, todo ello está apoyado en un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional no experimental de tipo transversal y aplicando técnicas de investigación como la encuesta para medir el grado de relación entre la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional en el Gobierno Regional de Lima. La utilidad de este trabajo radica en la presentación de resultados que servirán como antecedentes para futuras investigaciones que tengan relación con las variables de estudio.

3. Problema

¿Cómo se relaciona la Gestión del Talento Humano con el Comportamiento Organizacional en el Gobierno Regional de Lima Huacho 1° Semestre - 2021?

4. Conceptuación y operacionalización de las variables

Definición conceptual

Variable 1: Gestión del Talento Humano

Es el proceso a través del cual se administran los recursos humanos o denominado también el capital humano con el que cuenta la organización, es uno de los capitales más importantes porque está involucrada en el éxito de la organización (Chiavenato, 2009).

Variable 2: Comportamiento Organizacional

El comportamiento organizacional se encarga de comprender, explicar, prever y modificar la conducta de los colaboradores de una organización, se enfoca en las relaciones laborales e interpersonales observando (diálogos, trabajo, interacción) y en acción más internas como (percibir, pensar, deducir y decidir) (Cortés, 2010)

Definición operacional

Variable 1: Gestión del Talento Humano

La variable gestión del talento humano se medirá a través de un cuestionario cuyas dimensiones son.: Admisión de personas Aplicación de personas Compensación de personas Desarrollo de personas Mantenimiento de personas Monitoreo de personas.

Variable 2: Comportamiento Organizacional

La variable comportamiento organizacional se medirá a través de un cuestionario cuyas dimensiones son: comportamiento individual, comportamiento grupal y situación organizacional.

5. Hipótesis

H1: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional en el Gobierno Regional de Lima Huacho 1° Semestre - 2021.

6. Objetivos

Objetivo general:

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional en el Gobierno Regional de Lima Huacho 1° Semestre - 2021.

Objetivos específicos:

Identificar el nivel de gestión del talento humano en el Gobierno Regional de Lima Huacho 1° Semestre - 2021.

Identificar el nivel de comportamiento organizacional en el Gobierno Regional de Lima Huacho 1° Semestre - 2021.

Comparar el nivel de gestión del talento humano con el nivel de comportamiento organizacional en el Gobierno Regional de Lima Huacho 1° Semestre - 2021.

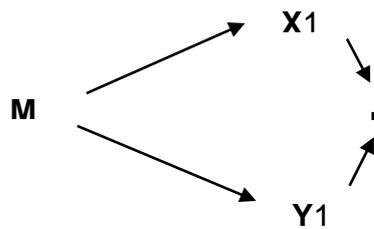
METODOLOGÍA

1. Tipo y Diseño de investigación:

El tipo de estudio es básico, según Hernández y Mendoza (2018, p. 80). Se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico.

El diseño de investigación es no experimental, es un estudio que se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos. Asimismo, es transversal, ya que se recolectaron datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Correlacional porque las variables de estudio se relacionan o asocian (Hernández y Mendoza, 2018).

Esquema:



Dónde:

X1: Variable (Gestión del talento humano)

Y1: Variable (Comportamiento organizacional)

M: Muestra

r: Relación

2. Población – Muestra:

Población.

La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (...) Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus

características de contenido, de lugar y en el tiempo², así lo señaló, Hernández y Mendoza, 2018, p. 125).

Para la presente investigación se consideró como muestra a los trabajadores del Gobierno Regional de Lima, tal como se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 1:

Población de trabajadores del Gobierno Regional de Lima

Modalidad	Cantidad de trabajadores
CAS	240
CAP	128
TERCEROS	132
Total	500

Nota. Oficina del Gobierno Regional de Lima

Muestra.

En cuanto a la muestra, se ha considerado asumir una muestra por conveniencia, teniendo en cuenta que la modalidad CAP con un total de 128 trabajadores resulta asequible y significativo para la investigación.

3. Técnicas e instrumentos de Investigación:

La técnica utilizada en la presente investigación fue la encuesta, asimismo los instrumentos son dos cuestionarios (uno para cada variable).

Ficha técnica del Cuestionario de Gestión del Talento Humano

Autores: Salinas Vásquez, Patricio Andrés

Veletanga Torres, Dino Javier

Año: 2020

Procedencia: Ecuador (Universidad del Azuay)

Objetivo: Medir el nivel de gestión del talento humano en los colaboradores de la Región Lima Provincias.

Aplicación: Directa

Tiempo: 25 minutos

Estructura.

El cuestionario está organizado por seis dimensiones: Admisión de personal (4 ítems), aplicación de personal (4 ítems), compensación de personas (3 ítems),

desarrollo de personas (4 ítems), mantenimiento de personas (3 ítems) y monitoreo de personas (3 ítems). La escala de medición va de 1 a 3 siendo: Nunca (1), A veces (2) y Siempre (3). Los niveles y rangos son: Muy favorable (49 - 63), Favorable (35 - 48) y Desfavorable (21 - 34).

Ficha técnica del Cuestionario de Comportamiento Organizacional

Autoras: Mueras Crisóstomo, Inés
Sedano Vilcahuamán, Gladys

Año: 2020

Procedencia: Perú (Universidad Peruana Los Andes)

Adaptación: Del Castillo Méndez, Aurora

Año: 2020

Procedencia: Perú (Universidad César Vallejo)

Objetivo: Medir el nivel de comportamiento organizacional en los colaboradores de la Región Lima Provincias.

Aplicación: Directa

Tiempo: 25 minutos

Estructura.

El cuestionario está organizado por tres dimensiones: Comportamiento individual (6 ítems), comportamiento grupal (5 ítems) y sistema organizacional (6 ítems), con un total de 17 preguntas. La escala de medición va de 1 a 5 siendo: 1. Nunca 2. A veces 3. Regularmente 4. Casi siempre 5. Siempre. Los niveles y rangos son: Bueno (66 - 85), Regular (39 - 65) y Malo (17 - 38).

4. Procesamiento y análisis de la información:

Para el procesamiento y análisis de la información se siguieron los siguientes procedimientos:

Conteo. – Para obtener los resultados se codificaron y cuantificaron las preguntas del cuestionario. Se realizó el conteo que es una técnica estadística que permitió establecer la frecuencia de las preguntas que se han realizado.

Tabulación. - Después de recogido los datos, el siguiente paso es la tabulación que consiste en elaborar tablas simples que ofrecen datos de distribución porcentual y de frecuencia.

Gráficos. - Los datos tabulados se analizaron y presentaron en gráficos de barras que expresan la distribución porcentual y los niveles de la variable en estudio.

Análisis cuantitativo. - Se trabajó la estadística descriptiva donde se presentarán los niveles de las variables y la distribución porcentual de la misma, con respecto a la estadística inferencial se trabajó con el SPSS 25 para procesar la información, en cuanto a establecer la relación entre las variables se utilizó el Coeficiente Rho de Sperman. Posteriormente se presentó la discusión para establecer comparaciones, similitudes y diferencias con los antecedentes citados. Finalmente se establecieron las conclusiones y recomendaciones.

RESULTADOS

En este capítulo se dan a conocer los resultados hallados respecto a las variables: gestión del talento humano y comportamiento organizacional, después de haber realizado el trabajo de campo y los procedimientos para la prueba de hipótesis y cumplimiento de los objetivos.

Análisis descriptivo de la investigación

Variable 1: Gestión del Talento Humano

Tabla 2

Distribución porcentual de la variable Gestión del Talento Humano

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy favorable	2	1.6	1.6	98.4
Favorable	126	98.4	98.4	100
Desfavorable	0	0	0	
Total	128	100%	100%	

Nota. Base de datos (Anexo)

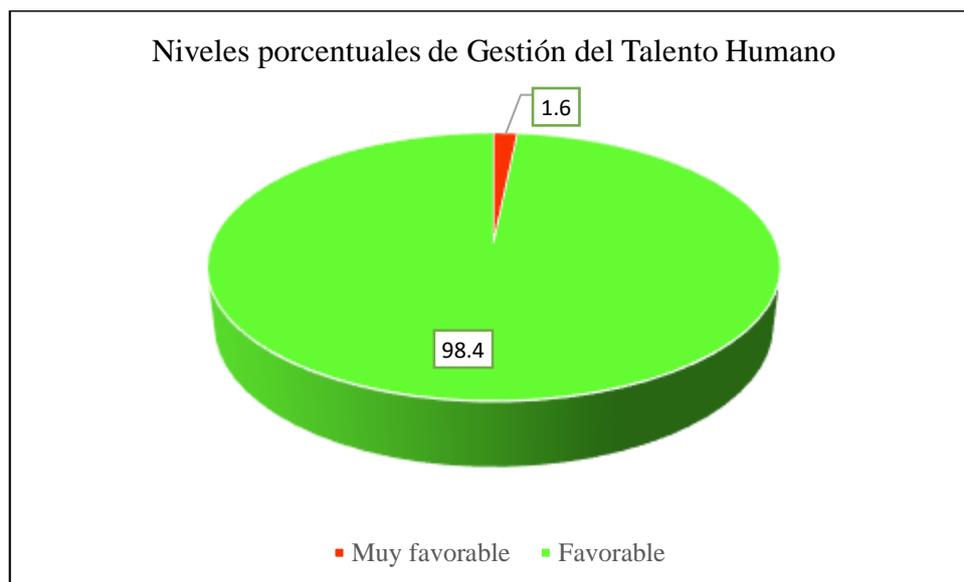


Figura 1. Niveles de gestión de talento humano

tabla 2: se puede determinar que del 100% de encuestados, el 98.4% percibe que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel favorable, mientras que sólo un 1.6% señala que el nivel es muy favorable y ningún colaborador considera que el nivel es desfavorable.

Tabla 3

Distribución porcentual de las dimensiones de gestión del talento humano

Dimensiones	Admisión de personas		Aplicación de personas		Compensación de personas		Desarrollo de personas		Mantenimiento de personal		Monitoreo de personas	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Desfavorable	2	1.6%	69	53.9%	20	15.6%	18	14.1%	1	0.8%	1	0.8%
Favorable	115	89.8%	55	43.0%	85	66.4%	98	76.6%	84	65.6%	93	72.7%
Muy Favorable	11	8.6%	4	3.1%	23	18.0%	12	9.4%	43	33.6%	34	26.6%
Total	128	100%	128	100%	128	100%	128	100%	128	100%	128	100%

Nota. Base de datos (Anexo)

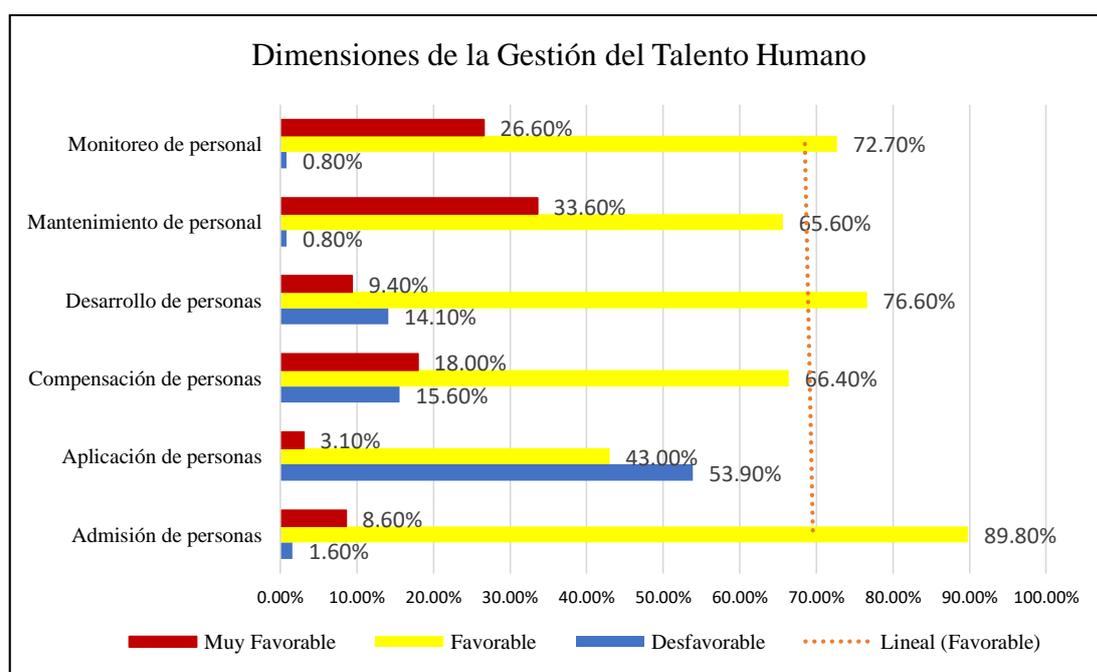


Figura 2. Niveles de las dimensiones de gestión de talento humano

tabla 3: se puede determinar que del 100% de encuestados, el 89.8% percibe que la primera dimensión **admisión de personas** se encuentra en un nivel favorable, mientras que sólo un 8.6% señala que el nivel es muy favorable y 1.6% considera que es desfavorable; para la segunda dimensión **aplicación de personas** el 53.90% percibe que el nivel es desfavorable, mientras que un 43% considera que el nivel es favorable y un 3.1% señala que es muy favorable; para la tercera dimensión **compensación de personas** el 66.4% percibe que el nivel es favorable, mientras que un 18% señala que es muy favorable y un 15.60% considera que el nivel es desfavorable; para la cuarta dimensión **desarrollo de personas** un 76.6% percibe que el nivel es favorable, mientras que un

14.10% señala que el nivel es desfavorable y un 9.4% considera que el nivel es muy favorable; para la quinta dimensión **mantenimiento de personal** un 65.50% percibe que el nivel es favorable, un 33.60% señala que el nivel es muy favorable y un 0.8% considera que el nivel es desfavorable y finalmente para la sexta dimensión **monitoreo de personal** el 72.2% percibe que el nivel es favorable, mientras que un 26.60% señala que el nivel es muy favorable y por último un 0.8% considera que el nivel es desfavorable, por lo que se concluye que a excepción de la aplicación de personas (desfavorable), todas las dimensiones son favorables.

Variable 2: Comportamiento Organizacional

Tabla 4

Distribución porcentual de la variable Comportamiento organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	7	2.3	2.3	97.7
Regular	125	97.7	97.7	100
Bueno	0	0	0	0
Total	128	100	100	

Nota. Base de datos (Anexo)

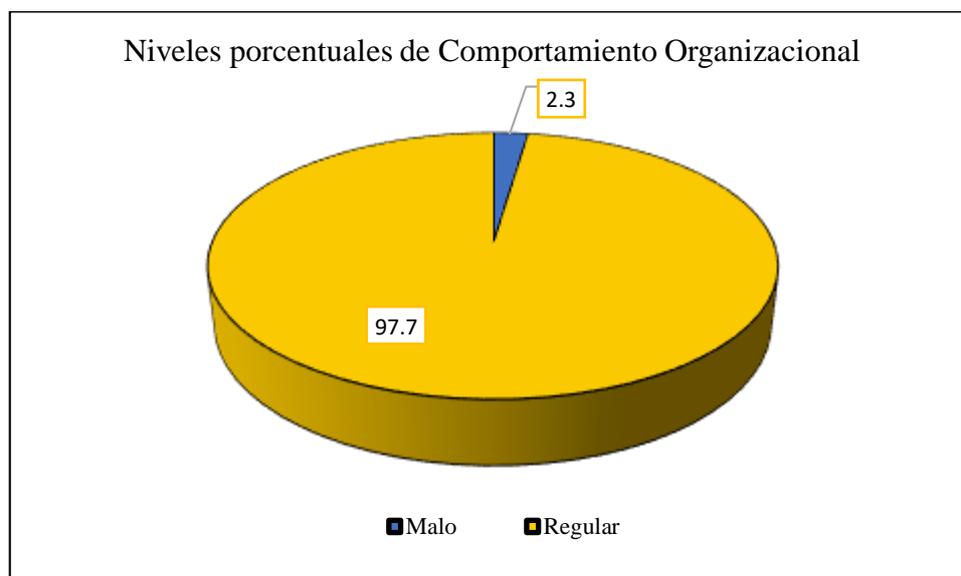


Figura 3. Niveles de comportamiento organizacional

tabla 4: se puede determinar que del 100% de encuestados, el 97.7% percibe que el comportamiento organizacional se encuentra en un nivel bueno, mientras que sólo un 2.3% señala que el nivel es malo y ningún colaborador considera que el nivel es bueno.

Tabla 5

Distribución porcentual de las dimensiones del comportamiento organizacional

Niveles	Comportamiento individual		Comportamiento grupal		Sistema organizacional	
	F	%	F	%	F	%
Malo	29	22.7%	5	3.9%	3	2.3%
Regular	98	76.6%	123	96.1 %	125	97.7%
Bueno	1	0.8%	0	0%	0	0%
Total	128	100%	128	100%	128	100%

Nota. Base de datos (Anexo)

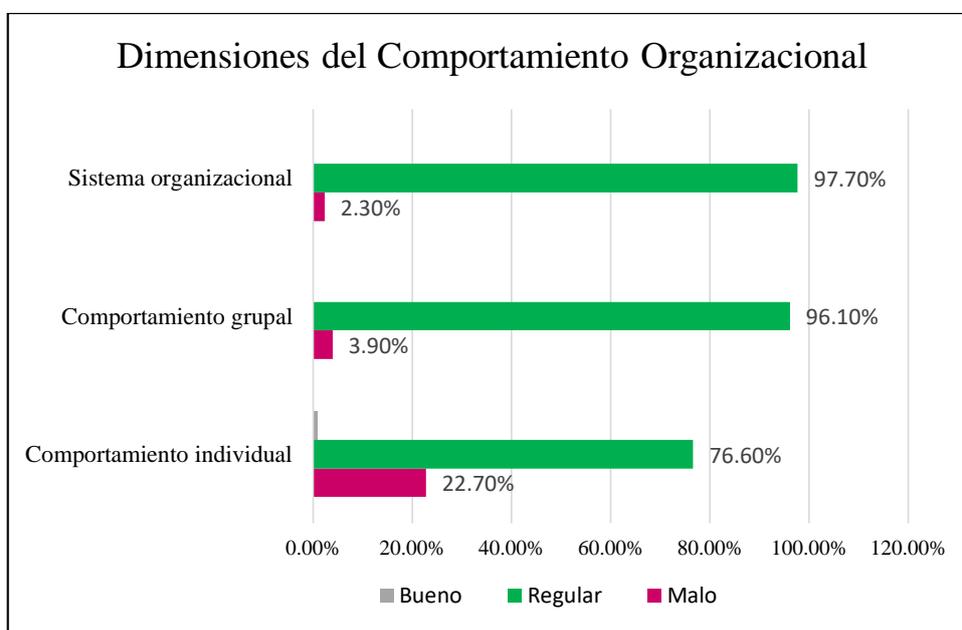


Figura 4. Niveles de las dimensiones de comportamiento organizacional

tabla 5: se puede determinar que del 100% de encuestados, el 76.6% percibe que la primera dimensión **comportamiento individual** se encuentra en un nivel regular, mientras que un 22.7% señala que el nivel es malo; para la segunda dimensión **comportamiento grupal** el 96.1% percibe que el nivel es regular, mientras que sólo un 3.9% considera que el nivel es malo y finalmente para la tercera dimensión **sistema organizacional** el 97.7% percibe que el nivel es regular y el 2.30 señala que el nivel es

malo, por lo tanto se concluye que los colaboradores consideran que las dimensiones del comportamiento organizacional se encuentran en un nivel regular.

Prueba de Normalidad

La prueba de normalidad se realiza para determinar el cuadro Estadístico se realizará la contrastación de la hipótesis, para la presente investigación se optó por la Prueba de Kolmogorov – Smirnov (el tamaño de la muestra es mayor o igual a 50 ($n \geq 50$))

Tabla 6

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
VI. Gestión del Talento Humano	,473	128	,000
D1. Admisión de personas	,503	128	,000
D2. Aplicación de personas	,349	128	,000
D3. Compensación de personas	,336	128	,000
D4. Desarrollo de personas	,398	128	,000
D5. Mantenimiento de personal	,413	128	,000
D6. Monitoreo de personas	,448	128	,000
V2. Comportamiento Organizacional	,540	128	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Tabla 6: se puede apreciar que el $p_valor < 0.05$ para ambas variables objeto de investigación, no presentan distribución de datos normales, por lo tanto, se trabajó con el Coeficiente de Correlación de Spearman.

. Comprobación de Hipótesis

Hipótesis de la investigación

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional en el Gobierno Regional de Lima Huacho 1° Semestre - 2021.

Ha: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional en el Gobierno Regional de Lima Huacho 1° Semestre - 2021

Tabla 7

Correlación de Rho de Spearman entre la Gestión del Talento Humano y el Comportamiento Organizacional

			Gestión del Talento Humano	Comportamiento Organizacional
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,524**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	128	128
	Comportamiento Organizacional	Coefficiente de correlación	,524**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	128	128

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

Tabla 7: se puede observar que existe correspondencia moderada positiva significativa ($p = 0,000 < 0,05$; $r = 0,524$), lo que permitió concluir que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional en el Gobierno Regional de Lima Huacho 1º Semestre – 2021, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

El propósito de la presente investigación precisar la relación entre la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional en el Gobierno Regional de Lima Huacho 1° Semestre – 2021, para ello fue necesario aplicar y desarrollar un análisis descriptivo a través del cual se precisó y mostró las tablas de frecuencias y porcentajes, así como los niveles de cada una de las variables de estudio.

En cuanto a la verificación de la hipótesis de investigación, se trabajó con la estadística inferencia, para lo cual se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov (que permite validar la aplicación de la prueba de distribución libre – no paramétrica, que valore la correspondencia entre las variables) y de acuerdo a los resultados y propiedades de las variables se tomó la decisión de calcular la correlación con el Coeficiente Rho de Spearman.

Respecto a la normalidad, se presenta como evidencia de la prueba, los resultados expresados en la tabla 6 los que determinan que las variables gestión del talento humano y comportamiento organizacional no tienen distribución de datos normales (p -valor $< 0,05$), por esta razón queda totalmente verificada la utilización del Coeficiente de Correlación Rho de Spearman.

También es importante señalar que se planteó para la siguiente investigación identificar el nivel de gestión del talento humano en el Gobierno Regional de Lima Huacho 1° Semestre – 2021, para lo cual se halló, de acuerdo a la tabla 2 un nivel favorable con un 98.4% que corresponde a 126 colaboradores, lo que indica que hay una aceptación por la forma en que se viene desarrollando la gestión del talento humano. Sin embargo, Medina (2021) llevó a cabo una investigación acerca de la gestión del talento humano en la administración pública hallando que un 33% de los colaboradores perciben que este se encuentra en un nivel bajo; por otro lado, Pinto (2021) en su trabajo de investigación sobre la relación entre gestión del talento humano y el compromiso organizacional halló que la primera variable se encuentra en un nivel moderado (67%) y la segunda variable en un nivel regular (54%); ambos autores tienen diferentes niveles de medición, sin embargo no hay coincidencia con lo hallado en la presente investigación.

Por otro lado, se planteó identificar el nivel del comportamiento organizacional en el Gobierno Regional de Lima Huacho 1° Semestre – 2021, para lo cual se presentan los

resultados en la tabla 4, en donde se evidencia que el 97.7% (125 colaboradores) perciben que el nivel es regular. Por su parte, Pinto (2021) encontró también un nivel regular (54%) en su investigación realizada en una Municipalidad de Ecuador y coincidiendo con este resultado Ortiz (2021) demostró que un 57% de los colaboradores encuestados en la DREH percibieron un nivel regular para el comportamiento organizacional. Sin embargo, Ortiz y Ospina señalaron que el comportamiento organizacional varía en un 32% cuando se pone de manifiesto la inteligencia emocional.

Para el objetivo de investigación comparar el nivel de gestión del talento humano y comportamiento organizacional en el Gobierno Regional de Lima Huacho 1º Semestre – 2021, se puede concluir que cuando la gestión del talento humano es favorable el comportamiento organizacional es regular; de esta manera se percibió en los colaboradores encuestados en el Gobierno Regional de Lima.

También es importante considerar que del análisis interno de la investigación podemos deducir, tal como se nota en la tabla 7, de la correlación entre la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional existe una relación moderada positiva, significativa ($p = 0,000 < 0,05$; $r = 0,524$), concluyéndose por el procesamiento estadístico que existe una correspondencia notable entre las variables estudiadas. Al respecto los resultados coinciden con los hallados por Pinto (2021) demostrando correlación positiva moderada (0.567), esto debido a que los trabajadores consideran que la municipalidad aún tiene problemas en la admisión de personas (selección de personal), otra investigación que también concuerda con la presente investigación es la de Ortiz (2021) quien determinó correlación moderada (0.481) entre el liderazgo y el comportamiento organizacional, señalando que un buen líder es capaz de motivar y conducir a los trabajadores hacia comportamientos positivos dentro de la organización.

Por otro lado, Arce (2019) encontró correlación alta (0.698) entre la gestión del talento humano y la satisfacción de los trabajadores, lo que se traduce como que, al realizar los procesos de admisión, aplicación, monitoreo de manera correcta, los colaboradores se sentirán conformes. Así también, Nolberto (2017) halló correlación positiva alta y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, esto se puede fundamentar en el hecho de que los colaboradores están conscientes de que al ser evaluados correctamente, guiados y capacitados para desempeñar sus funciones, entonces su desempeño será positivo.

En cuanto a la generalización de los resultados de nuestro estudio, se debe manifestar que desde la postura epistémica positivista éste sería un estudio de caso, es decir los resultados tienen validez solamente para los colaboradores de la entidad donde se llevó a cabo el estudio, debido a que la muestra no sería representativa para generalizarlo a otras realidades, se sesga la representatividad a lo cuantitativo, dejando de lado otros aspectos importantes en el análisis de la realidad estudiada.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Conclusiones

Se determinó que hay una significancia asintótica significativa la cual es menor que 0.05 y $r = 0.524$, lo que permite concluir que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional en el Gobierno Regional de Lima Huacho 1° Semestre – 2021.

Los resultados permitieron concluir que el nivel de la gestión del talento humano que perciben los colaboradores es favorable (98.4%) y respecto a sus dimensiones la única que se encuentra en un nivel desfavorable (53.9%) es la aplicación de personas, por lo demás todas son favorables: admisión de personas (89.8%), compensación de personas (66.4%), desarrollo de personas (76.6%), mantenimiento de personas (65.6%) y monitoreo de personas (72.7%).

Asimismo, se concluye que el nivel de comportamiento organizacional es regular (97.7), así como sus dimensiones: comportamiento individual (76.60%), comportamiento grupal (96.1%) y sistema organizacional (97.7%).

Finalmente, al comparar los niveles se concluye que cuando la gestión del talento humano es (98.4%) favorable el comportamiento organizacional (97.7%) es regular, es decir, si mejora uno el otro también se incrementa, por lo tanto, se cumple con el objetivo de la investigación.

2. Recomendaciones

El Gobierno Regional de Lima debe trabajar con mayor atención en las etapas o procesos que exige la gestión de recursos humanos, puesto que se ha determinado que el nivel es favorable, pero esto no significa que los colaboradores estén totalmente satisfechos con la forma en que se lleva a cabo cada etapa.

Es importante que el Gobierno Regional de Lima implemente sistemas y modelos con diseño de cargos, funciones determinadas, precisas y ejecutables, de tal manera que los colaboradores puedan desempeñarse forma eficaz y por lo tanto su comportamiento organizacional sea valorado.

Respecto a la aplicación de personal es necesario que se realice un diagnóstico para ver cuáles son las debilidades ya que la investigación halló un nivel desfavorable, por lo que se evidencia que el personal no está de acuerdo con la forma en que se viene dando, es decir no hay una buena orientación al trabajador que ingresa o es muy poco el tiempo que se le otorga para su adaptación en la organización.

Es importante que dentro del proceso de mantenimiento de personas se le brinde al trabajador la seguridad que necesita, así como las condiciones respecto al ambiente de trabajo, horario, recursos y materiales necesarios para que realice su labor de manera eficaz y eficiente.

En cuanto al monitoreo se recomienda realizar una retroalimentación constante al trabajador, no con la finalidad de hacerle ver sus errores y bajarle la autoestima sino con el objetivo de mejorar su productividad y capacitarlo para que pueda poner en práctica sus habilidades y destrezas que lo hagan ser un elemento de buen nivel en la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arce, J. (2019). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca*. Recuperado de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3342>
- Arias, L. (2010). *Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño*. Quinta Edición, México. Editorial Trillas.
- Bohlander, G. (2013). *Administración de recursos humanos*. International Tomson Editore. Madrid. España.
- Cortés, M. (2010). *PNL & Coaching. Una visión integradora*. México: PNL, 1a Edición.
- Cuesta, A., Fleitas, S., García, V., Hernández, I., Anchundia, A. y Mateus, L. (2018). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. *Rev. Procesos Administrativos en la Ingeniería*. 34(1), 24-35. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rrii/v39n1/rrii04118.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. 2a Edición. Mc Graw Hill, México
- Chiavenato, I. (2013). *Talento Humano. El capital humano de las organizaciones*. Novena Edición. México. McGraw Hill.
- Dolan, S. y Cabrera, S. (2007). *La gestión de los recursos humanos. ¿Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación?* Tercera edición. México. Mc Graw Hill.
- Estela, Z: (2018). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de José Leonardo Ortiz*. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5328/pdf>
- Galicia, K. (2010). *Compensación de personas, incentivos y otros*. México. Pearson.
- González, M. y Olivares, S. (2006). *Comportamiento Organizacional*. CECSA, 7a Edición. México.
- Heredia, R. (2008). *Dirección integrada de proyecto y desarrollo organizacional*. Editorial Lamarte. Madrid. España.
- Medina, J. (2021). *Gestión de talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Caluma*. Recuperado de: <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/9450>
- Neef, M. (2007). *Las Necesidades Humanas*. México. Pearson.

- Nolberto, M. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui*. Recuperado de: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/408>
- Ortiz, E. (2021). *El liderazgo y el comportamiento organizacional en la Dirección Regional de Educación de Huánuco*. Recuperado de: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2924>
- Ortiz, I. y Ospina, K. (2019). *La inteligencia emocional y el comportamiento organizacional en los servidores públicos del área administrativa Municipal Santiago de Pillaro en Ecuador*: Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28607>
- Peña (2017). *Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional*. Recuperado de:
- Peña Rivas, H. C. y Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pinto, S. (2021). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco*. Recuperado de: http://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/961/T_0598.pdf
- Pizarro, J., Fredes, D. e Inostroza, C. (2019). *Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la Salud*. *Revista Venezolana de Gerencia*, Vol.24, núm. 87. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29060499013>
- Ramírez, R., Villalobos, J. y Herrera, B. (2018). Proceso de talento humano en la gestión estratégica, ISSN: 1012-1587, *Revista Opción*, 34(18), 2076-2101. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Rodríguez, D. (2006). *Gestión Organizacional*. 4a Edición, Alfaomega. México.
- Rodríguez, J. (2018). *Dirección estratégica de los recursos humanos*. Madrid: Pirámide.
- Remetería, A. (2008). *Concepto de gestión*. Editorial Universidad Bolivariana. Santiago de Chile.
- Silva-Giraldo, C., Dugarte-Mendoza, J.; Rueda-Mahecha, Y. (2020). El talento humano, una perspectiva desde la gerencia en las MiPymes. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (89), 13-32. <https://doi.org/10.21158/01208160.n89.2020.2814>

ANEXOS y APENDICE

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

Título: Gestión del Talento Humano y Comportamiento Organizacional en la Región Lima Huacho 1° Semestre – 2021.

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cómo se relacionan la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional en el Gobierno Regional de Lima Huacho 1° Semestre - 2021?	<p>Ho: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional en el Gobierno Regional de Lima Huacho 1° Semestre – 2021.</p> <p>Ha: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional en el Gobierno Regional de Lima Huacho 1° Semestre – 2021.</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional en el Gobierno Regional de Lima Huacho 1° Semestre – 2021.</p> <p>Objetivos específicos: Identificar el nivel de gestión del talento humano en el Gobierno Regional de Lima Huacho 1° Semestre – 2021. Identificar el nivel de comportamiento organizacional en el Gobierno Regional de Lima Huacho 1° Semestre – 2021. Establecer la relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional en el Gobierno Regional de Lima Huacho 1° Semestre – 2021.</p>	<p>Variable 1: Gestión del Talento Humano</p> <p>Variable 2: Comportamiento organizacional</p>	<p>Admisión de personas Aplicación de personas Compensación de personas Desarrollo de personas Mantenimiento de personas Monitoreo de personas</p> <p>Comportamiento individual Comportamiento grupal Sistema organizacional</p>	<p>ENFOQUE: Cuantitativo DISEÑO: No experimental POBLACIÓN: 500 colaboradores DEL Gobierno Regional de Lima MUESTRA: 128 trabajadores modalidad CAP TÉCNICAS: Encuesta INSTRUMENTOS: Cuestionarios</p>

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Definición operacional		
			Dimensiones	Indicadores	Escala
<p>Variable 1: Gestión del talento humano</p>	<p>La administración de recursos humanos es el área que construye talentos por medio de un conjunto integrado de procesos, y que cuida al capital humano de las organizaciones, dado que es el elemento fundamental de su capital intelectual y la base de su éxito (Chiavenato, 2009)</p>	<p>La variable gestión del talento humano se medirá a través de un cuestionario cuyas dimensiones son: Conocimiento, habilidad, motivación y actitud.</p>	<p>Admisión de personas Aplicación de personas Compensación de personas Desarrollo de personas Mantenimiento de personas Monitoreo de personas</p>	<p>Reclutamiento Selección Diseño de cargos Evaluación de desempeños Remuneración Beneficios y servicios Entrenamiento Programas de cambio Comunicación Higiene, seguridad y calidad de vida Relaciones con los sindicatos Base de datos Sistemas de información general</p>	<p>Ordinal</p>
<p>Variable 2: Comportamiento organizacional</p>	<p>El comportamiento organizacional se encarga de comprender, explicar, prever y modificar la conducta de los colaboradores de una organización, se enfoca en las relaciones laborales e interpersonales observando (diálogos, trabajo, interacción) y en acción más internas como (percibir, pensar, deducir y decidir) (Cortés, 2010)</p>	<p>La variable comportamiento organizacional se medirá a través de un cuestionario cuyas dimensiones son: comportamiento individual, comportamiento grupal y situación organizacional.</p>	<p>Comportamiento individual Comportamiento grupal Sistema organizacional</p>	<p>Actitudes Personalidad Percepción Motivación Individual • Toma de decisión individual Identidad en el Equipo Identidad Organizacional Aprendizaje social Psicología Social Visión Misión MOF - ROF - CAP MAPRO</p>	<p>Ordinal</p>



ANEXO 3: CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El presente cuestionario tiene como objetivo evaluar el nivel en el que se encuentra la gestión del talento humano desde la perspectiva de los colaboradores de la Región Lima 2021, con este fin de identificar las debilidades que puedan estar presentes y mejorar esta situación.

Instrucciones:

Estimado colaborador para el llenado del cuestionario lea atentamente cada pregunta, valore y elija una de las posibles categorías de respuesta que van del 1 al 3 considerando que:

1= Nunca 2= A veces 3= Siempre

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
N°	Admisión de personas	N	AV	S
1	¿Cree Ud. que realizar adecuadamente el reclutamiento de personal influye en el desempeño laboral?			
2	¿Considera Ud. que la selección de personal es orientada a lograr una integridad dentro del área que se va a desempeñar?			
3	¿Considera Ud. que para seleccionar su personal deben tenerse en cuenta las habilidades y capacidades?			
4	¿Cree Ud. que la selección adecuada del personal es su punto de partida para solucionar los problemas?			
Aplicación de personas		N	AV	S
5	¿Considera Ud. que el diseño de cargos dentro de la organización permite realizar un trabajo mejor organizado?			
6	¿Considera usted que la evaluación de desempeño influye en la resolución de problemas dentro de su organización?			
7	¿Considera usted que el diseño de cargos de su empresa permite tener un mejor conocimiento del puesto de trabajo?			
8	¿La evaluación del desempeño de sus trabajadores le permite a usted medir su conocimiento?			
Compensación de personas		N	AV	S
9	¿Considera usted que tiene un adecuado sistema de remuneraciones en su gestión del trabajo?			
10	¿Considera usted que los beneficios y servicios que reciben sus trabajadores influye en su desempeño dentro de su puesto de trabajo?			
11	¿Suele usted compensar a los trabajadores que tiene a su mando si demuestran ser íntegros dentro del trabajo?			
Desarrollo de personas		N	AV	S
12	¿Considera usted que el entrenamiento a los trabajadores mejora el conocimiento de su puesto de trabajo por ende mejora su desempeño?			
13	¿Considera usted que la comunicación es esencial para lograr el compromiso del trabajador?			
14	¿Se desarrollan en su organización programas de capacitación y entrenamiento para mejorar su desempeño?			

15	¿Considera usted que la comunicación fluida de jefe a empleado, permite evaluar su curiosidad intelectual así mismo su desempeño del personal que tiene a su cargo?			
Mantenimiento de personas		N	AV	S
16	¿Considera usted que la higiene, seguridad y calidad de vida de los trabajadores influye en su desempeño dentro de su puesto de trabajo?			
17	¿Tener buenas relaciones con los sindicatos en el caso que exista en su organización, considera usted que es importante para la resolución de problemas?			
18	¿Cree usted que la higiene, seguridad y calidad de vida que reciben los trabajadores les permite ser más eficientes en su trabajo?			
Monitoreo de personas		N	AV	S
19	¿Considera usted que tener un sistema o base de datos le permite una mejor organización de las actividades de cada trabajador?			
20	¿El sistema de información gerencial le permite tener un conocimiento detallado para la resolución de problemas que se presenten?			
21	¿Los sistemas de información gerencial le permiten tener mejores resultados en cuanto a la evaluación del desempeño de sus trabajadores?			

ANEXO 4: CUESTIONARIO DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Instrucciones.

Agradeciendo anticipadamente por su colaboración, a continuación, se presenta un conjunto de ítems sobre el Comportamiento Organizacional, para lo cual le pedimos unos minutos de su tiempo para llenar este cuestionario.

Para responder esta encuesta marque con una "X" en los espacios que están numerados del 1 al 5 según las alternativas siguientes:

1. Nunca 2. A veces 3. Regularmente 4. Casi siempre 5. Siempre

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL						
N°	Comportamiento individual	N	AV	R	CS	S
1	Tengo buena actitud en mi trabajo y las transmito ya que satisface mis expectativas.					
2	Mi personalidad me ayuda a cumplir bien mis funciones y a enfrentarme a diversas situaciones positivamente.					
3	La percepción que tengo de la institución beneficia mi trabajo y me siento satisfecha con todo mi entorno.					
4	La motivación individual que tengo me impulsa a alcanzar metas organizacionales.					
5	En la institución me permiten demostrar mis habilidades para cumplir con éxito todas mis funciones laborales.					
6	La toma de decisión individual que realizo aporta en mi trabajo, y son eficientes.					
	Comportamiento grupal	N	AV	R	CS	S
7	El grupo de trabajo interactúa compartiendo información y toma decisiones acertadas cumpliendo con las normas.					
8	El trabajo en equipo es indispensable para llevar a cabo sus tareas asignadas.					
9	Me identifico con la organización y comparto los objetivos a alcanzar.					
10	En la institución se desarrolla un aprendizaje social ya que en nuestro desempeño implica todo el entorno y análisis del mismo.					
11	En mi forma de actuar, pensar y sentir influye la opinión de mis compañeros de trabajo y organización					

	Sistema organizacional	N	AV	R	CS	S
12	Sabe la visión de la empresa y se identifica con él.					
13	Conoce la misión de la empresa y trabaja por cumplirla bien día a día.					
14	Conoce el Manual de organización y funciones de la institución y se cumple lo estipulado.					
15	Conoce el Reglamento de organización y funciones y se cumple en su totalidad					
16	El Cuadro de asignación personal (CAP), contiene la información adecuada y la conoce todo el personal.					
17	La institución da a conocer el Manual de procesos y procedimientos (MAPRO), para un mejor resultado en el servicio					

ANEXO 5: ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD ALPHA DE CRONBACH DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																							
N°	ITEMS																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		
ENCUESTADOS	1	3	1	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1	3	1	2	3	1	2	
	2	3	1	3	2	1	2	2	1	1	3	1	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	
	3	3	1	3	2	1	2	2	1	1	3	1	2	3	2	1	3	1	2	2	2	2	
	4	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	
	5	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	
	6	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	
	7	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	1	2	3	2	1	2	2	
	8	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	1	2	3	2	2	2	1	2
	9	2	1	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3	3	2	1	2	1	2	2	1	2	
	10	2	1	2	2	2	2	3	1	1	3	3	3	3	2	1	3	1	2	2	1	2	
	11	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	
	12	2	1	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	3	1	2	3	2	3	3	2	2	
	13	3	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	
	14	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	
	15	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	
	16	3	1	2	2	1	3	1	2	2	2	2	3	3	2	1	3	1	2	2	2	3	
	17	3	1	2	1	1	2	1	2	1	3	2	2	3	1	1	3	2	2	2	2	2	
	18	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	
	19	3	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	
	20	3	2	2	2	1	1	3	1	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2	
Si²	0.26	0.58	0.30	0.20	0.56	0.32	0.56	0.26	0.64	0.37	0.42	0.22	0.47	0.34	0.51	0.36	0.54	0.21	0.22	0.38	0.05		

Σ Si² : 7.76

K: El número de ítems 20

Σ Si² : Sumatoria de las Varianzas de los Items 7.76

S_T² : La Varianza de la suma de los Items 34.95

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach 0.82

Suma de ítems

39
42
40
31
55
39
41
41
42
42
34
41
41
53
42
43
39
54
39
42

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD ALPHA DE CRONBACH DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL																			
N°	ITEMS																	Suma de ítems	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		
ENCUESTADOS	1	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	33	
	2	4	3	5	3	4	5	2	3	3	2	4	3	4	5	3	2	4	59
	3	2	3	4	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	1	36
	4	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	39
	5	2	4	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	32
	6	2	3	4	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	34
	7	2	3	4	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	3	1	1	32
	8	2	3	5	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	35
	9	2	2	4	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	32
	10	3	2	4	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	38
	11	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39
	12	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	37
	13	3	4	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	1	2	38
	14	2	3	4	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	1	36
	15	2	3	4	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	1	1	35
	16	2	4	5	3	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	1	1	38
	17	2	3	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	36
	18	3	3	4	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	1	38
	19	5	3	4	2	5	3	5	2	4	2	5	2	2	4	3	2	3	56
	20	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	36
Si ²	0.68	0.32	0.37	0.13	1.04	0.51	0.83	0.42	0.34	0.20	0.72	0.26	0.20	1.04	0.26	0.26	0.68	ST ²	50.05

ΣSi^2 : 8.28
 K: El número de ítems **20**
 ΣSi^2 : Sumatoria de las Varianzas de los Ítems 8.28
 S_r^2 : La Varianza de la suma de los Ítems 50.05
 α : Coeficiente de Alfa de Cronbach **0.88**

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

ANEXO 6: VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: EL CUESTIONARIO que hace parte de la investigación titulada: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE LIMA HUACHO 1º SEMESTRE-2021.**

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.

FORMACIÓN ACADÉMICA: LICENCIADO EN ADMINISTRACION.

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: MARKETING, CULTURA ORGANIZACIONAL, ADMINISTRACION GENERAL.

TIEMPO: 33 AÑOS

CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO.

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO.

OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN: DETERMINAR LA RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE LIMA HUACHO 1º SEMESTRE - 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE LIMA HUACHO 1° SEMESTRE-2021.

VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Admisión de personas	¿Usted realizar adecuadamente el reclutamiento de personal influye en el desempeño laboral?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que la selección de personal es orientada a lograr una integridad dentro del área que se va a desempeñar?	4	4	4	4	
	¿Usted Considera que para seleccionar su personal deben tenerse en cuenta las habilidades y capacidades?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que la selección de personal es la adecuada para solucionar los problemas?	4	4	4	4	
Aplicación de personas	¿Considera usted que el diseño de cargos dentro de la organización permite realizar un trabajo mejor organizado?	4	4	4	4	
	¿Participa usted en la evaluación de desempeño e influye en la resolución de problemas dentro de su organización?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que el diseño de cargos de su empresa permite tener un mejor conocimiento del puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿La evaluación del desempeño de sus trabajadores le permite a usted medir su conocimiento?	4	4	4	4	
Compensación de personas	¿Considera usted que tiene un adecuado sistema de remuneraciones en su gestión del trabajo?	4	4	4	4	

	¿Considera usted que los beneficios y servicios que reciben sus trabajadores influye en su desempeño dentro de su puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Suele usted compensar a los trabajadores que tiene a su mando si demuestran ser íntegros dentro del trabajo?	4	4	4	4	
Desarrollo de personas	¿Considera usted que el entrenamiento a los trabajadores mejora el conocimiento de su puesto de trabajo por ende mejora su desempeño?	4	4	4	4	
	¿Para usted la comunicación es esencial para lograr el compromiso del trabajador?	4	4	4	4	
	¿Se desarrollan en su organización programas de capacitación y entrenamiento para mejorar su desempeño?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que la comunicación fluida de jefe a empleado, permite evaluar su curiosidad intelectual así mismo su desempeño del personal que tiene a su cargo?	4	4	4	4	
Mantenimiento de personas	¿Para usted la higiene, seguridad y calidad de vida de los trabajadores influye en su desempeño dentro de su puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Tener buenas relaciones con los sindicatos en el caso que exista en su organización, considera usted que es importante para la resolución de problemas?	4	4	4	4	
	¿Para usted la higiene, seguridad y calidad de vida que reciben los trabajadores les permite ser más eficientes en su trabajo?	4	4	4	4	
Monitoreo de personas	¿Considera usted que tener un sistema o base de datos le permite una mejor organización de las actividades de cada trabajador?	4	4	4	4	
	¿El sistema de información gerencial le permite tener un conocimiento detallado para la resolución de problemas que se presenten?	4	4	4	4	
	¿Los sistemas de información gerencial le permiten tener mejores resultados en cuanto a la evaluación del desempeño de sus trabajadores?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: MSC. LIC. ADM. PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.		Fecha: 16 / 10 / 21.	
 <small>PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ REGISTRADO EN EL COLEGIO DE PSICOLOGOS CUIP 117 018</small>	Teléfono: 943643426	Email: Pablito_165333@hotmail.com	

VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL:

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Comportamiento individual	Tengo buena actitud en mi trabajo y las trasmito ya que satisface mis expectativas.	4	4	4	4	
	Mi personalidad me ayuda a cumplir bien mis funciones y a enfrentarme a diversas situaciones positivamente.	4	4	4	4	
	La percepción que tengo de la institución beneficia mi trabajo y me siento satisfecha con todo mi entorno.	4	4	4	4	
	La motivación individual que tengo me impulsa a alcanzar metas organizacionales.	4	4	4	4	
	En la institución me permiten demostrar mis habilidades para cumplir con éxito todas mis funciones laborales.	4	4	4	4	
	La toma de decisión individual que realizo aporta en mi trabajo, y son eficientes.	4	4	4	4	
Comportamiento grupal	El grupo de trabajo interactúa compartiendo información y toma decisiones acertadas cumpliendo con las normas.	4	4	4	4	
	El trabajo en equipo es indispensable para llevar a cabo sus tareas asignadas.	4	4	4	4	
	Me identidad con la organización y comparto los objetivos a alcanzar.	4	4	4	4	
	En la institución se desarrolla un aprendizaje social ya que en nuestro desempeño implica todo el entorno y análisis del mismo.	4	4	4	4	

	En mi forma de actuar, pensar y sentir influye la opinión de mis compañeros de trabajo y organización	4	4	4	4	
Sistema organizacional	Sabe la visión de la empresa y se identifica con él.	4	4	4	4	
	Conoce la misión de la empresa y trabaja por cumplirla bien día a día.	4	4	4	4	
	Conoce el Manual de organización y funciones de la institución y se cumple lo estipulado.	4	4	4	4	
	Conoce el Reglamento de organización y funciones y se cumple en su totalidad	4	4	4	4	
	El Cuadro de asignación personal (CAP), contiene la información adecuada y la conoce todo el personal.	4	4	4	4	
	La institución da a conocer el Manual de procesos y procedimientos (MAPRO), para un mejor resultado en el servicio	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: MSC. LIC. ADM. PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.		Fecha: 16 / 10 / 21.	
 <small>PABLO A. SANTOS DIAZ REGISTRO NACIONAL DE COMERCIO CUIP N° 0182</small>	Teléfono: 943643426	Email: Pablito_165333@hotmail.com	

ANEXO 7: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR LA ENCUESTA

ANEXO 8: BASE DE DATOS

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																					
	Admisión de personas				Aplicación de personas				Compensación de personas			Desarrollo de personas				Mantenimiento de personal			Monitoreo de personas		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	3	1	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1	3	1	2	3	1	2
2	3	1	3	2	1	2	2	1	1	3	1	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2
3	3	1	3	2	1	2	2	1	1	3	1	2	3	2	1	3	1	2	2	2	2
4	2	2	3	2	1	3	1	1	1	3	1	2	3	2	1	3	1	2	2	2	2
5	3	1	3	2	2	2	1	2	1	3	2	2	3	2	1	3	1	2	3	2	2
6	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2
7	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	1	2	3	2	1	2	2	2
8	2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	2	3	3	1	2	3	2	2	2	1	2
9	2	1	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3	3	2	1	2	1	2	2	1	2
10	2	1	2	2	2	2	3	1	1	3	3	3	3	2	1	3	1	2	2	1	2
11	2	1	2	2	1	2	2	1	1	3	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2
12	2	1	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	3	1	2	3	2	3	3	2	2
13	3	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2
14	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2
15	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2
16	3	1	2	2	1	3	1	2	2	2	2	3	3	2	1	3	1	2	2	2	3
17	3	1	2	1	1	2	1	2	1	3	2	2	3	1	1	3	2	2	2	2	2
18	3	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	1	2
19	3	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2
20	3	2	2	2	1	1	3	1	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2
21	3	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	1	3	3	1	2
22	3	1	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2
23	3	1	3	2	1	2	1	1	1	2	1	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2
24	3	1	3	2	1	2	1	2	1	3	1	2	3	2	1	3	1	2	2	1	2

25	2	1	3	1	1	2	1	2	1	3	1	3	3	1	1	3	2	2	3	1	1
26	2	2	3	2	1	2	1	2	1	3	1	2	3	1	1	3	2	2	3	1	1
27	2	1	2	2	1	3	2	2	1	3	1	2	2	1	2	3	2	3	2	1	2
28	3	1	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
29	3	1	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
30	3	1	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2
31	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2
32	3	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2
33	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2
34	2	2	3	2	1	2	2	1	2	3	2	3	3	1	2	3	2	2	2	1	2
35	2	1	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2
36	2	1	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2
37	2	1	2	2	2	2	1	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2
38	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	3	1	2	3	2	2
39	3	1	3	3	1	1	1	2	2	2	1	2	2	3	1	3	1	2	3	2	2
40	3	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	3	1	2	3	2	2
41	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2
42	3	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
43	3	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2
44	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1
45	3	2	2	2	1	3	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	2	2	2	1
46	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2
47	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	1	3
48	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2
49	3	1	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	3	1	2
50	3	1	3	2	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	2	3	1	2
51	3	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	3	3	1	2	1	2	3	2	2
52	3	1	2	2	3	1	1	1	1	2	1	3	3	2	1	3	1	2	2	2	2
53	3	1	2	3	2	1	1	1	2	3	2	2	3	3	1	3	1	2	2	2	2

54	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2
55	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
56	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2
57	2	1	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2
58	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2
59	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	1	1	2	2	2	2	1	2
60	3	1	2	2	2	1	1	2	1	3	1	3	3	1	1	3	2	2	2	2	1
61	2	1	2	3	3	1	1	3	1	3	2	2	3	1	1	3	1	2	2	2	2
62	2	1	3	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
63	2	2	3	3	2	1	2	1	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2
64	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2
65	3	1	3	2	1	1	2	1	1	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2
66	3	1	3	2	1	2	1	2	1	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2
67	3	1	3	2	2	2	1	2	1	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3
68	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	1	2	3	1	2	2	2	2
69	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	1	3	2	1	2	2	2	2
70	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	1	2	3	1	2	3	2	2
71	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	1	2
72	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2
73	2	1	3	3	2	1	1	2	1	3	1	2	3	2	1	3	1	2	2	1	2
74	2	1	2	3	3	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1	3	2	2	2	1	2
75	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	3	2	1	3	2	2	2	1	2
76	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	3	2	3	2	2	1
77	2	1	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2
78	2	1	3	2	1	2	1	3	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
79	2	1	2	2	1	2	1	2	1	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2
80	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2
81	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	1	3	1	2	3	2	2
82	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	1	1	3	1	2	3	2	2

83	3	1	3	3	2	1	2	1	1	3	1	2	2	1	2	3	1	2	3	3	1
84	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2
85	2	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
86	2	2	2	2	1	1	1	2	1	3	1	3	3	2	2	3	1	2	2	1	2
87	2	1	3	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2
88	3	1	2	2	2	2	1	1	1	3	1	2	2	1	2	3	1	3	3	2	2
89	3	1	2	2	2	2	2	1	1	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2
90	3	1	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1
91	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	3	2
92	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2
93	2	1	3	2	1	2	2	2	1	3	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	2
94	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2
95	2	1	2	2	1	1	3	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	3	1	2
96	3	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	3	2	1
97	2	2	3	3	2	2	2	1	2	3	1	1	2	1	1	3	2	2	3	2	1
98	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1
99	3	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2
100	2	1	3	2	3	2	2	1	1	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2
101	2	1	3	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
102	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	1	2	1	2	3	1	2	3	2	1
103	3	1	3	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	3	1	2	2	2	2
104	2	1	2	3	2	1	1	2	1	3	1	1	2	2	1	3	1	2	2	2	1
105	2	1	2	2	1	2	2	1	1	3	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	1
106	2	1	2	2	2	1	2	1	1	3	1	2	3	1	1	2	1	2	3	2	2
107	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2
108	3	1	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2
109	2	2	2	2	1	1	1	2	1	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2
110	2	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	1
111	3	1	3	2	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	1

112	2	1	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	1
113	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2
114	2	2	2	2	1	1	2	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
115	3	1	3	2	2	1	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
116	2	2	2	3	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	1	3	1	3	3	2	2
117	2	1	3	2	2	2	2	2	1	3	2	1	3	2	2	2	1	2	3	1	1
118	3	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1
119	2	1	3	2	1	2	1	1	1	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1
120	2	1	2	2	2	2	1	2	1	3	1	2	2	2	2	3	1	3	2	1	2
121	2	2	2	2	1	1	2	1	1	3	2	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2
122	2	1	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	3	1	2	3	1	2	3	2	1
123	3	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	1
124	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
125	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	1	1	2	1	2	3	2	1
126	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
127	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2	1	2	3	2	1	3	1	2	3	2	1
128	2	1	2	2	2	1	1	2	1	3	1	1	3	1	2	3	2	3	2	2	2

