



TESIS

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Presentado por:

Bach. BARGALLO TIZON, Francisco Javier

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN
DE EMPRESA**

Ucayali - Pucallpa

2018



VICERRECTORADO ACADÉMICO

ESCUELA DE POSGRADO

TÍTULO DE LA TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU
RELACIÓN CON EL DESARROLLO
ORGANIZACIONAL DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS ECONOMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN CAPITAL
HUMANO Y DESARROLLO DEL
TALENTO**

ASESOR

DR. ERICK GUITTON LOZANO

HOJA INFORMATIVA BASICA

TESIS

GENERALIDADES

Título:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Autor: Bach. BARGALLO TIZON, FRANCISCO JAVIER

Asesor: Dr. Erick Guitton Lozano

Tipo de Investigación: No Experimental

Según su carácter de la Investigación

a. Descriptiva

Enfoque de la Investigación: Cualitativo

Línea de Investigación: Capital Humano y Desarrollo del Talento

Según la Especialidad: Administración

Localidad: Callería

Lugar donde se desarrolló la Investigación: Universidad Nacional de Ucayali

Duración de la Investigación: 1 año

Pucallpa – Perú

2018

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mi Creador quién supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

A mi familia quienes por ellos soy lo que soy.

AGRADECIMIENTO

A la universidad alas peruanas y sus docentes, por permitirme desarrollar mis estudios de post grado; por impartir sus conocimientos, experiencias, esfuerzo y motivación permanente hacia los estudiantes de esta carrera profesional.

A los amigos y compañeros de trabajo, quienes me brindaron su apoyo en la recopilación de la información y agradecerles por su amistad y sus consejos.

A la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali por haberme acogido en su ambiente para poder realizar mi investigación a través de la información de los trabajadores nombrados, contratados y estudiantes.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	11
1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	12
1.2.1 DELIMITACIÓN ESPACIAL.....	12
1.2.2 DELIMITACIÓN SOCIAL.....	12
1.2.3 DELIMITACIÓN TEMPORAL.....	13
1.2.4 DELIMITACIÓN CONCEPTUAL	13
1.3 PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.3.1 PROBLEMA PRINCIPAL.....	14
1.3.2 PROBLEMAS ESPECIFICOS.....	14
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.4.1 OBJETIVO GENERAL	15
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
1.5 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.5.1 JUSTIFICACIÓN	15
1.5.2 IMPORTANCIA.....	16
1.5.3 LIMITACIONES.....	17
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	19
2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	19
2.2 BASES TEÓRICAS	39
2.2.1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	39
Chiavenato, (2002) menciona que la gestión del talento humano es considerada uno de los aspectos más importantes en las organizaciones, y este depende de las actividades y la forma en que desarrollan, tomando en consideración varios aspectos como puede ser características, costumbres, habilidades y aptitudes de cada uno de los miembros que conforman la organización y las actitudes para realizar el trabajo.....	39
2.2.2. DESARROLLO ORGANIZACIONAL	50
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	61

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	66
3.1 HIPÓTESIS GENERAL	66
3.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	66
3.3 VARIABLES (DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL)	66
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	69
4.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	69
4.1.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	69
4.1.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	69
4.2 MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	69
4.2.1 MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN	69
4.2.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	70
4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN	70
4.3.1 POBLACIÓN	70
4.3.2 MUESTRA	71
4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	72
4.4.1 TÉCNICAS.....	72
4.4.2 INSTRUMENTOS.....	72
4.4.3 Validez y confiabilidad.....	73
Resultado de fiabilidad.....	73
4.4.4 Plan de análisis de datos.....	74
4.4.5 Ética en la investigación.....	74
CAPITULO V: RESULTADOS	75
5.1. ANALISIS DESCRIPTIVO	75
5.2. ANALISIS INFERENCIAL	79
5.2.1. RESULTADO DE HIPÓTESIS GENERAL.....	79
5.2.2. RESULTADO DE HIPOTESIS ESPECIFICA N° 01	80
5.2.3. RESULTADO DE HIPOTESIS ESPECIFICA N° 02	81
5.2.4. RESULTADO DE HIPOTESIS ESPECIFICA N° 03	82
5.2.5. RESULTADO DE HIPOTESIS ESPECIFICA N° 04	83
CAPITULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	84
CONCLUSIONES	87
RECOMENDACIONES	89
FUENTES DE INFORMACIÓN	91

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó; en la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, con el enfoque cuantitativo, diseño transaccional – correlacional.

El objetivo principal, es identificar la relación que existente entre la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo organizacional en la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali.

Las dimensiones que se emplearon para la investigación son la selección de personal que tiene el objetivo de contratar a los más idóneos para el puesto de trabajo; así como la capacitación de personal, cada individuo necesita una actualización y adaptación a los cambios tecnológicos, además para la calidad de trabajo se debe adecuar los ambientes, para mejorar su desenvolvimiento profesional aplicando el trabajo en equipo para responder de manera eficaz a las necesidades del usuario.

Para la obtención de la información se aplicó una encuesta de opinión a 253, personas entre hombres y mujeres, los cuales pertenecen facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la universidad nacional de Ucayali. En relación con el instrumento de recolección de datos; se aplicó un cuestionario para cada variable. El cuestionario de Gestión del Talento Humano estuvo compuesto por 06 ítems, con una amplitud de escala de Likert y el desarrollo organizacional de 12 ítems. La validez y la confiabilidad del instrumento fueron realizadas; según el coeficiente de Alfa de Cronbach y los resultados obtenidos fueron de 0,894, para el cuestionario de Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral por tanto son fiables y consistentes.

Se aplicó la correlación de Pearson, en el que se observa un valor de 0,901 lo que significa que existe una correlación positiva alta, y con respecto al valor de “sig.” se obtuvo un resultado de 0.000, que es menor a 0.05 (nivel de significancia), por ende, existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el desarrollo organizacional.

ABSTRACT

The present research work was carried out; in the Faculty of Economic, Administrative and Accounting Sciences of the National University of Ucayali, with the quantitative approach, transectional - correlational design.

The main objective is to identify the relationship between Human Resource Management and Organizational Development in the Faculty of Economic, Administrative and Accounting Sciences of the National University of Ucayali.

The dimensions that were used for the investigation are the selection of personnel that has the objective of hiring the most suitable for the job; as well as the training of personnel, each individual needs an update and adaptation to technological changes, in addition to the quality of work, the environments must be adapted to improve their professional development by applying teamwork to respond effectively to the needs of the client. user.

To obtain the information, an opinion survey was applied to 253, people between men and women, who belong to the faculty of economic, administrative and accounting sciences of the Ucayali National University. In relation to the data collection instrument; A questionnaire was applied for each variable. The Human Talent Management questionnaire was composed of 06 items, with a Likert scale amplitude and the organizational development of 12 items. The validity and reliability of the instrument were performed; according to the Cronbach's Alpha coefficient and the results obtained were of 0.894, for the questionnaire on Human Talent Management and Labor Performance they are therefore reliable and consistent.

The Pearson correlation was applied, in which a value of 0.901 is observed which means that there is a high positive correlation, and with respect to the value of "sig." A result of 0.000 was obtained, which is less than 0.05 (level of significance), therefore, there is a significant relationship between Human Talent Management and organizational development.

INTRODUCCIÓN

Los cambios tecnológicos y la globalización han sido procesos que han impulsado la transformación, adaptación y permanencia de las organizaciones en el mercado y, es la gestión de las personas las que determinan en gran medida la administración del cambio y los resultados favorables frente a este desafío. Sin embargo, el papel del talento humano para el logro de resultados de éxito en todo proceso de transformación organizacional se centra en aspectos de actitud, desempeño y competencia entre los cuales se encuentra la falta de visión de sus directivos, no generar equipos de trabajo efectivo o un clima de esfuerzo común frente a las estrategias y beneficio frente a los resultados, no establecer la importancia del proceso y el sentido de la urgencia sobre su implementación, no establecer los cambios en la cultura organizacional y no planear técnicas para contrarrestar la resistencia al cambio.

Todo cambio genera expectativas frente a efectos negativos y los problemas de comunicación que esto genera, se han constituido en posibles barreras que retardan o entorpecen el cambio. No obstante, existen empresas que han llevado a cabo estos procesos con éxito ya que han centrado su estrategia de cambio en el fortalecimiento, desarrollo y gestión de su capital humano, mediante el empoderamiento de procesos, manejan comunicaciones claras y transparentes, establecen objetivos y metas de cambio, permiten la participación de los colaboradores en la implementación y el fortalecimiento del cambio; así como emplea estrategias efectivas de gestión de personal que faciliten este proceso. De esta manera, el desarrollo organizacional está ligado con una administración y gestión efectiva Del talento humano, unido a implementaciones tecnológicas y crecimiento organizacional, de esta manera el propósito central de esta investigación gira en torno a relacionar estos dos aspectos, es decir la gestión del talento humano en la transformación hacia el desarrollo organizacional de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

La Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables dentro de la Universidad Nacional de Ucayali, se ha caracterizado por tener una organización bajo el sistema administrativo, cuyos procedimientos para el manejo han sido interpretados en muchas ocasiones en forma personalista por quienes hacen las veces de jefes administrativos y autoridades de Facultad, los cuales no aplican la reingeniería en administración de empresas en lo referente al servicio del recurso humano, a pesar de que buscan su desarrollo en todos los aspectos académicos, capitalizando su personal e infraestructura.

Entre los problemas específicos de esta facultad, se evidencia la falta de talento humano en el sistema administrativo en el manejo de sus relaciones y operaciones administrativas, seguido por no establecer un adecuado proceso de reclutamiento, el cual no permite que los empleados tengan oportunidades para su desarrollo profesional, así mismo deja mucho que desear en lo relacionado a la seguridad y estabilidad laboral, donde las exigencias por parte del grueso estudiantil son cada vez mayores, identificándose de esta manera causas para contar con un sistema formal de gestión de personal, que se ve reflejado en la aplicación de métodos inadecuados para la solución de conflictos internos y de deficientes programas de capacitación, teniendo como consecuencia un desarrollo inadecuado del talento humano, lo cual incide en una baja motivación del personal, afectando así la eficiencia, productividad y competitividad en la actividad administrativa y académica. Por lo que el problema central radica en analizar el talento humano que la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables posee, a fin de incrementar la competitividad, que servirá para:

- Conservar personas capaces y competitivas.

- Dar oportunidades de capacitación y educación de acuerdo a las competencias de cada cargo.
- Disminuir los conflictos internos existentes.
- Mejorar el clima laboral.
- Motivar al personal.
- Elevar la eficiencia y efectividad dentro de la Institución.

De acuerdo a lo expresado, las autoridades de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables deberían dedicar mayor atención a la adquisición, entrenamiento, evaluación y adecuada remuneración del personal, así como también de potenciar este intangible y maximizar su contribución, aplicando un modelo de gestión de talento humano que ayude al desarrollo humano y lo motive; un enfoque que alinee los comportamientos basados en conocimientos, habilidades y características personales, para crear y mantener un capital humano talentoso y de calidad; que aporte y fortalezca el proceso administrativo de la Facultad.

1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 DELIMITACIÓN ESPACIAL

Esta investigación recopiló y analizó la información referente al problema de la Gestión del Talento humano de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables dentro de la Universidad Nacional de Ucayali

1.2.2 DELIMITACIÓN SOCIAL

La presente investigación se enfoca en encontrar la relación entre gestión del talento humano y su relación con el desarrollo organizacional de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la universidad nacional de Ucayali.

1.2.3 DELIMITACIÓN TEMPORAL

El objeto de la investigación tomará como punto de partida el 01 marzo al 31 de diciembre del año dos mil quince, por considerar ser un periodo que permitirá establecer los objetivos planteados.

1.2.4 DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

El mayor referente que se puede considerar en la investigación viene brindado por Chiavenato, quien ha vinculado de manera precisa la relación existente entre mis dos variables, tal cual lo describe en la investigación titulada “Talento humano y desarrollo organizacional en las microempresas turísticas del Valle del Mantaro”, realizada por: Isac F. Espinoza M., Haydee Segovia H. y Henry F. Espinoza S. en la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Las variables en estudio son:

- **Gestión del Talento Humano**

Para Chiavenato (2009), “El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”

- **Desarrollo Organizacional**

Para Chiavenato (2007), “Es un proceso planificado de modificaciones culturales y estructurales, que visualiza la institucionalización de una serie de tecnologías sociales, de tal manera que la organización quede habilitada para diagnosticar, planificar e implementar esas modificaciones con asistencia de un consultor. Es un esfuerzo educacional muy

complejo, destinado a cambiar las actitudes, valores, los comportamientos y la estructura de la organización, de modo que esta pueda adaptarse mejor a las nuevas coyunturas, mercados, tecnologías, problemas y desafíos que surgen constantemente”.

1.3 PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 PROBLEMA PRINCIPAL

¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali?

1.3.2 PROBLEMAS ESPECIFICOS

- a) ¿Qué relación existe entre la selección de personal y calidad del trabajo del Desarrollo Organizacional de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la universidad nacional de Ucayali?
- b) ¿Qué relación existe entre capacitación del personal y la calidad trabajo del Desarrollo Organizacional de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la universidad nacional de Ucayali?
- c) ¿Qué relación existe entre la selección de personal y el trabajo en equipo del Desarrollo Organizacional de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la universidad nacional de Ucayali?
- d) ¿Qué relación existe entre capacitación del personal y el trabajo en equipo del Desarrollo Organizacional de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la universidad nacional de Ucayali?

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Identificar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Establecer la relación que existe entre la selección de personal y calidad del trabajo del Desarrollo Organizacional de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la universidad nacional de Ucayali.
- b) Identificar la relación que existe entre capacitación del personal y la calidad trabajo del Desarrollo Organizacional de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la universidad nacional de Ucayali.
- c) Establecer la relación que existe entre la selección de personal y el trabajo en equipo del Desarrollo Organizacional de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la universidad nacional de Ucayali.
- d) Determinar la relación que existe entre capacitación del personal y el trabajo en equipo del Desarrollo Organizacional de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la universidad nacional de Ucayali

1.5 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo se justifica debido a la necesidad de determinar la relación de la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional de la Facultad de Ciencias

Económicas, Administrativas y Contables, teniendo como finalidad contribuir con el desarrollo organizacional que es definido por Muchinsky (1994) como un esfuerzo planificado que afecta a toda la organización, dirigido desde la eficacia y la salud de la organización a través de una intervención planificada sobre la organización utilizando los conocimientos de la ciencia de la conducta.

En consecuencia, tiene sustento en las siguientes justificaciones:

Teórica. - Es relevante desde el punto de vista teórico porque se encarga de estudiar cómo funciona la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables mediante las variables entrelazadas que sustenta los antecedentes y las bases teóricas.

Metodológica. - Los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos que se emplearán en la investigación, una vez demostrada su validez y confiabilidad podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación.

Práctica. - Existe la necesidad de encontrar la solución al problema planteado para la investigación a través de la correlación de las variables Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali

1.5.2 IMPORTANCIA

La importancia de la gestión del talento humano debe estar orientada, a producir satisfacción en la gente, al empoderamiento desde el manejo de las herramientas más usuales hasta la composición de trabajadores cibernéticos, personas que se desenvuelvan en los aspectos del mundo digital que lo rodea; de

esta manera se harán personas competitivas en el mundo globalizado.

El talento humano de la actualidad debe convertirse en personas preparadas para asumir los cambios organizacionales que las economías globales le exigen, porque sólo así se puede mantener competitivo; es pues, sin lugar a dudas el gran reto importante de la gestión del talento humano.

Los cambios organizacionales, obligatorios desde el punto de vista de la estrategia de negocio, son importantes para permanecer en el mercado, generan pautas de desafío organizacional de manera que los procesos de gestión del talento humano no se pueden ver como el simple hecho de administrar a las persona, sino a administrar con la gente, y es a ella a la que se le ve como agente activo, que desarrolla acciones competitivas, que son sus habilidades y destrezas las que en su momento marca pautas de éxito, y proactivo desde su inteligencia, su creatividad, su talento y el desarrollo de sus competencias.

1.5.3 LIMITACIONES

En el desarrollo de la presente investigación, se provee las siguientes limitaciones:

- Limitada bibliografía especializada en la Biblioteca de la Universidad Nacional de Ucayali.
- Insuficiente experiencia en búsqueda de información especializada.
- Durante la aplicación de los instrumentos las respuestas proporcionadas por los encuestados no sean los suficientemente sinceros.

- Apoyo restringido en el llenado de las encuestas por parte de los docentes, alumnos y administrativos de la Facultad.
- Escasa investigación realizada sobre las variables de nuestro estudio en el país, región y principalmente en nuestra universidad.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

(Muñoz & Prieto, 2007), “La Gestión del Potencial Humano en las Organizaciones. Una propuesta metodológica desde la Psicología”.

Como resultado de su práctica de servicios, investigativa y docente, la autora conoció desde su experiencia, de múltiples necesidades presentes en la práctica profesional del psicólogo en las organizaciones laborales. Estas carencias estaban relacionadas con la escasez de procedimientos y técnicas de investigación e intervención rigurosas, que permitieran el abordaje de la subjetividad en el ámbito laboral, teniendo en cuenta tanto las características de la organización como las características de sus miembros.

Ante tal situación problemática la investigación persigue el objetivo de elaborar una propuesta metodológica para la Gestión del Potencial Humano de la Organización que se plantea como objeto de atención la relación individuo, trabajo, organización; para identificar y estimular posibilidades de desarrollo tanto de la organización como de sus miembros, dentro de los límites del proyecto de empresa

En el orden teórico-conceptual el reto fundamental de la investigación fue el de crear y adscribirse a conceptos de naturaleza relacional más que atributivos al puesto, a la persona o a la organización, que le permiten al psicólogo en su práctica profesional, abordar la relación objeto de estudio, de una manera dialéctica y sistémica, con el fin de que el desarrollo individual y organizacional fuera propiciado. En el orden metodológico, a la investigación le interesó probar y fundamentar la utilización del Assessment Center como metodología para gestionar el potencial humano de la organización.

El desafío fundamental en este aspecto consistió en no importar el método en su proceso de implementación en empresas cubanas, sino

asimilarlo críticamente, dado el hecho de que éste se originó y se desarrolla en el contexto de países desarrollados con culturas y sistemas socioeconómicos diferentes a los nuestros.

Se elabora así una propuesta metodológica para la Gestión del Potencial Humano de la Organización que puede ser utilizada en el ámbito académico-docente para la formación profesional del psicólogo; en el ámbito científico-técnico como modelo de intervención o consultoría en las organizaciones y en el ámbito económico-social como herramienta de gestión del potencial humano de la organización por una empresa eficaz, humanamente satisfactoria.

(Codermatz, Trillo, Berenstein, & Ortiz, 2006), “El Potencial Humano y los estímulos Potenciales “Los resultados de la investigación revelan las estrategias que se deben utilizar, para motivar al trabajador promedio, en instituciones asistenciales del Sector Salud; y estas se relacionan, con la satisfacción de necesidades de capacitación (69%), promoción y ascensos (33%), y reconocimiento institucional al trabajo desarrollado (28%). Este orden revelado por las encuestas aplicadas a los trabajadores del (IEMP), los estímulos ligados a aspectos económicos y pecuniarios (16%), ocupan el décimo lugar de preferencias, después de la mejora de condiciones laborales, vía equipamiento permanente (34%) y materiales adecuados para su trabajo (27%). Tales resultados, son inversos a lo propuesto por Abraham Maslow, en su famosa teoría de la jerarquía de necesidades.

Los resultados también revelan que los trabajadores del Sector Salud vía investigación en el IEMP demandan una dirección institucional democrática y participativa (86%), que les permita tomar decisiones en actividades inherentes a su función y aportar constructivamente en el desarrollo institucional. Ello implica, un cambio de paradigmas, de los directivos y jefes intermedios, quienes deben aprender a confiar y delegar las funciones en sus colaboradores.

Como una situación anecdótica, en la realización de la presente investigación debo comentar los hechos fortuitos ocurridos con la contaminación de pacientes (madres y recién nacidos) con sangre infectada por VIH; pues resulta que el trabajo de campo se realizó hasta 2 días antes de la sucesión del problema, que tuvo ribetes de escándalo nacional. Para todos los miembros del IEMP, fue muy doloroso vivir esta experiencia. Hacer encuestas posteriores al suceso, hubiera distorsionado totalmente los resultados. Realmente fue una acción de suerte.

Por otro lado, debemos recomendar a los directivos de las instituciones asistenciales, reestructurar sus estrategias de gestión, priorizando aquellas acciones que conduzcan al crecimiento integral del trabajador. En este orden de ideas, las estrategias de motivación que se apliquen en adelante deben ser diferenciadas y en lo posible a la medida de las expectativas personales de cada trabajador. Además, deben guardar la siguiente prioridad: Capacitación y reentrenamiento permanente del trabajador, promoción y ascenso permanente, tomando como referencia los resultados de evaluación de su desempeño, promover programas de reconocimiento al esfuerzo individual, desarrollar estímulos económicos y pecuniarios, mejoras de condiciones laborales, vía equipamiento y materiales de trabajo, entre otros.

De la misma forma, se debe promover prácticas de estilos jefaturales democráticos y participativos, dado que los resultados de la investigación demuestran que tal estilo goza de mayor valoración por los trabajadores, con alta formación. Otro argumento que refuerza tal propuesta, es que con este estilo se consigue de los colaboradores, trabajos más productivos y altamente significativos. Asimismo, se recomienda por los resultados, poner mayor énfasis en educar en el trato y relaciones interpersonales a las jefaturas de Obstetrices, trabajadores administrativos y técnicos de enfermería, dado que en ellas, las prácticas jefaturales del estilo autoritario y dominante, aparecen con mayor notoriedad.

Finalmente, para validar estos resultados en centros asistenciales privados de la capital, como de aquellas entidades públicas ubicadas en el interior del país, urge realizar investigaciones complementarias.

(Fernández & A, 2002), “Modelo de Cambio Organizacional para maximizar los resultados en una empresa del Sector Público”

Su principal objetivo fue: Desarrollar un modelo de cambio organizacional para maximizar los resultados y conseguir la calidad en los servicios en una empresa del sector público.

Obteniendo como conclusiones en los siguientes rubros:

- 1) Al saber que sus ideas o propuestas son tomadas en cuenta, la actitud de los trabajadores se ve fortalecida.
- 2) Se realiza una mejor supervisión, coordinación y control de las actividades realizadas en las áreas del ayuntamiento.
- 3) Los empleados consideran al trabajo en equipo como una cultura de la organización.

Debemos tener en cuenta que los clientes internos del ayuntamiento, es decir, sus empleados, son los más importantes ya que en ellos está el poder del cambio. Si el elemento humano no está de acuerdo con éste y muestra una fuerte resistencia, será muy difícil que logremos el cambio. De ahí la importancia que haya un monitoreo constante de todas y cada una de las actividades que se realicen, supervisadas siempre por un agente de cambio tanto interno como externo, para estar plenamente identificados con la empresa y conscientes de que el cambio será benéfico para ambos, entonces el cambio se puede dar por hecho.

Nos damos cuenta cómo en las organizaciones el principal problema es la resistencia al cambio, ya que la cultura de nosotros los mexicanos influye de manera importante, porque estamos acostumbrados a ser muy tradicionalistas, y en ocasiones se ve al cambio como una gran amenaza y

creemos que vamos a perder estabilidad o seguridad si aceptamos los cambios.

Debemos de empezar con una técnica de sensibilización, donde demostremos a los empleados que todo cambio positivo, es muy favorable, sobre todo en estos momentos de inestabilidad e incertidumbre, en donde si hoy somos exitosos, nada nos garantiza el éxito mañana, por lo tanto debemos de cambiar, adaptarnos y estar siempre abiertos y dispuestos a los cambios.

Y para finalizar mencionaremos que aunque parezca una moda pasajera dentro de la administración, el proceso de cambio organizacional, es una alternativa democrática y participativa muy interesante para la renovación y revitalización de las organizaciones, que no podemos despreciar. Y que solo con esto, se logra la actitud positiva, la disposición y el compromiso de los integrantes de la organización.

(Diaz, 2007) “El Desarrollo Organizacional como herramienta para mejorar las ventas en la empresa Bristol-Myers Squibb de Venezuela, s.a. (BMS)”

El trabajo estuvo dirigido a Analizar el desarrollo organizacional como herramienta para mejorar las ventas en Bristol-Myers Squibb de Venezuela S.A. (BMS). El mismo se enmarca en la modalidad de investigación de campo, de carácter descriptivo. La población está constituida por treinta y cuatro (34) sujetos adscritos a la gerencia de ventas de la empresa objeto de investigación. Para obtener la muestra, se adoptará el criterio de Ramírez (1996), la cual es de diez (10) sujetos de estudio. Como técnica de recolección de datos se emplearán la observación directa, se elaborará un cuestionario dicotómico, con preguntas cerradas (SI-NO), cuyos ítems estén en relación con los objetivos del estudio. El instrumento se validará mediante el método de juicio de expertos con especialistas en el área. Como técnica de análisis de datos se utilizará la estadística descriptiva por cuanto se realizará el análisis porcentual y de frecuencia, resaltando las

opiniones positivas o negativas de los encuestados en relación con los tópicos consultados. Los resultados se vaciaron en cuadros estadísticos y se ilustrarán mediante gráficos de barra. Se determinaron las conclusiones y recomendaciones entre las cuales está la necesidad de implantar nuevos mecanismos que nos ayuden a manejar la administración de los recursos, por ello es necesario optimizar el uso de los mismos, diversificar sus productos y buscar la manera de ampliar o extenderse en el mercado, para mantenerse rentable y competitivo en el mismo, a su vez optimizar costos, aumentar calidad y mejorar el rendimiento del trabajo.

En lo que respecta a las políticas, normas y estrategias en la empresa BMS se determinó que no están bien definidas, motivo por el cual se concluyó que existe la necesidad perentoria de establecer políticas, normas y estrategias que coadyuven al fortalecimiento de las ventas, tales como las de crecimiento intensivo, dado que se detectó que no se han explotado completamente las oportunidades ofrecidas por los productos que dispone y los mercados que cubre. Asimismo, las estrategias de penetración que actualmente tiene la empresa son débiles, razón por la cual las ventas también, lo que significa que debe aumentar la participación de mercado, reorganizar los canales de distribución con la finalidad de atender mercados desabastecidos para así mejorar el nivel de ventas y la rentabilidad.

En cuanto a la identificación de problemas de crecimiento e identidad en las ventas de BMS como respuesta al cambio en la organización se detectó que existe falta de identidad del personal con la organización, es decir, pérdida de identidad, dado que edifican la misma sobre lo que hacen, siendo en este marco de referencia donde los cambios califican y ofenden, apareciendo actitudes defensivas. Asimismo, se detectó que hay carencia de un equipo interfuncional, observándose que la mayoría de las cusas, tienen que ver con los aspectos humanos del cambio y sólo las limitaciones de los sistemas en uso pareciera estar relacionados con los aspectos técnicos.

En atención a los lineamientos propuestos para mejorar las ventas a través del Desarrollo Organizacional en la empresa Bristol Myers Squibb de Venezuela S.A que además incidan en la competencia y rentabilidad en las ventas de la organización, se concluyó con base en el diagnóstico que la empresa BMS necesita perentoriamente poner en práctica los lineamientos propuestos, a fin de fortalecer las ventas, ya que en la actualidad no se establecen parámetros desde la gerencia que sean transmitidos a todas las áreas, de modo que cada departamento esté informado sobre cómo debe, desde su división, contribuir a que las ventas de la empresa sean exitosas, haciéndose la salvedad que la dirección general es la que debe dar las directrices y la planeación debe empezar por las ventas y luego por el mercadeo, sin embargo, subsecuentemente hay que unificar todos estos aspectos con el recurso humano y productivo.

(Pazmiño, 2007) “Gestión administrativa y financiera de la unidad del talento humano de la Escuela Politécnica del Ejército, Sangolquí – Quito”, cuyo objetivo era “Diseñar un sistema administrativo - financiero del Talento Humano que permita alcanzar con eficiencia y eficacia la ejecución de sus procesos” en donde se puede evidenciar que el capital humano tiene trascendental importancia en las “Economías Globalizadas”, debido a que un talento muy bien integrado en la organización puede generar valor agregado para el desarrollo de la misma, es así que la Gestión del Talento Humano exige un manejo eficaz dentro de las empresas; y por ello la importancia de que se diseñen modelos y procesos para el desarrollo eficiente del personal, a fin de lograr agilidad, efectividad, competitividad y sostenibilidad. Se trata además de proporcionar estabilidad laboral, para que se fomenten las buenas relaciones humanas e interpersonales entre los colaboradores y que estas ayuden a mejorar el nivel de desempeño de todos los involucrados, por medio de un grupo humano de trabajo cuyas características vayan de acuerdo con los objetivos institucionales. La gestión del talento humano tiene entre sus prioridades desarrollar competencias en el personal, que se reflejen en habilidades, aptitudes, destrezas, que ayuden al buen funcionamiento de la organización, para ello

es necesario capacitar, desarrollar, integrar, formar equipos de trabajo, a fin de lograr coordinación entre dependencias, buena comunicación y lo más importante encontrar falencias y solucionarlas a tiempo. Según (Pazmiño J., 2007) “Hoy en día es necesario que las organizaciones diseñen estructuras más flexibles al cambio y que este cambio se produzca como consecuencia del aprendizaje de sus miembros. Esto implica generar condiciones para promover equipos de alto desempeño, entendiendo que el aprendizaje en equipo implica generar valor al trabajo y más adaptabilidad al cambio con una amplia visión hacia la innovación”. En esta problemática se concluye que: Existe un sistema de gestión del Talento Humano asilado y no integrado, además que las actividades que se realizan no se alinean a la estrategia de la Unidad y de la Institución, por lo que los procesos y subprocesos del sistema del Talento Humano no se han mejorado, debido a la falta de asignación de presupuesto para el cumplimiento del Plan Operativo, además se recomienda implantar la propuesta realizada; plan operativo, a fin de garantizar el mejoramiento de procesos de gestión de personal en la ESPE.

González, J.(2008), “Diseño de un modelo administrativo de talentos humanos para la empresa “Pronaca” Regional Santo Domingo, Cantón Santo Domingo, Provincia Santo Domingo de los Tachilas”, donde se plantea como objetivo: “Proponer un modelo de administración de talentos humanos en la empresa PRONACA Regional Santo Domingo, cantón Santo Domingo, provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, con técnicas actualizadas para mejorar el desempeño del personal”, en donde se puede determinar que el Talento Humano es el activo principal de un negocio, para lo cual que es necesario utilizar herramientas técnicas actualizadas para incorporar al personal a la empresa, a fin de garantizar la productividad y buen desempeño del mismo, esto se logrará con procesos bien establecidos que permitan un manejo eficiente del capital humano, el principal problema que evidencia este autor es que el desempeño del personal en Pronaca depende de indicaciones verbales, además de que la empresa no cuenta con un sistema de formación y capacitación continua, lo

que dificulta el buen desempeño del personal en la organización, en donde es de gran importancia establecer un modelo de Gestión del talento humano que contribuya al mejoramiento de la calidad en el desempeño laboral, optimizando capacidades. Por lo que en este tema investigado se concluye que: la selección de personal en PRONACA Regional Santo Domingo con la implementación de un modelo administrativo de talentos humanos, se pretende entregar a la organización personal idóneo para cubrir puestos vacantes, verificando que cumplan los requisitos para el cargo y condiciones laborales aplicando subprocesos de: reclutamiento de personal, selección, admisión y empleo e inducción, lo cual permitirá que la empresa cuente con personal de calidad humana y profesional lo que favorecerá al Desarrollo Organizacional de la misma. Además, se recomienda aplicar programas de capacitación técnica y profesional conforme las necesidades del puesto de trabajo en el que se desempeña, como también que se utilice nuevos medios de evaluación, cambio y actualización de formatos o herramientas en los procesos de recursos humanos, esto permitirá que la empresa esté a la vanguardia en lo que a Desarrollo Organizacional se refiere.

(Gamarra, Rocío, Rivera, & Manuel, 2015) “Desarrollo Organizacional para Implementar el Programa de Gestión del Talento Humano en la Empresa Carnes Finas Gavilanes”, se plantea como objetivo “Diseñar un Programa de Gestión del Talento Humano dentro de un esquema organizacional”, este trabajo presenta una propuesta de modelo de Gestión del Talento Humano para la Empresa CARNES FINAS GAVILANES con la implementación de un Plan de Acción para su ejecución.

Donde se elaboran los conceptos relacionados con el Direccionamiento Estratégico a partir de la definición del término Estrategia, que comúnmente se utiliza para referirse a una función de la Gestión Organizacional. El hombre combina la habilidad natural de los seres vivos, que desarrollan estrategias inteligentes e intuitivas de supervivencia frente a las circunstancias y enemigos que dificultan su logro, con la capacidad de

percibir la realidad para desarrollar estrategias que permitan el cumplimiento de un objetivo determinado, mediante una creación estructurada mentalmente conocida como Pensamiento Estratégico. Es por ello, que mediante el proceso de Planeación Estratégica se definieron la orientación de los productos y servicios de la Empresa hacia el mercado a la luz de los recursos, de las oportunidades y amenazas del entorno y de los principios corporativos; de igual manera determinaron acciones con el objetivo de satisfacer oportuna y adecuadamente las necesidades de los clientes y accionistas. Bajo este marco, se estima una serie de componentes de la Organización como son el Diagnóstico Organizacional.

(Ríos, 2008), “La gestión del talento humano”, la investigación se enfoca a; “Adquirir, desarrollar conocimientos y capacidades en los estudiantes sobre la Ciencia de la Administración de Personal, para que desempeñen tareas técnicas propias de los subsistemas de personal en las empresas, así como para identificar problemas y oportunidades en la gestión integrada del talento humano con el fin de realizar un diagnóstico del personal de la empresa seleccionada y plantear estrategias para su desarrollo”. La idea es orientar a la organización para que a través de una administración efectiva alcance un mejor desempeño de su personal, puesto que el talento humano es considerado el factor primordial, que ayuda a la empresa a lograr altos niveles de eficiencia y eficacia, para lo cual se hace referencia a la necesidad de utilizar herramientas técnicas que proporcionen conocimientos, capacidades, experiencias para la ejecución de procesos de gestión de personal. En la actualidad, la riqueza y el bienestar de las empresas ya no están ligadas a la cantidad de recursos físicos y tecnológicos que posea, sino que se sustenta en la inteligencia y en las ideas que pueden aportar las personas dentro de la organización, de allí que el escaso aprovechamiento del potencial humano limita al desarrollo organizacional.

En esta investigación se concluye que: Los requerimientos del puesto, son requisitos que deberá cumplir la persona que ocupe una vacante dentro de la organización, es decir que debe tener un perfil profesional

acorde a dichos requerimientos para que pueda ocupar la vacante, por lo que se indica que el diseño de puestos es esencial para facilitar el proceso de reclutamiento y selección y por ende para colocar al empleado con exactitud en el área requerida, mencionando que la evaluación del desempeño indicará si la selección, orientación, formación, capacitación han sido aplicadas correctamente; se concluye además que para cubrir una vacante las organizaciones deben identificar un número de requerimientos o requisitos mínimos, los cuales deberán ser cumplidos por los aspirantes.

Alcántara, A. (2012), “El talento humano y su influencia en el desarrollo organizacional de las microempresas del distrito de Grocio Prado, 2012”.

El presente trabajo de investigación tuvo como principal objetivo determinar el nivel de desarrollo del Talento humano y su influencia en el desarrollo organizacional en las microempresas del distrito de GROCIO PRADO, provincia de CHNCHA, y cómo influye en el éxito de la organización.

Para efectos de diseñar estrategias que permitieron lograr la subsistencia y el progreso de las microempresas de este distrito, y que a su vez logren desarrollar fortalezas para que puedan competir con en un mundo globalizado y cambiante. Para llegar a ello el informe se trabajó subdividió estructuralmente en 7 secciones: la primera, Planteamiento de estudio o del problema; en la segunda sección se habla del marco teórico en donde se explica los antecedentes de estudio, la base legal, la Operativización de las variables, en el III Capítulo. Metodología de investigación, IV planteamiento de la adopción de los resultados, V Contrastación y Validación de las Hipótesis, VI Discusión y Propuesta sobre el título, VII Conclusiones y Sugerencias,

En base a las investigaciones que se realizó para la elaboración del presente trabajo se concluyó que las microempresas del distrito de

GROCIO PRADO en el año 2012 presentaron buena rentabilidad pese a algunos desbalances en el sistema socioeconómico.

La inversión en tecnología de las microempresas del distrito de GROCIO PRADO en el 2012 no llegó ni al 50% de número total de microempresas de dicho distrito, eso generó poco nivel de desarrollo y crecimiento o expansión de las mismas.

Los microempresarios del distrito de GROCIO PRADO aplicaron programas para el desarrollo del Talento en un 55% originando el desarrollo y como resultado un buen desarrollo organizacional. Establecen capacitaciones en la capital y con profesionales expertos en sus actividades.

(Zambrano, 2014), “la Gestión del Talento Humano y su influencia en el Desarrollo Organizacional del grupo corporativo Marzam de la ciudad de Manta, período 2012-2013”. La investigación fue de tipo descriptiva, porque diseñaron un sistema de gestión del talento humano que incidió en la organización y el mejoramiento de la administración del Grupo Corporativo Marzam de la ciudad de Manta, para lo cual utilizaron la investigación retrospectiva y analítica que permitió buscar las causas a partir de un efecto, en base a datos recopilados en la organización objeto de la investigación y de acuerdo a sus resultados se determinó que requiere diseñar un sistema de gestión de talento humano sustentado en las competencias laborales, la cual se logró de acuerdo a la planificación estratégica que presentó la empresa.

Para lo cual la implementación de un manual de cargos en esta corporación es indispensable para el desarrollo integral de gestión del talento humano, dirigido a todo el personal administrativo y ejecutivo, para lo cual se analizó el comportamiento y resultados a los puestos de trabajo, evaluación y desempeño.

El sistema de gestión humano aplica las técnicas modernas y competitivas de planificación de los recursos humanos y permite desarrollar

actividades de integración, inducción, evaluación, capacitación, plan de carrera y administración de salario, por lo que la Corporación Marzam debe contar con un sistema de planificación estratégica y de gestión de resultados con retroalimentación y sistema de información, que la relacione con el cumplimiento de sus metas.

(Pardo & Diaz, 2014), “Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C.”

Teniendo en cuenta que esta investigación tuvo como propósito general comprender cómo los procesos de capacitación y de desarrollo de competencias se convierten en factores clave para la transformación organizacional en un grupo empresas de la ciudad de Bogotá, desde la visión de los líderes de Gestión Humana. Los pasos que orientaron su desarrollo buscaron Identificar en primera instancia los procesos de cambio organizacional que han atravesado las empresas estudiadas en los últimos 5 años. Posteriormente, Describir cuales son los programas que a nivel de capacitación y desarrollo de competencias han implementado producto de estos procesos de cambio y finalmente, analizar la contribución que los líderes de talento Humano han detectado en la implementación de los mismos, en el impacto del cambio organizacional. A continuación, se presentan los resultados de este estudio teniendo en cuenta las características de las empresas seleccionadas.

Con respecto al panorama de preparación con acciones proactivas hacia el cambio por parte de las empresas públicas estudiadas se encontró que el 9% de ellas que pertenecen al sector público y el 57% al sector privado, si han implementado acciones tendientes a preparar a sus colaboradores frente al cambio organizacional. Esto, a su vez garantiza una desmitificación del proceso, ya que la socialización del mismo clarifica el panorama para sus miembros; sin embargo, no elimina la expectativa que éste puede generar, aun cuando las acciones sean de mejora y crecimiento, por cuanto es inevitable que las personas sientan temor frente

al cambio por venir, como resultados de aprendizajes previos o haber sido expuestos a experiencias anteriores como procesos de reestructuración o downsizing. Las campañas de expectativa diseñadas en las empresas antes de estos procesos de cambio deben garantizar ambiente el mismo, clarificar cualquier especulación y generar un ambiente de tranquilidad y transparencia que garanticen o faciliten la efectividad del mismo, y no sea un obstáculo de desarrollo.

Con respecto a la eficacia del desarrollo de competencias previas al cambio por tamaño de empresa se debe tener en cuenta las pequeñas empresas analizadas no hacen una preparación previa al mismo, o no lo consideran necesario, lo cual ha generado, según lo reportado por quienes se encargan de talento humano en esas empresas, traumatismos, problemas de ambiente laboral, incertidumbre frente a la continuidad de la empresa y hasta deserción.

Con respecto a la eficacia de la capacitación frente al cambio organizacional por tamaño de empresa se puede agregar que 10 de las 13 empresas grandes analizadas, 40 de las 42 empresas medianas y 17 de las 26 pequeñas, manifiestan que dichos programas han sido efectivos, han favorecido la adaptación al cambio y han contribuido a los resultados de la empresa. Lo cual confirma lo que expresa la teoría frente al tema.

Los resultados indican que luego de aplicar los programas de desarrollo de competencias, se observan efectos favorables en el corto plazo para un 55 % de las empresas encuestadas, contribuyendo en términos generales a mejorar el rendimiento de los colaboradores. De estos resultados se puede inferir en primera instancia, la importancia que tiene para cualquier empresa la formación de sus colaboradores, no obstante, esta es la percepción de los líderes de talento humano, que en la mayoría de los casos son quienes diseñan e implementan estos programas, sin embargo, en el sector público esto obedece a una política nacional.

Finalmente, con respecto a la eficacia del desarrollo de competencias previas al cambio por tamaño de empresa se puede agregar que la tendencia de las empresas grandes y medianas frente al tema es la misma con respecto a la favorabilidad para el cambio; son embargo, para los líderes de talento humano de las empresas pequeñas el invertir, diseñar o implementar programas a este nivel no es un factor relevante que deba ser contemplado para el cambio organizacional, ya que competencias de tipo actitudinal y genéricas no lo consideran necesario intervenir.

Salvatierra, P., (2015). “Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu”

La presente investigación se efectuó mediante el análisis de la calidad de la gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas del área urbana de Retalhuleu.

El tipo de investigación utilizada fue de carácter descriptivo, debido a que se analizaron las normas y procedimientos establecidos en la gestión del talento humano, las formas y procesos orientados al aprovechamiento y fortalecimiento de los conocimientos y experiencias del Recurso Humano, los procesos y condiciones de motivación de interés laboral y personal del recurso humano y los procesos que orienten al aprovechamiento de actitudes, aptitudes y habilidades del recurso humano en las pequeñas y medianas empresas en el área urbana de Retalhuleu; a través de resultados estadísticos obtenidos, tabulados e interpretados, utilizando como instrumento el cuestionario de gestión del talento humano.

La principal conclusión a la que se llegó, es que a través de este estudio se refleja un bajo porcentaje en cuanto al compromiso que muchas PYMES del área urbana de Retalhuleu manifiestan con relación a la gestión del talento humano, el cual se contempla aún más en las normas y procedimientos en sus distintas líneas de funcionamiento y pruebas técnicas, tanto para la contratación del personal como para detectar factores de capacitación y desarrollo de los colaboradores.

La principal recomendación a la que se llegó es que las PYMES deben implementar acciones para fortalecer su capital humano, a través de herramientas que permitan su adaptación, desarrollo y una carrera profesional dentro de la empresa.

(Castilla Sánchez & Martínez González, 2013), “Optimización del Talento en las Organizaciones: Gestión por Expectativas”.

Los objetivos planteados en esta investigación son:

- Identificar y analizar el papel que juega la Dirección como agente implicado en la potenciación o no del talento de sus trabajadores.
- Analizar los procesos de trabajo que la organización desarrolla para gestionar el talento de sus trabajadores.
- Revisar los espacios de interacción en los que confluyan las personas y las políticas de RR.HH que la organización tiene definidas.
- Describir las acciones positivas y negativas que pueden potenciar o no la optimización del talento en la organización actual.

Ante lo cual se obtuvo las siguientes conclusiones:

Hemos podido ver como la práctica avala el hecho de que muchas empresas promueven la idea de que los empleados son su principal recurso y ventaja competitiva y sin embargo muchas de ellas han demostrado no estar preparadas potencialmente para la búsqueda, retención y desarrollo de sus trabajadores. Y tal afirmación (Casado 2011) nos lleva a sugerir que es básico el papel de los líderes en la organización para canalizar el talento de los equipos. No sólo desde los departamentos de personal que inician las políticas de RR.HH sino que es necesario integrarlas en los equipos y desde ellos llevar una acción conjunta.

El talento actúa en toda la cadena de la gestión. No es una definición formal que aparece en un manual de bienvenida entregada al colaborador el primer día, ni en un discurso oficial que se puede preparar en un acto

público, está en las decisiones de quien o cuáles van a ser los perfiles que nos aportan un crecimiento y qué personas necesitamos para el futuro remoto. Es prestar atención a la identificación, al desarrollo y crecimiento de las personas con las que ya actualmente se cuenta. Es superar el día a día de los procesos cotidianos, no frenarse en ellos, a veces nos dan una visión parcial de la realidad, y superado esto, evaluar los resultados en un proyecto global.

La realidad analizada les ratifico aún más es dejar constancia de estas afirmaciones.

Las políticas de RR.HH deben estar muy cercanas a las personas, es esta una afirmación obvia, sin embargo, lo mismo que hemos señalado la importancia de que la organización cuente estratégicamente con RR.HH para elaborar las estrategias de la organización que afectan a las personas, debe ser capaz de “saber” separarse de la dirección para aproximarse al espacio en el que se mueven y trabajan las personas. ¿Cómo se puede entender la gestión del talento sin escuchar la voz de los trabajadores? Saber lo que se espera en el trabajo y de la organización es el inicio necesario (no suficiente) para empezar a gestionar el talento. Una política de hechos consumados en el que se “igualan” a los trabajadores en aras de una política global no será gestionar el talento, por el contrario será una forma de obligar a desarrollar “un talento” que interesa a la organización pero que no fortalece el compromiso y la satisfacción del trabajador. La optimización del talento ha de ir de la mano de políticas capaces de captar qué espera el sujeto en la organización y no tanto en cómo debe actuar.

En un gran número de organizaciones, el departamento de RR.HH no es un área que se tenga presente en la creación de un nuevo modelo de negocio en el que se quiere dar forma a las áreas funcionales de una organización. En algunas organizaciones, el área de RR.HH se constituye cuando el volumen de la organización ya precisa de una figura que lidie los temas laborales. Cuando un área que gestiona las personas se crea una vez ya se han formado el resto de áreas el punto de partida resulta

inadecuado. Por un lado, los procedimientos inexistentes pero reales hacen que se precisen medios para ordenar dichos desequilibrios operativos. Por otro lado, la inexistente cultura en la interpretación de un área básica e inexistente imposibilita o dificulta el lanzamiento de nuevos proyectos distintos a un área de administración de RR.HH, nóminas. Este contexto se debe tener en cuenta a la hora de idear procesos orientados a la optimización del talento puesto que existe una base necesaria sobre la que sustentar dichas políticas. Lo menciono como elemento a tener en cuenta porque son las barreras y dificultades que desde RRHH se encuentran y que pueden “paralizar” los procesos de identificación y desarrollo de las personas. Hemos podido detectar en nuestro caso como desde la organización han surgido resistencias ante la Optimización del talento en las organizaciones: Gestión por expectativas.

Para una eficaz optimización del talento se precisa de la gestión de los espacios que configuran el contrato psicológico. En este sentido, hay que tener en cuenta que los puestos clave de una organización requieren de personas con un talento excepcional. Sin el apoyo del talento del resto de los trabajadores no se puede optimizar el talento de estas personas que pueden ocupar esos puestos clave. No se puede “separar” a los trabajadores de menos potencial del mismo fin o meta de la organización. De ahí la importancia de alinear las políticas de RR.HH con la estratégica de cualquier organización. Sólo de este modo se podrá conseguir con éxito que dentro del actual entorno global y altamente competitivo, el talento de los trabajadores sea un hecho diferenciador en el valor de una organización.

(Quecan & Francisco, 2014), “Gestión del Talento Humano, como Promotor del Desarrollo Organizacional”

Como primera medida y base de la sustentación teórica, se hará una revisión de la sustentación teórica propuesta por Abraham Maslow, “conforme satisfacemos unas necesidades básicas los humanos vamos conformando necesidades más avanzadas”, seguido de una serie de

contribuciones y aportes que complementan la estructuración de un sistema de incentivo y de acompañamiento de talento humano y la definición de Gestión de talento humano hecho por algunos autores.

De acuerdo al autor Chavenato, Idalberto (2009), define la gestión del talento humano como “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.

De igual forma Eslava Arnao, Edgar (2004), afirma que “es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el enfoque actual y futuro”.

Como segunda medida se abordará toda la teoría que sustenta el concepto de competencias laborales mediante la emisión de conceptos de organismos multilaterales e instituciones colombianas, en el último apartado se revisan los factores que componen un deseable clima laboral en pro de la mejora del bienestar de los colaboradores.

Respecto a las conclusiones tenemos en:

La Teoría Motivacional que la organización debe comprender claramente las necesidades de sus trabajadores, más allá de la concepción tradicionalista de la motivación laboral “La gente trabaja por dinero” hay que observar que el hombre también se compone de necesidades tanto físicas como psicológicas (Aceptación Social, Autoestima, Autorrealización), por lo cual los planes y metodologías de estímulo al trabajador no solo deben ser vía incremento del salario, así mismo lograr cultivar necesidades apropiadas y saludables para el ser humano, mediante actividades lúdicas.

Referente a las Competencias; las habilidades son de gran importancia para la organización ya que se refieren a la realización de tareas con eficiencia, eficacia y destreza, pero además entregan el espíritu del reto y la responsabilidad.

Hoy en día las competencias y las habilidades dentro del talento humano se debe tener como una herramienta indispensable para enfrentar los desafíos empresariales y competitivos, teniendo en cuenta que el capital humano es lo más importante en el buen funcionamiento de las empresas.

La gestión por competencias es un canal continuo de comunicación entre los colaboradores y la empresa para conocer cuáles son las necesidades y deseos de sus trabajadores y poder ayudarlos, respaldarlos dentro de la organización para poder contar con colaboradores satisfechos.

Y finalmente en lo concerniente al Clima laboral; para asegurar el óptimo desempeño de los trabajadores en una organización, es necesario que esta pueda generar ambientes agradables de trabajo, es decir, climas laborales deseables en todos los niveles organizacionales, reconociendo que las personas no solo se ven incentivadas por el dinero, y que hay aspectos más allá que deben abordarse, en un entorno saludable de trabajo es indispensable establecer mejoras en la administración del Talento Humano. Cabe resaltar la importancia del manejo de las variables antes enunciadas con el motivo de mejorar el ambiente laboral en la organización, una característica fundamental del clima laboral es que es dinámico y es tarea de la administración movilizarlo hacia espacios agradables y confortables.

Además, la organización debe hacer frente a la problemática de la gestión adecuada del Talento Humano a través de un estudio riguroso de las necesidades integrales del personal de la organización para poder generar políticas adecuadas y en vía de mantener un espacio adecuado para el crecimiento personal, la retención de la fuerza laboral y a su vez

organizacional, trabajando en conjunto y construyendo una relación ganadora con el trabajador. Para que esto sea posible es necesaria la sinergia organizacional entre el departamento de Talento Humano, presupuesto financiero y la gerencia general, teniendo siempre en mente que el personal de la organización es el recurso más valioso de la con el que se cuenta.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Varios factores han contribuido a este fenómeno los cambios económicos, tecnológicos, sociales, culturales, jurídicos, políticos, demográficos y ecológicos que actúan de manera conjunta y sistémica en un campo dinámico de fuerzas para producir resultados inimaginables, que originan imprevisibilidad e incertidumbre en las organizaciones.

Chiavenato, (2002) menciona que la gestión del talento humano es considerada uno de los aspectos más importantes en las organizaciones, y este depende de las actividades y la forma en que desarrollan, tomando en consideración varios aspectos como puede ser características, costumbres, habilidades y aptitudes de cada uno de los miembros que conforman la organización y las actitudes para realizar el trabajo.

Varios factores han contribuido a este fenómeno los cambios económicos, tecnológicos, sociales, culturales, jurídicos, políticos, demográficos y ecológicos que actúan de manera conjunta y sistémica en un campo dinámico de fuerzas para producir resultados inimaginables, que originan imprevisibilidad e incertidumbre en las organizaciones.

Según Chacín, (2010) gestión de talento humano es una disciplina que persigue la satisfacción de objetivos

organizacionales contando para ello una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado.

(Forcetalent, 2017) En este contexto, el área de recursos humanos (RH) es una de las áreas que más cambios experimenta. Los cambios son tantos y tan grandes que hasta el nombre del área ha cambiado. En muchas organizaciones, la denominación de administración de Recursos humanos (ARH) está sustituyéndose por *gestión de talento humano*, gestión de socios o de colaboradores, gestión del capital humano, administración del capital intelectual e incluso gestión de personas. El término RH como gestión de personas o gestión del talento humano puede tener tres significados diferentes:

- **RH como función o departamento:** unidad operativa que funciona como órgano de asesoría (staff), es decir, como elemento prestador de servicios en las áreas de reclutamiento, selección, entrenamiento, remuneración, comunicación, higiene y seguridad laboral, beneficios, etc.
- **RH como prácticas de recursos humanos:** se refiere a cómo ejecuta la organización sus operaciones de reclutamiento, selección, entrenamiento, remuneración, beneficios, comunicación, higiene y seguridad industrial.
- **RH como profesión:** se refiere a los profesionales que trabajan de tiempo completo en cargos directamente relacionados con recursos humanos: seleccionadores, entrenadores, administradores de salarios y beneficios, ingenieros de seguridad, médicos, etc.

Contexto Gestión del Talento Humano

Hernández, J, (2017) El contexto de la gestión del talento humano está conformado por las personas y las organizaciones. Las personas pasan gran parte de sus vidas trabajando en las

organizaciones, las cuales dependen de las personas para operar y alcanzar el éxito.

Las personas dependen de las organizaciones en que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales. Crecer en la vida y tener éxito casi siempre significa crecer dentro de las organizaciones. Por otra parte. Las organizaciones dependen directa e irremediamente de las personas, para operar, producir bienes y servicios, atender a los clientes, competir en los mercados y alcanzar objetivos generales y estratégicos. Es seguro que las organizaciones jamás existirían sin las personas que les dan vida, dinámica, impulso, creatividad y racionalidad.

En este contexto es difícil establecer una separación entre el comportamiento de las personas y el de las organizaciones. Éstas operan a través de las personas, que forman parte de ellas, que deciden y actúan en su nombre. Para definir a las personas que trabajan en las organizaciones se han empleado diversos términos: funcionarios, empleados, personal, trabajadores, obreros, recursos humanos, colaboradores, asociados, talentos humanos, capital humano, capital intelectual, etc. Casi siempre esos términos se utilizan de manera vaga e imprecisa para referirse a las personas que trabajan en las organizaciones clasifican los funcionarios en trabajadores mensuales (empleados) y trabajadores por horas (obrerros) para referirse al personal que trabaja en las oficinas en las fábricas respectivamente.

Las organizaciones presentan variedad increíble. Pueden ser industrias, comercios, bancos, entidades financieras, hospitales, universidades, tiendas, entidades prestadoras de servicios, pueden ser grandes, medianas o pequeñas en cuanto a su tamaño, pueden ser públicas y privadas en cuanto a su propiedad. Casi todo lo que la sociedad necesita se produce en las organizaciones. Vivimos en una

sociedad de organizaciones, pues nacemos en ellas y pasamos la mayor parte de nuestras vidas.

Se comprobó que si la organización quiere alcanzar sus objetivos (Crecimiento sostenido, Rentabilidad, Calidad en los productos y servicios, Competitividad, entre otros.) de la mejor manera posible, debe saber canalizar los esfuerzos de las personas para que estas también alcancen sus objetivos individuales (mejores salarios, beneficios, estabilidad, satisfacción en el trabajo, oportunidad de crecimiento, entre otros.) y, de ese modo, se beneficien ambas partes.

En consecuencia, el contexto en que se sitúa la gestión del talento humano está representado por las organizaciones y las personas.

Las organizaciones están conformadas por personas y dependen de ellas para alcanzar sus objetivos y cumplir sus misiones. Para las personas, las organizaciones constituyen el medio de alcanzar varios objetivos personales en el mínimo tiempo y con el menor esfuerzo y conflicto. Muchos de los objetivos individuales jamás podrían conseguirse mediante el esfuerzo personal aislado. Las organizaciones nacen para aprovechar la sinergia de los esfuerzos de varias personas que trabajan juntas. Sin organizaciones ni personas no habría gestión del talento humano. Términos como empleabilidad y fomento del espíritu empresarial al interior de la organización o intraempresariado se emplean para mostrar, por un lado, la capacidad de las personas de conquistar y mantener sus empleos y, por el otro lado la capacidad de las empresas para desarrollar y utilizar las habilidades intelectuales y competitivas de sus miembros.

Las personas como socias de la organización

Chiavenato, I. (2002) En los tiempos actuales. Las organizaciones están ampliando su visión y actuación estratégica. Todo proceso productivo se realiza con la participación conjunta de diversos socios. Cada uno de los cuales contribuye con algún recurso. Los proveedores contribuyen con materias primas, insumos básicos, servicios y tecnología. Los accionistas e inversionistas contribuyen con capital e inversiones que constituyen el aporte financiero para adquirir recursos; los empleados contribuyen con conocimientos, capacidades y habilidades para toma de decisiones y elección de alternativas que dinamicen la organización; los clientes y los consumidores contribuyen adquiriendo los bienes o servicios colocados en el mercado; los socios de la organización contribuyen con algo esperando obtener un retorno por su inversión. Las alianzas estratégicas constituyen medios a través de los cuales la organización obtiene nuevos socios para fortalecer y consolidar sus negocios y ampliar fronteras.

El socio más íntimo de la organización es el empleado: está dentro de ella y le da vida y dinamismo. Es por ello que el socio de la organización, contribuye y espera retornos de:

- **Accionistas e inversionistas** (capital de riesgo e inversiones) (Ganancias y dividendos, valor agregado).
- **Empleados** (trabajo, esfuerzo, conocimientos y habilidades) (Salarios beneficios, retribuciones y satisfacciones).
- **Proveedores** (Materias primas, servicios, insumos básicos, tecnología), Clientes y consumidores (Compras y adquisición de bienes y servicios) (Ganancias y nuevos negocios).
- **Clientes y Consumidores** (Compra y adquisición de bienes y servicios) (calidad, precio, satisfacción, valor agregado).

Chiavenato, I. (2002) Las personas pueden ser vistas como socias de las organizaciones. Como tales, son proveedoras de conocimientos, habilidades, capacidades indispensables y sobre todo, del más importante aporte a las organizaciones: la inteligencia, que permite tomar decisiones racionales e imprime significado y rumbo a los objetivos generales. En consecuencia las personas constituyen el capital intelectual de la organización. Las organizaciones exitosas descubrieron esto tratan a sus miembros como socios del negocio y no como simples empleados.

Aspectos fundamentales de la gestión moderna de personas

(Sánchez, J, 2016) La gestión del talento humano se basa en tres aspectos fundamentales:

1. Son seres humanos: están dotados de personalidad y poseen conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades indispensables para la gestión adecuada de los recursos organizacionales.
2. Activadores inteligentes de los recursos organizacionales: Las personas son fuente de impulso propio que dinamizan la organización, y no agentes pasivos, inertes y estáticos.
3. Socios de la organización: Invierten en la organización esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso, riesgos, etc. Con la esperanza de recibir retornos de estas inversiones: salarios, incentivos financieros, crecimiento profesional, carrera, etc. Cualquier inversión solo se justifica cuando trae un retorno razonable.

Personas como recursos

- Empleados aislados en los cargos
- Horario establecido con rigidez
- Preocupación por las normas y reglas
- Subordinación al jefe

- Fidelidad a la organización
- Dependencia de la jefatura
- Alineación en relación con la organización
- Énfasis en la especialización
- Ejecutoras de tareas
- Énfasis en las destrezas manuales
- Mano de obra

Personas como socias

- Colaboradores agrupados en equipos
- Metas negociadas y compartidas
- Preocupación por los resultados
- Atención y satisfacción del cliente
- Vinculación a la misión y a la visión
- Interdependencia entre colegas y equipo
- Participación y compromiso
- Énfasis en la ética y la responsabilidad
- Proveedores de actividades
- Énfasis en el conocimiento
- Inteligencia y talento

(Chiavenato, I, 2007) Los seis procesos de la Gestión del talento humano

- 1. Admisión de personas, División de reclutamiento y selección de personal:** ¿Quién debe trabajar en la organización? procesos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa. pueden denominarse *procesos de provisión o suministro* de personas, incluye *reclutamiento y selección* de personas, (Psicólogos, Sociólogos).
- 2. Aplicación de personas, División de cargos y salarios:** ¿Qué deberán hacer las personas? Procesos utilizados para *diseñar las actividades que las personas realizarán en la*

*empresa, y orientar y acompañar su desempeño. Incluyen diseño organizacional y *diseño de cargos, análisis y descripción de cargos, orientación de las personas y evaluación del desempeño*, (Estadísticos, analistas de cargos y salarios).*

3. Compensación de las personas, División de beneficios

sociales: ¿Cómo compensar a las personas? procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer las necesidades individuales, más sentidas. Incluyen recompensas remuneración y beneficios y servicios sociales, (Trabajadores sociales, Especialistas en programas de bienestar).

4. Desarrollo de personas, División de capacitación:

¿Cómo desarrollar a las personas? son los procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Incluyen entrenamiento y desarrollo de las personas, programas de cambio y desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración, (Analistas de capacitación, Instructores, Comunicadores).

5. Mantenimiento de personas, División de higiene y

seguridad: ¿Cómo retener a las personas en el trabajo? procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas, incluye, administración de la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida y mantenimiento de las relaciones sindicales, (Médicos, Enfermeras, Ingenieros de seguridad, Especialistas en capacitación de vida).

6. Evaluación de personas, División de personal:

¿Cómo saber lo que hacen y lo que son? procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados. Incluye base de datos y sistemas de información gerenciales, (Auxiliares de personal, Analistas de disciplina).

Estos procesos se diseñan según las influencias ambientales externas y las influencias organizacionales internas para lograr mayor compatibilidad entre sí.

Hernández, J, (2017) Principales procesos de gestión del talento humano

- **Admisión de personas:** ¿Quién debe trabajar en la organización? Reclutamiento de personal, selección de personal.
- **Aplicación de personas:** ¿Qué deberán hacer las personas? Diseño de cargos, Evaluación del desempeño.
- **Compensación de personas:** ¿Cómo compensar a las personas? Compensación y remuneración, beneficios y servicios.
- **Desarrollo de las personas:** ¿Cómo desarrollar a las personas? Capacitación y desarrollo, programas de cambios, programas de comunicación.
- **Retención de personas:** ¿Cómo retener a las personas en el trabajo? Capacitación y desarrollo, programas de cambio, programas de comunicación.
- **Monitoreo de personas:** ¿Cómo saber lo que hacen y lo que son? Sistemas de información gerencial, bases de datos.

Estructura del Órgano de Gestión del Talento Humano

Tradicionalmente, los órganos de ARH se estructuraban dentro del esquema de departamentalización funcional que predominaba en las empresas. La estructura funcional privilegia la especialización de cada órgano y la cooperación intradepartamental, pero produce consecuencias indeseables como el predominio de objetos parciales, pero produce consecuencias indeseables como el predominio de objetos parciales (los objetivos departamentales se vuelven más importantes que los objetivos generales y

organizacionales), cada división reúne profesionales especializados en sus funciones específicas. Ahora se hace énfasis en juntar y no en separar. El foco no está ya en las tareas, sino en los procesos, no en los medios, sino en los fines y resultados, no en cargos individuales, separados y aislados, sino en el trabajo conjunto realizado en equipos autónomos y multidisciplinarios.

Influencias ambientales externas: Leyes y reglamentos, sindicatos, condiciones económicas, competitividad, condiciones sociales y culturales.

Influencias ambientales internas: Misión organizacional, Visión, objetivos y estrategias, cultura organizacional, naturaleza de las tareas, estilo de liderazgo.

Hernández, J, (2017) Las organizaciones Omega

Existen organizaciones que tienen sus respectivos órganos de RH. En los extremos están las organizaciones Omega y las organizaciones Alfa. Las organizaciones Omega son aquellas en donde el área de RH todavía está centralizada y monopoliza todas las decisiones y acciones relacionadas con las personas. Las personas trabajan como meros empleados sometidos a un reglamento interno y a un rígido horario de trabajo. Lo importante es que sean asiduos y puntuales, sin importar lo que hagan en el transcurso de su horario de trabajo. Los cargos son rígidamente definidos, individualizados, aislados y desempeñados dentro de una rutina de trabajo que no cambia y que no requiere que las personas piensen o mejoren su desempeño. Además, pensar y contribuir con creatividad es algo que no ocurre en estas empresas. La denominación que más se ajusta a sus empleados es la de empleados de mano de obra, ya que esas organizaciones solamente requieren personas que desarrollen actividad física y muscular. La mayor pérdida en estas organizaciones no es el despilfarro

contabilizado en dinero, materiales o tiempo, sino el despilfarro de talento humano en las fábricas, sin ninguna consideración y de manera cotidiana y continua. El capital intelectual se desvanece sin ninguna aplicación constructiva. Y de este modo, "la nave va" ... En ellas, es necesario transformar con urgencia el órgano de RH de un centro de gastos en un centro de ganancias capaz de agregar valor a las personas, a la empresa y a los clientes.

Las organizaciones Alfa

López, M., (2015) Por el contrario, las organizaciones Alfa son aquellas que incentivan y motivan a las personas a equivocarse, crear e innovar incesantemente en sus tareas, en la búsqueda de mejoramiento continuo y creciente. Son las organizaciones donde las personas tienen libertad para pensar, razonar y utilizar lo más sofisticado, su inteligencia, al servicio de la empresa. Son las organizaciones donde las personas deben añadir valor, mejorar la calidad de lo que hacen y servir al cliente. Aunque sean las que más exigen de las personas en términos de contribución y resultados, las organizaciones Alfa brindan a las personas más satisfacción y placer al trabajar. Son las mejores organizaciones para trabajar. En ellas, el área de RH constituye una unidad de constante innovación y creatividad que funciona como elemento de consultoría interna para que los gerentes puedan actuar como gestores de personas. La gestión del talento humano está descentralizada por completo y se orienta hacia los gerentes y sus equipos. El organigrama tradicional se reemplaza por una red integrada de equipos. En estas organizaciones no se administran las personas como factores de producción o como recursos pasivos. Las personas no son simples empleados ni se llaman recursos humanos, sino participantes y colaboradores de la organización que brindan el conocimiento y las habilidades necesarias para el éxito de la iniciativa conjunta en plena era de la información. En ellas no se administra a las personas, sino que se administra junto con las personas. Tanto es así que el órgano

de RH cambia de nombre: gestión con las personas o gestión de talento humano, o también gestión del capital humano o gestión del capital intelectual.

2.2.2. DESARROLLO ORGANIZACIONAL

(“Desarrollo organizacional,” 2017) El campo del Desarrollo Organizacional (DO) trata acerca del funcionamiento, desarrollo y efectividad de las organizaciones humanas. Una organización se define como dos o más personas reunidas por una o más metas comunes.

Se concibe el Desarrollo Organizacional como el esfuerzo libre e incesante de la gerencia y todos los miembros de la organización en hacer creíble, sostenible y funcional a la Organización en el tiempo, poniéndole énfasis en el capital humano, dinamizando los procesos, creando un estilo y señalando un norte desde la institucionalidad.

El DO se puede ver también como una herramienta que, por medio del análisis interno de la organización y del entorno que le rodea, le permita obtener información que lo guíe en adoptar un camino o estrategia hacia el cambio, hacia una evolución, conforme a las exigencias o demandas del medio en el que se encuentre, logrando la eficiencia de todos los elementos que la constituyen para obtener el éxito de la organización. Esto se requiere para que una organización se encuentre en capacidad o tenga los elementos necesarios para entrar a competir en el mundo actual, convirtiéndose por tanto el DO en una necesidad.

Para utilizar esta herramienta se emplea o se hace uso de un proceso fundamental como lo es el aprendizaje, que es la vía por la cual se accede al conocimiento adquiriendo destrezas y habilidades produciendo cambios en su comportamiento (es un eje para el DO), es por esta razón que hay que tener en cuenta los aspectos que

influyen en el rendimiento de los elementos que constituyen la organización.

El desarrollo organizacional, al que con frecuencia se le denomina como DO, no es un concepto que se pueda definir con facilidad, ya que es un término que involucra un grupo de intervenciones para el cambio planeado, basado en valores humanísticos y democráticos, que pretenden mejorar la eficacia de las organizaciones y el bienestar de los empleados.

En otras palabras, el desarrollo organizacional se refiere a cambios planificados en la organización que se concentran en la calidad de las relaciones humanas.

En el DO, el agente de cambio puede ser directivo, pero usualmente recibe orientación o ayuda por parte de expertos y especialistas externos.

Valores del desarrollo organizacional

(RR.HHweb.com, 2017) Los agentes de cambio en el desarrollo organizacional conceden poco valor a conceptos como poder, autoridad, control, conflicto y coacción y, por el contrario, enfatizan valores básicos como:

- Respeto por las personas. Se piensa que las personas son responsables, conscientes y dedicadas y que deben recibir un trato digno y respetuoso.
- Confianza y apoyo. La organización sana y eficaz se caracteriza por la confianza, la autenticidad, la apertura y un clima solidario.
- Igualdad de poder. Las organizaciones eficaces restan importancia al control y la autoridad jerárquica.
- Confrontación. Los problemas no se deben ocultar, se deben enfrentar abiertamente.

- Participación. Cuanta más participación tengan en las decisiones de un cambio las personas que se verán afectadas por él, tanto mayor su compromiso para poner en práctica esas decisiones.

(Desarrollo Organizacional, 2017) Etapas del desarrollo organizacional

Las tres etapas principales del desarrollo organizacional son:

- Diagnóstico inicial
- Recopilación de datos
- Intervención

Diagnóstico inicial

La primera etapa de diagnóstico ocurre cuando los consultores en desarrollo organizacional trabajan con los gerentes para determinar por qué la productividad es baja o por qué los empleados están insatisfechos. Las reuniones con la alta gerencia y las entrevistas con los gerentes de nivel medio ayudan a definir la situación actual de la organización. Una vez que los consultores de desarrollo organizacional identifican el tipo general de problema, puede diseñarse un proceso más formal para la recopilación de datos.

Recopilación de datos

Con frecuencia, la etapa de recopilación formal incluye encuestas mediante cuestionarios y discusiones en grupo. Estas encuestas incluyen características organizacionales específicas, tales como la satisfacción en el puesto, el estilo de liderazgo, el ambiente, la descentralización y la participación de los empleados en la toma de decisiones.

Las discusiones en grupo también pueden formar parte de la fase de recopilación formal de datos. Los datos se analizan y se llega a conclusiones específicas basadas en comparaciones contra las normas organizacionales. Pueden identificarse las áreas problema en departamentos específicos. La recopilación y el análisis de los datos se utilizan para guiar la intervención formal de desarrollo organizacional.

Intervención

La etapa de intervención requiere la capacitación necesaria para resolver los problemas identificados por los consultores. La intervención puede incluir un retiro que dura de tres a cinco días durante el cual los empleados pueden analizar cómo crear un mejor ambiente.

La intervención puede requerir la retroinformación a un departamento específico en relación con la satisfacción en los puestos, o puede incluir una capacitación específica en áreas de motivación de liderazgo que fueron identificadas como problemáticas.

La intervención también incluye el mantenimiento de las nuevas conductas deseadas, el cual puede lograrse a través del establecimiento de un grupo de trabajo interno para controlar el desempeño y realizar encuestas de seguimiento.

Pueden realizarse intervenciones adicionales según se necesite para mantener la satisfacción en el trabajo y la sensación de que se realiza un trabajo interesante, así como permitir una mayor intervención de los empleados.

Técnicas de desarrollo organizacional

(Soto, B., 2017) Los consultores e investigadores en desarrollo organizacional han creado una serie de técnicas basadas en las ciencias de la conducta para diagnosticar estos problemas y provocar cambios en la conducta de las organizaciones. Tres de las técnicas más importantes son:

- La retroinformación con base en una encuesta
- La formación de grupos
- Los círculos de calidad

Retroinformación con base en una encuesta.

La retroinformación con base en una encuesta se inicia con un cuestionario que se entrega a los empleados, en el que se les inquiera acerca de los valores, el clima, la participación y la innovación dentro de la Organización.

El cuestionario suele preguntar a los miembros cosas sobre sus percepciones y actitudes en cuanto a una amplia gama de temas, inclusive las prácticas para tomar decisiones, la eficacia de la comunicación, la coordinación de unidades y la satisfacción con la organización, el trabajo, los compañeros y el supervisor inmediato.

Los datos de este cuestionario se tabulan y se convierten en un trampolín para identificar problemas y aclarar cuestiones que pueden estar creándole problemas a las personas. Se atiende en especial la importancia que tiene fomentar la discusión y asegurar que las discusiones se centren en temas e ideas, y no en atacar a las personas.

Por último, con la retroalimentación de la encuesta, la discusión de grupo debe llevar a los miembros a identificar las

posibles implicaciones de los resultados del cuestionario. ¿Está escuchando la gente? ¿Se están generando ideas nuevas? ¿Se pueden mejorar la toma de decisiones, las relaciones interpersonales o las asignaciones laborales? Podemos esperar que las respuestas a este tipo de preguntas lleven al grupo a ponerse de acuerdo en cuanto al compromiso con diversas acciones que remediarán los problemas que se identifican.

Formación de grupos

Sobejano, J, (2014) Las organizaciones están compuestas por personas que trabajan juntas para alcanzar una meta común y el desarrollo organizacional le prestado bastante atención a la creación de equipos.

La creación de equipos se puede aplicar en grupos o entre grupos cuyas actividades son interdependientes. En este caso, se subrayará el nivel intergrupal y se dejará el desarrollo intergrupal para la siguiente sección. En consecuencia, el interés girará en torno a su aplicación a familias de la organización (grupos de mando), así como a comunidades, equipos de proyecto y grupos de actividades.

Las actividades que se consideran en la creación de equipos suelen incluir el establecimiento de metas, el desarrollo de relaciones interpersonales de los miembros del equipo, el análisis de roles para aclarar el rol y las responsabilidades de cada miembro y el análisis de procesos del equipo.

Círculos de calidad

Thomson, P, (1984) Permite que los propios trabajadores puedan compartir con la administración la

responsabilidad de solucionar problemas de coordinación, productividad y por supuesto de calidad.

Finalidad de un Programa de Desarrollo Organizacional

(García, A, 2011) Es que la organización aprenda como sistema y pueda tener un sello distintivo de hacer las cosas con excelencia a partir de sus propios procesos. El DO propende por que haya un mejoramiento continuo, efectividad para funcionar y responder al cambio.

En este aspecto adquiere relevancia el concepto de Mendoza Fung (2000,UPB) cuando plantea: "Las organizaciones exitosas son aquellas que su adaptación y capacidad para asumir los cambios los encaran de forma positiva y proactiva, las organizaciones que aprenden, son aquellas que están dispuestas a asumir nuevos roles y responsabilidades y que técnicamente están en continuo avance y capacitación".

Punto de partida del Desarrollo Organizacional

El punto de partida del desarrollo organizacional es la credibilidad, la organización debe propender por una condición en la cual llegue a ser creíble en sus procesos, en sus productos y servicios. Creíble para sus clientes externos e internos; una credibilidad que no se agota en la puesta en marcha y terminación de un proceso, sino que pervive con la continuidad de la empresa, y se acrecienta en el tiempo.

El Aprendizaje Organizacional

Es el testimonio del cambio organizacional, puesto que las organizaciones reflejan en su interior una serie de transformaciones y renovaciones, lo cual es resultado, muy seguramente de: la adquisición de conocimientos, cultura y valores – entiéndase- aprendizaje de las personas que integran la organización.

La organización está llamada a promover un aprendizaje adaptativo y al mismo tiempo un aprendizaje generativo. El primero busca que la organización se adapte a la realidad actual. El segundo mira a la organización como un ente que en la cual debe emerger la tensión creativa para alcanzar la visión, adopta estrategia para cambiar la realidad. En todo caso el proceso de aprendizaje concibe a la organización como una realidad darwiniana.

En este proceso de aprendizaje se busca:

1. Saber más de sí, de los otros y del mundo.
2. Poder hacer algo que antes no podíamos
3. Tener una nueva habilidad o destreza.
4. Dejar de ser el tipo que uno era.

En este aspecto se toma la idea de aprender a aprender, de desaprender y reaprender, pues el mundo en constante cambio nos pone ante complejidades que es necesario afrontar con modelos mentales capaces de mirar a la organización con una visión sistémica, los modelos tradicionales de aprehender la realidad, de hacer lecturas del entorno y la de la organización quedan rezagados, es necesario que la gerencia aprenda a decodificar desde una perspectiva sistémica, eso requiere un aprendizaje generativo de sistema. Esto implica una visión macroscópica, la cual permite ver la realidad sin descomponer el todo, ver él todo para sabernos situar entender mejor y ser más eficientes.

Es necesario:

1. Tomar distancia
2. Filtrar detalles
3. Destacar grandes componentes
4. Mirar muy profundamente las interrelaciones

Esto dará como resulta una organización que su gerencia se equipare a un analista simbólico, capaz de hacer lectura de los códigos que emite la sociedad contemporánea.

Visión Macroscópica es la forma holística, visión sistémica como se mira, se concibe, se piensa en la organización. El instrumento con que se mira, es decir el macroscopio es el MODELO MENTAL. Este es uno de los objetos de estudio del aprendizaje organizacional. Como lo comenta. Geus (1998), el holandés que supo ser el principal planificador de Shell, lo define como "el proceso por el cual los equipos de gerencia cambian los modelos mentales de su compañía, sus mercados y sus competidores".

En una organización es preferible contar con Sistemas abiertos; son los sistemas que presentan relaciones de intercambio con el ambiente, a través de entradas (insumos) y salidas (productos). Estos intercambian materia y energía regularmente con el medio ambiente, suelen ser eminentemente adaptativos, ya que para sobrevivir deben reajustarse constantemente a las condiciones del medio. Mantienen un juego recíproco con las fuerzas del ambiente y la calidad de su estructura es óptima cuando el conjunto de elementos del sistema se organiza, aproximándose a una operación adaptativa (proceso de aprendizaje y de auto-organización). Los sistemas abiertos no pueden vivir aislados, porque estos "mantiene así mismo, un continuo flujo de entrada y salida, un mantenimiento y sustentación de los componentes, no estando a lo largo de su vida en un estado de equilibrio químico y termodinámico, obtenido a través de un estado firme llamado homeostasis", por lo que "evitan el aumento de la entropía y pueden desarrollarse en dirección a un estado decreciente orden y organización" (entropía negativa). A través de la interacción ambiental, los sistemas abiertos "restauran su propia energía y reparan pérdidas en su propia organización". El concepto

de sistema abierto puede ser aplicado a diversos niveles de enfoque: al nivel del individuo, al nivel del grupo, al nivel de la organización y al nivel de la sociedad, yendo desde un microsistema hasta un suprasistema en términos más amplios, va de la célula al universo(R.J. Aguado - 1992)

El aprendizaje organizacional implica lo que es el aprendizaje per se, asociado con el compromiso de asegurarse de que el organismo puede seguir aprendiendo gracias a sus propias experiencias. Esto requiere de actuaciones y tácticas que faciliten a las unidades operatorias comprobar sus propias operaciones, compararlas con otras opciones y facilitar planes para el perfeccionamiento futuro También implica un proceso de recopilación sistemática de informes, de retroalimentaciones y de formulación de planes basados en la información. Para esos fines deberá dividirse a la organización en grupos de aprendizaje.

En el estudio del aprendizaje organizacional hay que tener claro que la prioridad no es el aprendizaje individual, sino el aprendizaje de la organización, el aprendizaje sistémico, lo que se mide es la organización que aprende. Si bien es cierto que los integrantes de la organización deben aprender, crecer y desarrollarse, no es menos cierto que este aprendizaje debe estar asociado (en relación directamente proporcional) al aprendizaje del "sistema" que se llama "empresa".

Alarcón, R. (2017) Desarrollo Organizacional y Cambio

Un tema con el que tiene que vérselas la organización es con el cambio, es algo que se da a diario ¿Cómo conservar el equilibrio? ¿Cómo adaptarse mientras todo va cambiando? Aquí de nuevo adquiere pertinencia el concepto de la empresa como una realidad darwiniana. Como nos comenta José Antonio Durán Acosta, "No bien algo llega a ser, su tendencia a permanecer entra

en conflicto con su propia necesidad de cambiar"¹. La organización un ente artificialmente construido para lograr un fin, vive esta realidad.

El cambio es cualquier modificación observada que permanece con carácter relativamente estable. Es un proceso proactivo de transformación que opera sobre la cultura organizacional.

El cambio organizacional tiene unas premisas que podemos enunciar en lo siguiente:

1. Todo cambio que se da en alguna parte la empresa la afecta en su totalidad se perciba o no por sus integrantes.
2. El cambio es un reto tanto humano como técnico.
3. La actitud de los directivos ante el cambio debe estar orientada a establecer y mantener el equilibrio en sus grupos, y favorecer el ajuste de cada uno de sus integrantes, a las nuevas circunstancias.
4. Es de esperar que se presenten reacciones grupales ante el cambio, dado la adherencia que presentan algunos individuos a posturas predominantes en su grupo de trabajo, este aspecto debe ser entendido y manejado por la gerencia del desarrollo organizacional.
5. Cuando ocurre un cambio, el grupo busca el equilibrio intentando regresar al estado o situación anterior, percibido como una mejor forma de ser y/o hacer las cosas. Cada presión a favor del cambio, por lo tanto, alienta una contrapresión del grupo.
6. La comunicación es vital en el momento de consolidar un cambio. Ya que este puede llegar a parecer injustificado cuando la gente no cuenta con elementos para ver claramente que sus beneficios compensan sus costos económicos,

sicológicos y sociales. Por lo tanto cada cambio deberá basarse en un análisis costo / beneficio que tome en consideración todas sus implicaciones, y deberá estar precedido por suficiente información para el personal.

7. Entre los implicados en el cambio hay distintos niveles de tolerancia al estrés que el mismo produce. En todo caso, rebasar el umbral de tolerancia puede dañar la salud física y psicológica de los individuos.
8. La existencia de personas muy bien preparadas o muy inteligentes no necesariamente significa que el grupo comprenderá y aceptará mejor el cambio. A veces sucede lo contrario, porque el grupo utiliza su capacidad para racionalizar o justificar los motivos de su resistencia al cambio.
9. Si el gerente como promotor del cambio hace que sus colaboradores participen activamente del proceso, logrará niveles de apertura y colaboración muy superiores a los que obtendría si únicamente se limitara a informarles acerca de los antecedentes, naturaleza y forma de implantación cambio.
10. Aunque sea el gerente de desarrollo organizacional el que inicie los cambios, los resultados finales siempre dependen en gran medida de los colaboradores y su actitud hacia dicho cambio.

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- **Benchmarking**

Según Santaella, C., (2009) Es una evaluación comparativa que establece un punto de referencia a partir del cual se comparan de manera sistemática, los productos, servicios y métodos de una empresa con sus competidores. También se puede definir como un proceso continuo y constante mediante el cual una organización analiza cómo otra organización realiza una función específica con el fin de mejorar su eficacia y eficiencia en una función igual o similar.

- **Capacitación**

Según **Tejada, A. (2017)** Es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuo en el desempeño de una actividad. Se puede señalar, entonces, que el concepto capacitación es mucho más abarcador.

- **Capital humano**

Según **(Blas, P., 2014)** Acumulación previa de inversiones en educación, formación en el trabajo, salud y otros factores que elevan la productividad laboral. En la actualidad el capital humano es el considerado el más valioso dentro de una organización y está representado por el conjunto de personas que laboran en ella y que están debidamente capacitadas y son innovadoras.

- **Clima organizacional:**

Según **(Blas, P., 2014)** Es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.

- **Comportamiento laboral**

(Blas, P., 2014) Es la conducta de las personas en su entorno laboral y la que interactúa con estos.

- **Conflictos**

(Blas, P., 2014) Es un enfrentamiento de posiciones que surge entre varias personas o grupos de personas, porque el comportamiento de una, perjudica el logro de los objetivos (intereses, necesidades, deseos o valores) que persigue la otra.

- **Desarrollo Humano**

Blas, P. (2014) Se entiende como la adquisición por parte de los individuos, comunidades e instituciones, de la capacidad de participar efectivamente en la construcción de una civilización mundial que es próspera tanto material como espiritualmente. El Desarrollo humano, según el PNUD (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo), consiste en la libertad y la formación de las capacidades humanas, es decir, en la ampliación de la gama de cosas que las personas pueden hacer y de aquello que pueden ser.

- **Evaluación de desempeño**

De Sousa, M. (2012) Evaluación analítica del comportamiento necesario para la realización de una labor, que intenta identificar problemas, métodos óptimos de entrenamiento, formación y las capacidades requeridas para el desempeño de esta.

- **Incentivos**

De Sousa, M. (2012) Ventajas, generalmente económicas, que se conceden a una persona para estimular su trabajo o dedicación y obtener de esta forma una mayor productividad. Los incentivos pueden concederse para cualquier actividad que se desarrolla en la empresa, aunque preferentemente se suele emplear para el personal de producción y de ventas.

- **Organización**

De Sousa, M. (2012) Son sistemas sociales diseñados para lograr metas y objetivos por medio de los recursos humanos o de la gestión del talento humano y de otro tipo. Están compuestos por subsistemas interrelacionados que cumplen funciones especializados.

- **Reclutamiento**

De Sousa, M. (2012) Es un conjunto de procedimientos, utilizados con el fin de atraer a un número suficiente de candidatos idóneos para un puesto específico en determinada organización.

- **Recompensa**

De Sousa, M. (2012) Ofrecida a menudo como incentivo para la realización de una tarea a alguien no asociado a la institución ente o empresa.

- **Recursos Humanos**

Bravo, A. (2012) En la administración de empresas se denomina así al trabajo que aporta el conjunto de empleados o colaboradores de esa organización. Pero lo más frecuente es llamar así a la función que se ocupa de seleccionar, contratar, forma, emplear y retener a los colaboradores de la organización. Estas tareas las puede desempeñar una persona o departamento en concreto junto a los directivos de la organización.

- **Reingeniería**

Bravo, A. (2012) Es el rediseño rápido y radical de los procesos estratégicos de valor agregado y de los sistemas, las políticas y las estructuras organizaciones que los sustentan para optimizar los flujos del trabajo y la productividad de una organización.

- **Selección de personal**

Bravo, A. (2012) Es una actividad de comparación o confrontación de elección de opción y decisión, de filtro de entrada, de clasificación y, por consiguiente, restrictivo.

- **Talento Humano**

Pérez, Y, (2014) Es la aptitud intelectual de los hombres de una organización valorada por su capacidad natural o adquirida para su desempeño. Capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver problemas en determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias de las personas talentosas.

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 HIPÓTESIS GENERAL

La Gestión del talento humano tendría una relación significativa con el Desarrollo Organizacional de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables la Universidad Nacional de Ucayali.

3.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- a) Existe una relación estadísticamente significativa entre la selección de personal y calidad del trabajo del Desarrollo Organizacional de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la universidad nacional de Ucayali.
- b) Existe una relación estadísticamente significativa entre capacitación del personal y la calidad trabajo del Desarrollo Organizacional de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la universidad nacional de Ucayali.
- c) Existiría una relación estadísticamente significativa entre la selección de personal y el trabajo en equipo del Desarrollo Organizacional de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la universidad nacional de Ucayali.
- d) Existiría una relación estadísticamente significativa entre capacitación del personal y el trabajo en equipo del Desarrollo Organizacional de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la universidad nacional de Ucayali.

3.3 VARIABLES (DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL)

CONCEPTUALIZACION

A. Variable Independiente: Gestión del Talento Humano

El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o

recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, y evaluación de desempeño

B. Variable Dependiente: Desarrollo Organizacional

Es un proceso planificado de modificaciones culturales y estructurales, que visualiza la institucionalización de una serie de tecnologías sociales, de tal manera que la organización quede habilitada para diagnosticar, planificar e implementar esas modificaciones con asistencia de un consultor. Es un esfuerzo educacional muy complejo, destinado a cambiar las actitudes, valores, los comportamientos y la estructura de la organización, de modo que esta pueda adaptarse mejor a las nuevas coyunturas, mercados, tecnologías, problemas y desafíos que surgen constantemente.

OPERALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLES	CONCEPTUALIZACION	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO	Técnicas	ESCALA
X: GESTION DE TALENTO HUMANO	(Chacín, 2010) Disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacional es contando para ello una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado.	<ul style="list-style-type: none"> • Selección de personal • Capacitación de personal 	<ul style="list-style-type: none"> • Los datos que especifican su currículum vitae. • Entrevista de personal. • Selección de personal. • Presupuesto asignado para capacitación de personal. • Capacitación para mayores oportunidades de superación. • Planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia. 	Nominal Cualitativo	Encuestas Cuestionarios Observación	3 Preguntas entre variables relacionando X_1 y Y_1 3 Preguntas relacionando X_2 y Y_2 3 Preguntas relacionando X_3 y Y_3

<p>Y: DESARROLLO ORGANIZACIONAL</p>	<p>(Roitter, Erbes, Yoguel, Delfini, & Pujol, 2007) Comprende todas las actividades en las cuales están embarcados los agentes, empleados y ayudantes, las cuales se dirigen hacia la construcción y al mantenimiento de la organización como un sistema total.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad del trabajo • Trabajo en equipo 	<ul style="list-style-type: none"> • La puntualidad reconocida por la facultad. • La facultad promueve iniciativa del trabajador. • El compromiso es el que prevalece en el desempeño laboral por encima del cumplimiento. • La presentación personal. • La creatividad para la resolución de problemas. • Capacidad de realización de las tareas. • La experiencia de trabajos realizados en puestos similares. • Los equipos de trabajo obtienen productos de calidad. • Mayor producción en las tareas cuando se realizan en equipos de trabajo. • Los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna. • La exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo. • El liderazgo en equipos de trabajo orienta a lograr una meta. 	<p>Nominal Cualitativo</p>	<p>Encuestas Cuestionarios Observación</p>	<p>3 Preguntas entre variables</p> <p>3 Preguntas relacionando X_1 y Y_1</p> <p>3 Preguntas relacionando X_2 y Y_2</p> <p>3 Preguntas relacionando X_3 y Y_3</p>
---	---	--	---	----------------------------	--	--

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

4.1.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Considerando que el tipo de estudio fue no experimental, porque se evitó la aplicación de estímulo alguno en las variables con el fin de modificar la realidad o comportamiento de ellas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010), el diseño de investigación fue correlacional porque se tuvo el propósito de determinar el nivel de vínculo entre las variables, y transeccional, porque se recogió la información ex post facto y en un solo momento, tal como lo explican con Hernández, Fernández y Baptista (2010).

4.1.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Hernández, Fernández y Baptista (2006) El nivel de estudio de este trabajo se ubica dentro del modelo de investigación Descriptiva Correlacional.

Descriptiva: “Busca especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos, o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández et al., 2006, p.102). Y correlacional: “Tiene como propósito conocer la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández et al., 2006, p.105).

4.2 MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

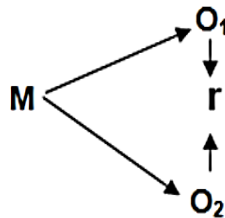
4.2.1 MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

Considerando que el tipo de estudio fue no experimental, porque se evitó la aplicación de estímulo alguno en las variables

con el fin de modificar la realidad o comportamiento de ellas, el diseño de investigación fue correlacional porque se tuvo el propósito de determinar el nivel de vínculo entre las variables, y transeccional, porque se recogió la información ex post facto y en un solo momento, tal como lo explican con Hernández, Fernández y Baptista (2010).. **Hernández, Fernández y Baptista (2006)**

4.2.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

En el proyecto de investigación a realizarse se desarrolla en el diseño Descriptivo - Correlacional



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V.1.

O₂ = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

4.3.1 POBLACIÓN

Para la presente investigación, la población a considerar será la siguiente:

Tabla N° 01

Distribución según características generales de la muestra de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali

Agrupamientos	Cantidad
Personal administrativo nombrado y contratado	4
Docentes (nombrados y contratados)	65
Alumnos matriculados	740
TOTAL POBLACIÓN	809

4.3.2 MUESTRA

La muestra es probabilística, tomando el 100% para el personal administrativo y docentes, quedando de la siguiente manera:

Personal administrativo (nombrado y contratado): 4

Docentes (nombrados y contratados) 65

Para la población de alumnos se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * \square * * N}{(N - 1) * E^2 + Z^2 * \square * }$$

Donde:

N = 740 Tamaño de muestra

Z = 1,96 (95% del nivel de confianza)

P = 0,5 variabilidad, por tanto q = 0,5

E = 5% (0,05 margen de error)

n = Tamaño de la muestra

Reemplazando los datos obtenemos que el tamaño de la muestra es 253 alumnos necesarios para realizar la inferencia estadística:

$$n = \frac{(1,96)^2 * (0,5) * (0,5) * (740)}{(740 - 1) * (0,05)^2 + (1,96)^2 * (0,5) * (0,5)}$$

$$n = \frac{710}{2,8079}$$

$$n = 252,85 \quad \therefore \quad n = 253$$

4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS

4.4.1 TÉCNICAS

La técnica que emplearse es la encuesta. Esta técnica permite determinar el instrumento cuyo fin será la obtención de datos de manera directa, puesto que es la técnica más utilizada para recabar información primaria y la más sencilla de aplicar, proporciona una gran cantidad de información de cualquier universo en un tiempo muy reducido.

4.4.2 INSTRUMENTOS

Para la obtención de los datos e información en la presente investigación se utilizarán:

La Observación.

(Kawulich, B. (2005) definen la observación como "la descripción sistemática de eventos, comportamientos y artefactos en el escenario social elegido para ser estudiado" (p.79)

El cuestionario.

El autor **Tamayo (2008)**, señala que “el cuestionario contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite, además, aislar ciertos problemas que nos interesan principalmente; reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio”.

El cuestionario estuvo estructurado en cuatro partes, la primera parte hace referencia a la selección de personal; la segunda corresponde a la capacitación de personal; la tercera se refiere a la calidad del trabajo, la cuarta parte hace referencia al trabajo en equipo. El mismo estuvo conformado por veinticuatro (24) ítems.

El Análisis Bibliográfico.

Alfonzo, N. (2016), Constituye el punto de entrada a la investigación. Incluso en ocasiones, es el origen del tema o problema de investigación. Los documentos fuente pueden ser de naturaleza diversa: personales, institucionales o grupales, formales o informales.

4.4.3 Validez y confiabilidad

Según **Inca, K (2015)** La evaluación de fiabilidad se realizó a través de alfa de Cronbach, que nos permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems.

TABLA DE RESUMEN DE FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	PUNTAJE TOTAL	VALORACION CUANTITATIVA	VALORACION CUALITATIVA
01	RAMIREZ VIVAS ROLI ANTENOR	45	18.0	VALIDO PROCESAR
02	MONTOYA TORRES SILVIA VIRGINEA	46	18.4	VALIDO PROCESAR
03	ORTIZ GARCIA SERGIO OSWALDO	44	17.6	VALIDO PROCESAR
04	RUIZ GUERRERO YARA MARINA	44	17.6	VALIDO PROCESAR
05	CORDOVA CORREA JORGE ANTONIO	45	18.00	VALIDO PROCESAR

Nota: el instrumento de ficha de validación de instrumento cuenta con 10 ítems y 5 alternativas (1.Deficiente, 2.Regular, 3.Bueno, 4.Muy bueno, 5.Excelente), haciendo un total de 50 puntos, de los cuales se obtiene la nota de valoración cuantitativa aplicando la regla de tres correspondientemente.

NOMBRE : Erick Guitton Lozano

GRADO ACADÉMICO: Doctor en Gestión Empresarial

Resultado de fiabilidad

A través de alfa de Cronbach, en la primera variable de calidad de servicio arrojó un resultado de 0,969 que significa según el autor (George y Mallery (2003, pág. 231). Que el coeficiente alfa de Cronbach o la fiabilidad es excelente.

**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO
ALFA DE CROMBACH**

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO ALFA DE CROMBACH

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estadísticos descriptivos			
N°	ITEMS	N	Varianza
01	01. ¿Está usted de acuerdo que los datos que especifican su Curriculum vitae son importantes para seleccionar al trabajador?	50	0.106
02	02. ¿Está usted de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?	50	0.163
03	03. ¿Estás de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?	50	.510
04	04. ¿Los comités que avalúan la admisión de personal son las adecuadas y conocen la importancia para seleccionar un personal idóneo?	50	0.187
05	05. ¿Los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal con talento?	50	0.051
06	06. Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo (inducción específica)	50	0.265
07	07. ¿Estás de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?	50	.673
08	08. ¿Estás de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?	50	0.115
09	09. ¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?	50	0.245
10	10. El servidor administrativo posee habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional.	50	0.351
11	11. El servidor administrativo posee habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico.	50	0.290
12	12. ¿El conocimiento práctico laboral o de experiencia laboral que cuenta el servidor administrativo es considerado para la asignación de funciones?	50	0.356
			3.311
	SUMA	50	46.786
	N válido (por lista)	50	

Análisis estadístico alfa de CRONBACH

Análisis de Confiabilidad para el Instrumento.

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum Vi}{Vt}\right) = \frac{12}{11} \times \frac{3.311}{46.786}$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0.969631858	12

Fuente: Salida SPSS 25 (Software Estadístico)

Interpretación: El Estadístico Alfa de Cronbach del investigación por el resultado que arrojó.



Dr. Erick Guitton Lozano
Firma de un experto

NOMBRE : Erick Guitton Lozano

GRADO ACADÉMICO : Doctor en Gestión Empresarial

VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO
ALFA DE CROMBACH
CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO ALFA DE CROMBACH
DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Estadísticos descriptivos			
N°	ITEMS	N	Varianza
01	13. ¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por la municipalidad?	50	.541
02	14. ¿Está de acuerdo que la municipalidad promueva la iniciativa del trabajador?	50	.704
03	15. ¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento?	50	0.610
04	16. ¿Cuán de acuerdo está Ud. que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?	50	0.478
05	17. ¿Cuán de acuerdo está Ud. que la creatividad influye para la resolución de problemas?	50	1.664
06	18. ¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?	50	0.892
07	19. ¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?	50	.600
08	20. ¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?	50	0.020
09	21. ¿Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?	50	0.724
10	22. ¿Ud. está de acuerdo que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna?	50	0.922
11	23. ¿Ud. está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?	50	.632
12	24. ¿Estás de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?	50	0.324
			8.111
	SUMA	50	52.653
	N válido (por lista)	50	

Análisis estadístico alfa de CRONBACH

Análisis de Confiabilidad para el Instrumento.

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum Vi}{Vt}\right) = \frac{12}{11} \times \frac{8.111}{52.653}$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0.882741977	12

Fuente: Salida SPSS 25 (Software Estadístico)

Interpretación: El Estadístico Alfa de Cronbach del in investigación por el resultado que arrojó.



Dr. Erick Guitton Lozano

Firma de un experto

NOMBRE : Erick Guitton Lozano

GRADO ACADÉMICO : Doctor en Gestión Empresarial

4.4.4 Plan de análisis de datos

Para el análisis de los resultados del presente trabajo de investigación se utilizó el programa SPSS 22 (estadística descriptiva), por cuanto ésta nos permite analizar y representar los datos por medio de tablas, gráficos y/o medidas de resumen; para la validación de los instrumentos se recurrió al juicio de expertos en la materia, quienes emitieron su opinión respecto a la redacción y al contenido del cuestionario.

De acuerdo a la tabla, se puede observar la prueba de normalidad obtenidas mediante el SPSS 25.0, serán a partir de la prueba de Kolmogorov Smirnov (para muestras mayores de 50 datos), ya que el tamaño de nuestra muestra es de 253 datos y tenemos que todos los p-valor (Sig.) no son menores a 0.05 que corresponde a las variables de estudios con sus respectivas dimensiones y se concluye que los datos de las mismas se distribuyen de manera normal (simétrica) por lo tanto se empleara para la prueba de correlación de Pearson para ver si hay relación entre las variables.

PRUEBA DE NORMALIDAD

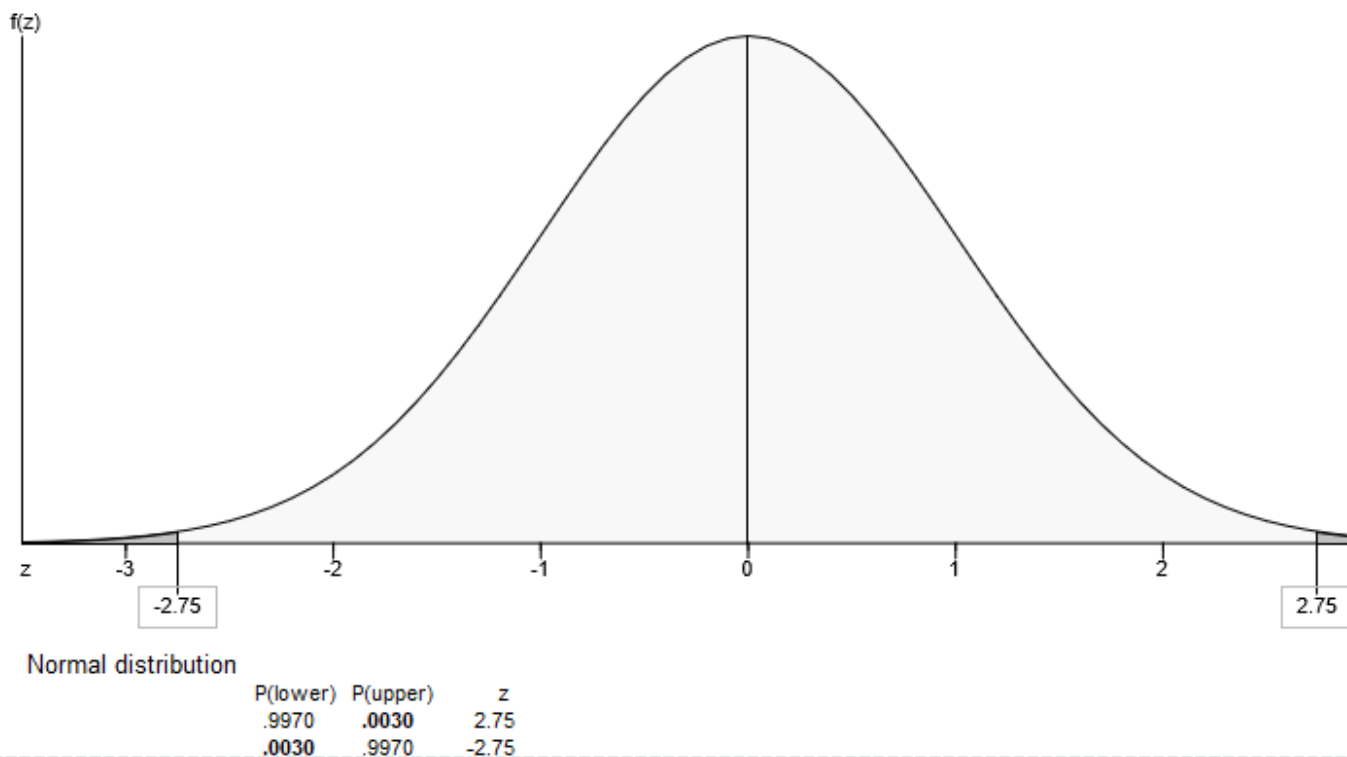
		Pruebas de normalidad					
		Kolmogorov-Smirnov ^b			Shapiro-Wilk		
	SELECCION DE PERSONAL	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión del talento humano y selección de personal	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	,285	252	,000	,770	252	,000
	DE ACUERDO	,228	252	,000	,798	252	,000
	TOTALMENTE DE ACUERDO	,433	252	,000	,612	252	,000
				252			252
Gestión del talento humano y	EN DESACUERDO	,221	252	,200 [*]	,953	252	,007
	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	,152	252	,000	,962	252	,023
	DE ACUERDO	,123	252	,000	,966	252	,002
	TOTALMENTE DE ACUERDO	,143	252	,031	,958	252	,012
SumaV2D1	EN DESACUERDO	,218	252	,200 [*]	,846	252	,018
	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	,101	252	,052	,975	252	,012
	DE ACUERDO	,099	252	,003	,980	252	,058
	TOTALMENTE DE ACUERDO	,117	252	,164	,966	252	,023
SumaV2D2	EN DESACUERDO	,254	252	,200 [*]	,914	252	,049
	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	,111	252	,020	,958	252	,014
	DE ACUERDO	,108	252	,001	,978	252	,035
	TOTALMENTE DE ACUERDO	,176	252	,002	,949	252	,059
SumaV1	EN DESACUERDO	,221	252	,200 [*]	,953	252	,075
	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	,131	252	,003	,965	252	,036
	DE ACUERDO	,118	252	,000	,972	252	,008
	TOTALMENTE DE ACUERDO	,145	252	,026	,946	252	,045
SumaV2	EN DESACUERDO	,157	252	,200 [*]	,978	252	,009
	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	,094	252	,095	,964	252	,028
	DE ACUERDO	,097	252	,004	,980	252	,053
	TOTALMENTE DE ACUERDO	,099	252	,200 [*]	,986	252	,008

*. Esto es un límite

inferior de la significación
verdadera. α . Corrección
de significación de
Lilliefors

La prueba de normalidad aplicada para determinar la distribución de las variables y sus dimensiones muestra que, en todos los casos, la distribución corresponde a una distribución normal, por lo que se optó por aplicar el estadístico de correlación de Pearson para la contratación de hipótesis.

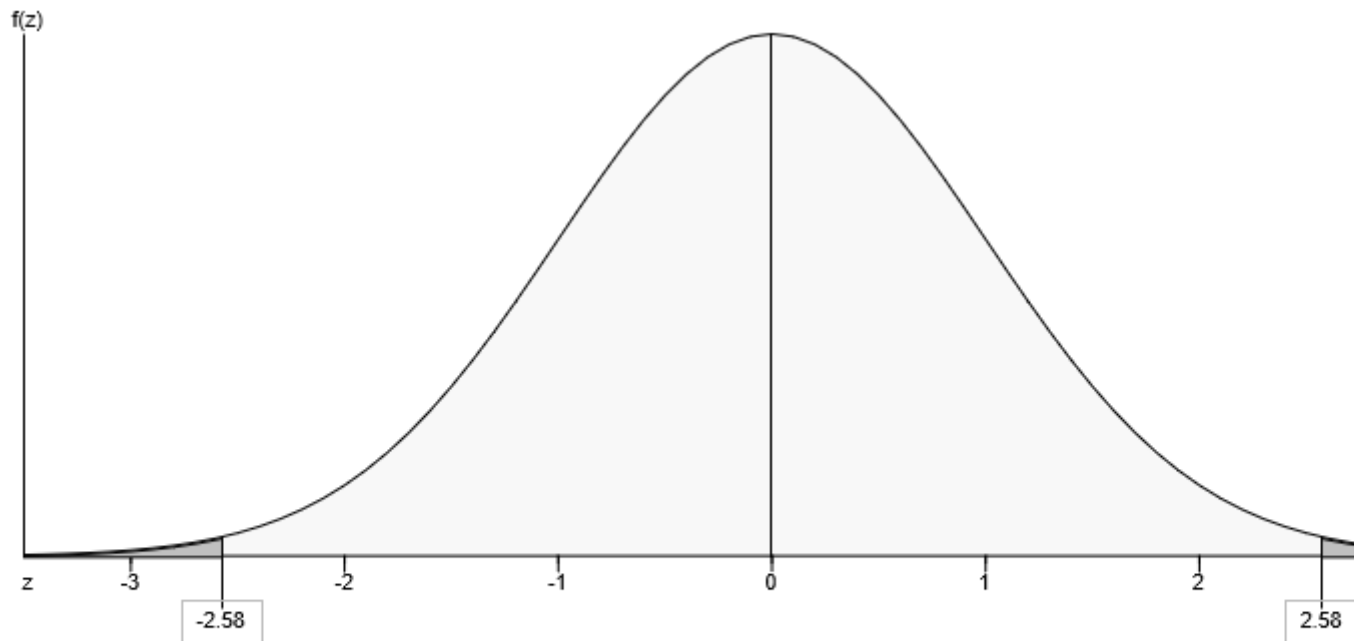
CURVA NORMALIZADA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



W-stat	0.98407573
p-value	0.00648002
alpha	0.05
normal	Si

De la grafica obtenida, se puede observar que el p valor es menor a 0.05, lo que nos indica que la variable de estudio gestión del talento humano esta normalizado, por lo tanto, para el análisis correspondiente de datos, se optara lo prueba de correlación de Pearson por ser mas precisa en la obtención de la correlación entre las variables de estudio.

CURVA NORMALIZADA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL



Normal distribution

P(lower)	P(upper)	z
.9950	.0050	2.58
.0050	.9950	-2.58

W-stat	0.61127294
p-value	0.0092649
alpha	0.05
normal	Si

De la gráfica obtenida, se puede observar que el p valor es menor a 0.05, lo que nos indica que la variable de estudio desarrollo organizacional esta normalizado, por lo tanto, para el análisis correspondiente de datos, se optara lo prueba de correlación de Pearson por ser más precisa en la obtención de la correlación entre las variables de estudio.

4.4.5 Ética en la investigación

Para (Agar, 2004), La ética surge de la cultura. Ésta nos dice sobre el inconsciente colectivo de un pueblo. La investigación debe abordarlas formas apropiadas y validadas de aprehender la realidad. He aquí la evidencia más estrecha de la trilogía: cultura – ética – investigación. Actualmente, lo que surge desde las raíces de la vida en comunidad es una ética asociada con la sociedad y por esto es importante repensar las metodologías de investigación en las ciencias sociales.

CAPITULO V: RESULTADOS

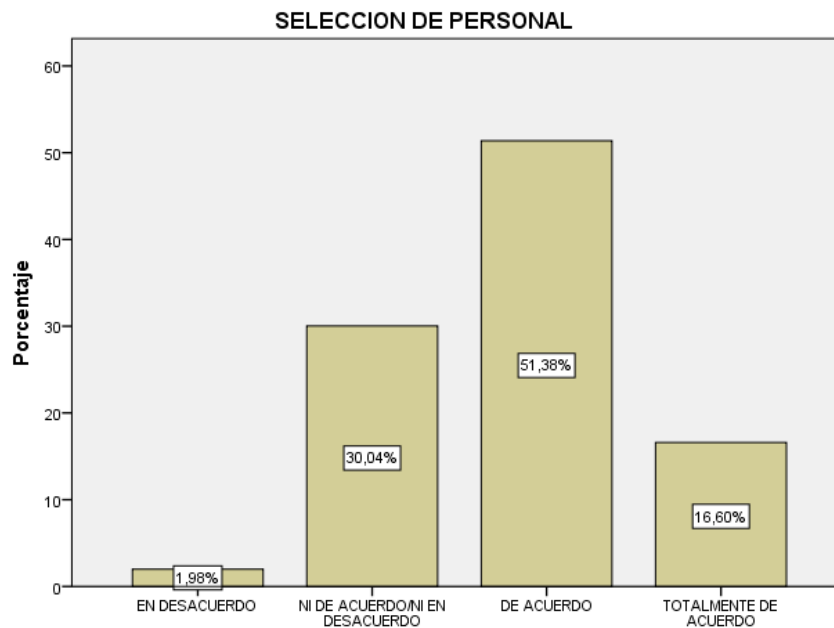
5.1. ANALISIS DESCRIPTIVO

TABLA DE FRECUENCIA

TABLA N° 01

SELECCIÓN DE PERSONAL		
	Frecuencia	Porcentaje
EN DESACUERDO	5	2,0
NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	76	30,0
DE ACUERDO	130	51,4
TOTALMENTE DE ACUERDO	42	16,6
Total	253	100,0

Gráfico N° 01

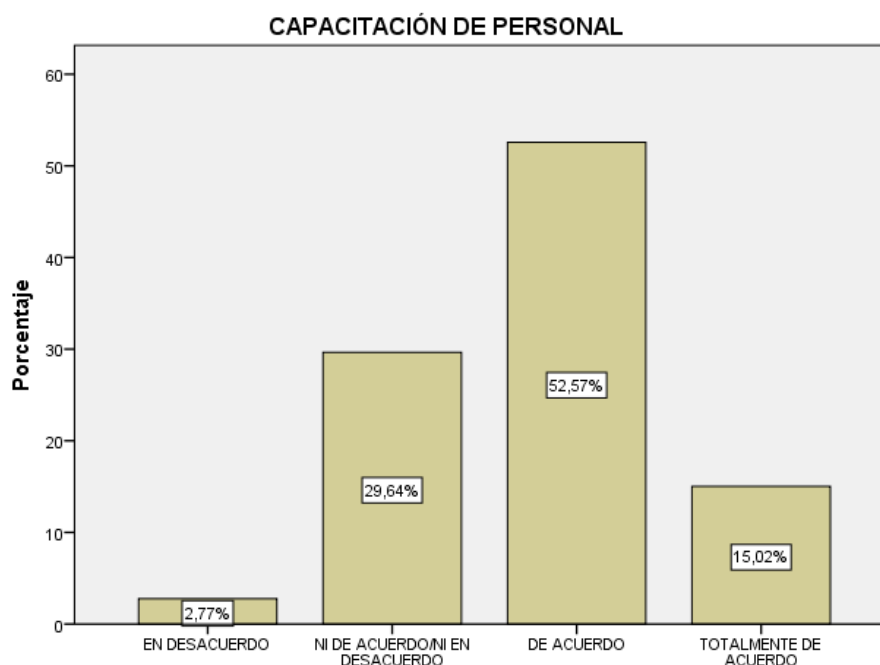


INTERPRETACIÓN: Según se puede apreciar en el gráfico, la selección de personal se clasifica en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo donde: De un total de 253 encuestados, el 1,98% de encuestados manifestaron estar en desacuerdo, el 30,04% manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 51,38% manifestaron estar de acuerdo y el 16,60% manifestaron estar totalmente de acuerdo con respecto a la selección de personal.

TABLA N° 02

CAPACITACIÓN DE PERSONAL		
	Frecuencia	Porcentaje
EN DESACUERDO	7	2,8
NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	75	29,6
DE ACUERDO	133	52,6
TOTALMENTE DE ACUERDO	38	15,0
Total	253	100,0

Gráfico N° 02

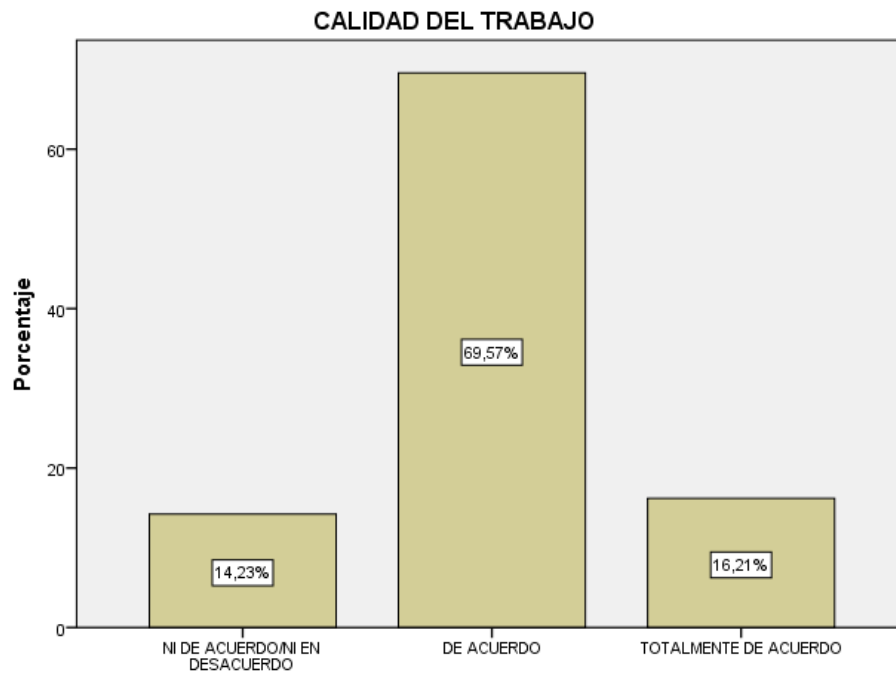


INTERPRETACIÓN: Según se puede apreciar en el gráfico, la selección de personal se clasifica en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo donde: De un total de 253 encuestados, el 2,77% de encuestados manifestaron estar en desacuerdo, el 29,64% manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 52,57% manifestaron estar de acuerdo y el 15,02% manifestaron estar totalmente de acuerdo con respecto a la capacitación de personal.

TABLA N° 03

CALIDAD DEL TRABAJO		
	Frecuencia	Porcentaje
NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	36	14,2
DE ACUERDO	176	69,6
TOTALMENTE DE ACUERDO	41	16,2
Total	253	100,0

Gráfico N° 03

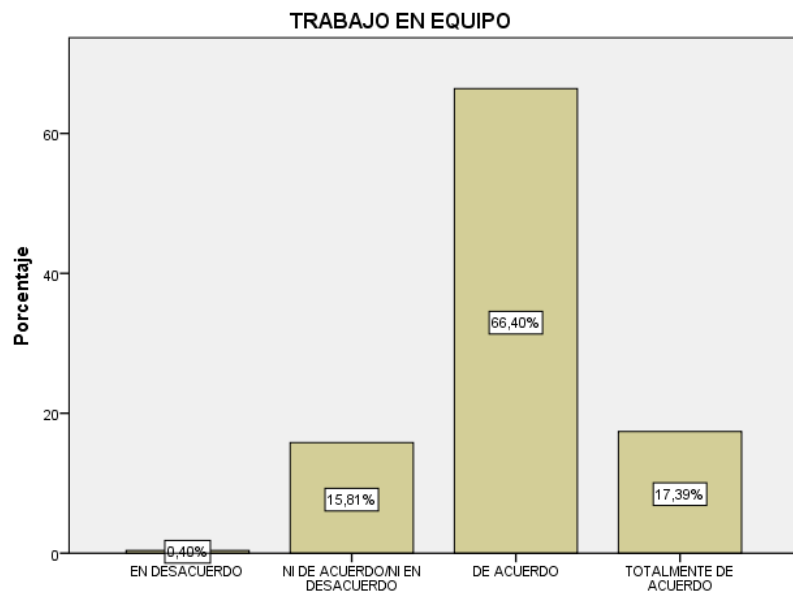


INTERPRETACIÓN: Según se puede apreciar en el gráfico, la selección de personal se clasifica en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo donde: el 14,23% manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 67,59% manifestaron estar de acuerdo y el 16,21% manifestaron estar totalmente de acuerdo con respecto a la calidad del trabajo.

TABLA N° 04

TRABAJO EN EQUIPO		
	Frecuencia	Porcentaje
EN DESACUERDO	1	,4
NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	40	15,8
DE ACUERDO	168	66,4
TOTALMENTE DE ACUERDO	44	17,4
Total	253	100,0

Gráfico N° 04



INTERPRETACIÓN: Según se puede apreciar en el gráfico, la selección de personal se clasifica en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo donde: De un total de 253 encuestados, el 0,40% de encuestados manifestaron estar en desacuerdo, el 15,81% manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 66,40% manifestaron estar de acuerdo y el 17,39% manifestaron estar totalmente de acuerdo con respecto al trabajo en equipo.

5.2. ANALISIS INFERENCIAL

5.2.1. RESULTADO DE HIPÓTESIS GENERAL

Tabla N° 05 correlación entre gestión del talento humano y desarrollo organizacional

		GESTION DEL TALENTO HUMANO	DESARROLLO ORGANIZACIONAL
GESTION DEL TALENTO HUMANO	Correlación de Pearson	1	,901
	Sig. (bilateral)		,000
	N	253	253
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,901	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	253	253

Interpretación: de los resultados obtenidos, afirmamos que existe una relación alta con una correlación de Pearson de $r=0,901$ entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional.

Asimismo, con un valor de significancia de $p\text{-valor} \leq 0,05$ nos indica que existe una alta significatividad en los resultados donde el error es $<$ al 0,01.

Por lo tanto, se puede afirmar que, la Gestión del talento humano tiene una relación significativa con el Desarrollo Organizacional de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables la Universidad Nacional de Ucayali.

La prueba de normalidad empleado en la presente investigación, nos permite emplear una prueba paramétrica para realizar la prueba de hipótesis correspondiente, en este caso se empleó la correlación de Pearson.

5.2.2. RESULTADO DE HIPOTESIS ESPECIFICA N° 01

Tabla N° 06 correlación entre selección de personal y calidad del trabajo

		SELECCION DE PERSONAL	CALIDAD DEL TRABAJO
SELECCION DE PERSONAL	Correlación de Pearson	1	,541
	Sig. (bilateral)		,000
	N	253	253
CALIDAD DEL TRABAJO	Correlación de Pearson	,541	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	253	253

Interpretación: de los resultados obtenidos, afirmamos que existe una relación alta con un $r = 0,541$ entre la selección de personal y calidad del trabajo.

Asimismo, la $p\text{-valor} \leq 0,05$ nos indica que existe una alta significatividad en los resultados donde el error es $< 0,01$.

Por lo tanto, se puede afirmar que existe una relación estadísticamente significativa entre selección de personal y la calidad del trabajo del Desarrollo Organizacional de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la universidad nacional de Ucayali.

5.2.3. RESULTADO DE HIPOTESIS ESPECIFICA N° 02

Tabla N° 07 correlación entre capacitación y calidad del trabajo

		CAPACITACIÓN DE PERSONAL	CALIDAD DEL TRABAJO
CAPACITACIÓN DE PERSONAL	Correlación de Pearson	1	,610
	Sig. (bilateral)		,000
	N	253	253
CALIDAD DEL TRABAJO	Correlación de Pearson	,610	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	253	253

Interpretación: de los resultados obtenidos, afirmamos que existe una relación alta con un $r = 0,610$ entre la capacitación de personal y calidad del trabajo.

Asimismo, la $p\text{-valor} \leq 0,05$ nos indica que existe una alta significatividad en los resultados donde el error es $<$ al 0,01.

Por lo tanto, se puede afirmar que existe una relación estadísticamente significativa entre la capacitación de personal y calidad del trabajo del Desarrollo Organizacional de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la universidad nacional de Ucayali.

5.2.4. RESULTADO DE HIPOTESIS ESPECIFICA N° 03

Tabla N° 08 correlación entre selección de personal y trabajo en equipo

		SELECCION DE PERSONAL	TRABAJO EN EQUIPO
SELECCION DE PERSONAL	Correlación de Pearson	1	,529
	Sig. (bilateral)		,000
	N	253	253
TRABAJO EN EQUIPO	Correlación de Pearson	,529	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	253	253

Interpretación: de los resultados obtenidos, afirmamos que existe una relación alta con un $r = 0,529$ entre la selección de personal y el trabajo en equipo.

Asimismo, la $p\text{-valor} \leq 0,05$ nos indica que existe una alta significatividad en los resultados donde el error es $< 0,01$.

Por lo tanto, se puede afirmar que existe una relación estadísticamente significativa entre selección de personal y el trabajo en equipo. del Desarrollo Organizacional de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la universidad nacional de Ucayali.

5.2.5. RESULTADO DE HIPOTESIS ESPECIFICA N° 04

Tabla N° 09 correlación entre capacitación de personal y trabajo en equipo

		CAPACITACIÓN DE PERSONAL	TRABAJO EN EQUIPO
CAPACITACIÓN DE PERSONAL	Correlación de Pearson	1	,880
	Sig. (bilateral)		,000
	N	253	253
TRABAJO EN EQUIPO	Correlación de Pearson	,880	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	253	253

Interpretación: de los resultados obtenidos, afirmamos que existe una relación alta con un $r = 0,880$ entre la capacitación del personal y el trabajo en equipo.

Asimismo, la p -valor $\leq 0,05$ nos indica que existe una alta significatividad en los resultados donde el error es $<$ al $0,01$.

Por lo tanto, se puede afirmar que existe una relación estadísticamente significativa la capacitación del personal y el trabajo en equipo del Desarrollo Organizacional de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la universidad nacional de Ucayali.

CAPITULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

1. En concordancia con **Muñoz & Prieto, (2007)**, en su tesis “La Gestión del Potencial Humano en las Organizaciones. Una propuesta metodológica desde la Psicología”, Como resultado de su práctica de servicios, investigativa y docente, la autora conoció desde su experiencia, de múltiples necesidades presentes en la práctica profesional del psicólogo en las organizaciones laborales. Estas carencias estaban relacionadas con la escasez de procedimientos y técnicas de investigación e intervención rigurosas, que permitieran el abordaje de la subjetividad en el ámbito laboral, teniendo en cuenta tanto las características de la organización como las características de sus miembros. Como podemos observar en la tabla N° 05 existe una relación alta con un $r = 0,901$ entre la Gestión del talento humano y el desarrollo organizacional de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables la Universidad Nacional de Ucayali.
2. De acuerdo con **(Codermatz, Trillo, Berenstein, & Ortiz, 2006)**, “El Potencial Humano y los estímulos Potenciales “Los resultados de la investigación revelan las estrategias que se deben utilizar, para motivar al trabajador promedio, en instituciones asistenciales del Sector Salud; y estas se relacionan, con la satisfacción de necesidades de capacitación (69%), promoción y ascensos (33%), y reconocimiento institucional al trabajo desarrollado (28%). Los resultados también revelan que los trabajadores del Sector Salud vía investigación en el IEMP demandan una dirección institucional democrática y participativa (86%), que les permita tomar decisiones en actividades inherentes a su función y aportar constructivamente en el desarrollo institucional. Ello implica, un cambio de paradigmas, de los directivos y jefes intermedios, quienes deben aprender a confiar y delegar las funciones en sus colaboradores. Los resultados encontrados en la presente investigación nos muestran que existe una relación estadísticamente significativa ($r = 0,541$) entre selección de personal y la calidad del trabajo del Desarrollo

Organizacional de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la universidad nacional de Ucayali.

3. **Como menciona (Fernández & A, 2002)**, “Modelo de Cambio Organizacional para maximizar los resultados en una empresa del Sector Público”. Nos damos cuenta cómo en las organizaciones el principal problema es la resistencia al cambio, ya que la cultura de nosotros los mexicanos influye de manera importante, porque estamos acostumbrados a ser muy tradicionalistas, y en ocasiones se ve al cambio como una gran amenaza y creemos que vamos a perder estabilidad o seguridad si aceptamos los cambios. Se puede afirmar que existe una relación estadísticamente significativa ($r = 0,610$) entre la capacitación de personal y calidad del trabajo del Desarrollo Organizacional de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la universidad nacional de Ucayali.
4. **De igual modo (Diaz, 2007)** “El Desarrollo Organizacional como herramienta para mejorar las ventas en la empresa Bristol-Myers Squibb de Venezuela, s.a. (BMS)”. En atención a los lineamientos propuestos para mejorar las ventas a través del Desarrollo Organizacional en la empresa Bristol Myers Squibb de Venezuela S.A que además incidan en la competencia y rentabilidad en las ventas de la organización, se concluyó con base en el diagnóstico que la empresa BMS necesita perentoriamente poner en práctica los lineamientos propuestos, a fin de fortalecer las ventas, ya que en la actualidad no se establecen parámetros desde la gerencia que sean transmitidos a todas las áreas, de modo que cada departamento esté informado sobre cómo debe, desde su división, contribuir a que las ventas de la empresa sean exitosas, haciéndose la salvedad que la dirección general es la que debe dar las directrices y la planeación debe empezar por las ventas y luego por el mercadeo, sin embargo, subsecuentemente hay que unificar todos estos aspectos con el recurso humano y productivo. De lo mencionado podemos afirmar que existe una relación estadísticamente significativa ($r = 0,529$) entre selección de personal y el trabajo en equipo del

Desarrollo Organizacional de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la universidad nacional de Ucayali.

5. **Gamarra, Rocío, Rivera, & Manuel, (2015)** en su tesis “Desarrollo Organizacional para Implementar el Programa de Gestión del Talento Humano en la Empresa Carnes Finas Gavilanes”, se plantea como objetivo “Diseñar un Programa de Gestión del Talento Humano dentro de un esquema organizacional”, este trabajo presenta una propuesta de modelo de Gestión del Talento Humano para la Empresa CARNES FINAS GAVILANES con la implementación de un Plan de Acción para su ejecución. De acuerdo con nuestros resultados encontrados en la presente investigación, existe una relación estadísticamente significativa (0,880) la capacitación del personal y el trabajo en equipo del Desarrollo Organizacional de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la universidad nacional de Ucayali.

CONCLUSIONES

1. La Gestión de Talento Humano y el Desarrollo Organizacional de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables la Universidad Nacional de Ucayali. Luego de someterse a la correlación de Pearson arrojó un valor de $r = 0.901$, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desarrollo organizacional. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desarrollo organizacional.
2. La selección de personal y calidad del trabajo de Desarrollo Organizacional de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables la Universidad Nacional de Ucayali, Luego de someterse a la correlación de Pearson arrojó un valor de $r = 0.541$, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre la selección de personal y la calidad del trabajo del desarrollo organizacional. Demostrando así que, si se realiza una adecuada selección de personal mejora la calidad del trabajo de Desarrollo Organizacional.
3. La capacitación de personal y calidad del trabajo de Desarrollo Organizacional de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables la Universidad Nacional de Ucayali, Luego de someterse a la correlación de Pearson arrojó un valor de $r = 0.610$, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre la capacitación de personal y la calidad de trabajo del desarrollo organizacional. Demostrando así que, si se desarrolla una adecuada capacitación de personal mejora la calidad de trabajo de Desarrollo Organizacional.
4. La selección de personal y trabajo en equipo de Desarrollo Organizacional de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables la Universidad Nacional de Ucayali, Luego de someterse a la correlación de Pearson arrojó un valor de $r = 0.529$, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre la selección de personal y el trabajo en equipo del desarrollo organizacional. Demostrando así que, si se desarrolla una adecuada selección de personal mejora el trabajo en equipo de Desarrollo Organizacional.

5. La capacitación de personal y el trabajo en equipo de Desarrollo Organizacional de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables la Universidad Nacional de Ucayali, Luego de someterse a la correlación de Pearson arrojó un valor de $r = 0.880$, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre la capacitación de personal y el trabajo en equipo del desarrollo organizacional. Demostrando así que, si se desarrolla una adecuada capacitación de personal mejora el trabajo en equipo de Desarrollo Organizacional.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que se desarrolle una gestión de talento humano, basado en mejorar la capacidad de personal de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables la Universidad Nacional de Ucayali promoviendo la capacitación de personal así poder lograr el mejor desarrollo organizacional en el puesto de trabajo asignado, para un mejor desempeño; realizando esta acción podemos lograr que los trabajadores estén comprometidos con la visión, misión, objetivos, metas y políticas de la organización.
2. Se sugiere que la contratación de personal en la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables la Universidad Nacional de Ucayali se tiene que someter a un proceso de selección, teniendo en claro el perfil de trabajador que se necesite para cubrir un puesto de trabajo y de esta manera seleccionar a la persona más idónea para el puesto solo así podemos determinar y hablar de calidad de trabajo.
3. Se sugiere para contratar a las personas para una determinada área de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables la Universidad Nacional de Ucayali cuenten con habilidades complementarias necesarias, para conformar un mejor equipo de trabajo y de esta manera responder a las expectativas y necesidades del usuario de forma más rápida reduciendo los tiempos y la burocracia.
4. Se sugiere que para mejorar el desarrollo organizacional en un determinado puesto de trabajo se prevé mejorar el ambiente de trabajo donde haya comodidad y preste las condiciones mínimas, además dar incentivos para que de esta manera se pueda apreciar el mejor desarrollo organizacional de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables la Universidad Nacional de Ucayali.
5. Se sugiere para crear un desarrollo organizacional para una determinada área se debe seleccionar profesionales o técnicos con conocimientos a fines al área de trabajo para que de esta manera haya mayor rapidez en la atención y respuesta al usuario quienes acuden a

diario para realizar trámites en la Facultad de Ciencias Económicas,
Administrativas y Contables la Universidad Nacional de Ucayali.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Alarcon, R. (2017). Comportamiento organizacional y desarrollo organizacional - Monografias.com. Retrieved June 11, 2017, from <http://www.monografias.com/trabajos97/comportamiento-organizacional-y-desarrollo-organizacional/comportamiento-organizacional-y-desarrollo-organizacional.shtml>
- Alcántara, Anais. (2012). El talento humano y su influencia en el desarrollo organizacional de las microempresas del distrito de Grocio Prado - Monografias.com. Retrieved June 10, 2017, from <http://www.monografias.com/trabajos93/talento-humano-influencia-desarrollo-organizacional-microempresas/talento-humano-influencia-desarrollo-organizacional-microempresas.shtml>
- Alfonzo, N. (2016). Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos Cualitativos - Monografias.com. Retrieved June 11, 2017, from <http://www.monografias.com/trabajos93/tecnicas-e-instrumentos-recoleccion-datos-cualitativos/tecnicas-e-instrumentos-recoleccion-datos-cualitativos.shtml>
- Blas, P. (2014). *Diccionario de Administración y Finanzas*. Palibrio.
- Bravo, A. (2012). Planeación de Recursos Humanos - Monografias.com. Retrieved June 11, 2017, from <http://www.monografias.com/trabajos93/planeacion-de-recursos-humanos/planeacion-de-recursos-humanos.shtml>
- Castilla Sánchez, A., & Martínez González, C. (2013). *Optimización del talento en las organizaciones*. Universitat Autònoma de Barcelona,. Retrieved from <http://ddd.uab.cat/record/115326>

Chacin, M. (2010). El Sistema de Gestión del Talento Humano. Retrieved June 9, 2017, from <https://pide.wordpress.com/2010/03/14/el-sistema-de-gestion-del-talento-humano/>

Chiavenato,. (2002). Procesos en la Gestión del Talento Humano | En Gerencia. Retrieved June 10, 2017, from <http://engerencia.com.ve/procesos-en-la-gestion-del-talento-humano/>

Chiavenato, I. (2007). Gestión del talento humano| Idalberto Chiavenato - Capítulo 1 - Página 4 - Wattpad. Retrieved June 10, 2017, from <https://www.wattpad.com/209653767-gesti%C3%B3n-del-talento-humano-idalberto-chiavenato/page/4>

Codermatz, M. A., Trillo, C., Berenstein, G., & Ortiz, Z. (2006). Evidencia para mitigar errores en la práctica clínica y sanitaria: Una revisión de la literatura científica Argentina. *Medicina (Buenos Aires)*, 66(5), 427–432.

De Sousa, M. (2012). Análisis de necesidades de entrenamiento basado en el modelo de competencias - Monografias.com. Retrieved June 11, 2017, from <http://www.monografias.com/trabajos14/mocom/mocom.shtml>

Desarrollo Organizacional. (2017). ETAPAS Y TÉCNICAS DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL. Retrieved June 10, 2017, from <http://ideasadministracion.blogspot.com/2014/05/etapas-y-tecnicas-del-desarrollo.html>

Desarrollo organizacional. (2017, June 6). In *Wikipedia, la enciclopedia libre*. Retrieved from https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Desarrollo_organizacional&oldid=99668781

- Díaz Carela, C. D., & Díaz Carela, C. D. (2011, May 3). *Hacia una ética de la biosfera para la crisis ambiental* (info:eu-repo/semantics/doctoralThesis). Universidad Complutense de Madrid, Servicio de Publicaciones, Madrid. Retrieved from <http://eprints.sim.ucm.es/12646/>
- Díaz, Y. (2007). Desarrollo Organizacional. Retrieved June 9, 2017, from <https://es.scribd.com/document/292687345/Desarrollo-Organizacional>
- DISEÑO DE UN MODELO ADMINISTRATIVO DE TALENTOS HUMANOS PARA LA EMPRESA "PRONACA" REGIONAL SANTO DOMINGO, CANTÓN SANTO DOMINGO, PROVINCIA SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS. (n.d.). Retrieved from http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/837/3/UTPL_Gonz%C3%A1lez_Mart%C3%ADnez_Jacqueline_Cumanda_1018721.pdf
- Fernández, M., & A, J. (2002). Gestión de la calidad total: El modelo EFQM de excelencia. *Medifam*, 12(10), 41–54.
- forcetalent. (2017). Gestión del talento humano – Force Talent Costa Rica. Retrieved June 10, 2017, from <http://www.forcetalentcr.com/2016/04/07/desafios-de-la-gestion-del-talento-humano/>
- Gamarra, A., Rocío, L. del, Rivera, P., & Manuel, J. (2015). Propuesta de mejora de clima organizacional a partir de la gestión del talento humano. *Universidad del Pacífico*. Retrieved from <http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1018>
- García, A. (2011). INTRODUCCION AL DESARROLLO ORGANIZACIONAL. Retrieved June 10, 2017, from <http://introduccionaldesarrolloorganizacional.blogspot.com/2011/03/>

- Hernandez, Fernandez y Baptista (2006). (n.d.). Libro: Hernandez, Fernandez y Baptista (2006). Retrieved June 11, 2017, from <http://irislav.blogspot.com/2010/10/hernandez-fernandez-y-baptista-2006-pdf.html>
- Hernandez, J. (2017). Gestión del Talento Humano. Retrieved June 10, 2017, from <http://www.monografias.com/trabajos81/gestion-del-talento-humano/gestion-del-talento-humano2.shtml>
- Kawulich, B. B. (2005). Participant Observation as a Data Collection Method. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 6(2). Retrieved from <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/466>
- Lopez, M. (2015). ¿Cuál es el futuro de RRHH? Retrieved June 10, 2017, from <https://www.linkedin.com/pulse/cu%C3%A1l-es-el-futuro-de-rrhh-miguel-lopez-a->
- Muñoz, D. C., & Prieto, A. B. (2007). Competencias para la flexibilidad: la gestión emocional de las organizaciones. *Psicothema*, 19(Número 4), 616–620.
- Pardo, C., & Diaz, O. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C | Suma de Negocios - Academia.edu. Retrieved June 10, 2017, from http://www.academia.edu/26044749/Desarrollo_del_talento_humano_como_factor_clave_para_el_desarrollo_organizacional_una_vis%C3%B3n_desde_los_l%C3%ADderes_de_gesti%C3%B3n_humana_en_empresas_de_Bogot%C3%A1_D.C

- Pazmiño, J. (2007). Gestión administrativa y financiera de la unidad del talento humano de la Escuela Politécnica del Ejército. Retrieved from <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/handle/21000/1758>
- Perez, Y. (2014). Evolución De Las Teorías Sobre Recursos Humanos - Libro Gratis. Retrieved June 11, 2017, from <http://www.eumed.net/libros-gratis/2014/1423/teorias.htm>
- POTENCIAR LA EDUCACIÓN. UN CURRÍCULUM TRANSVERSAL DE FORMACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN. (n.d.). Retrieved from http://www.ice.deusto.es/RINACE/reice/Vol3n1_e/Moreno.pdf
- Quecan, Q., & Francisco, L. (2014). Gestión del talento humano, como promotor del desarrollo organizacional. Retrieved from <http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/11842>
- Ríos, J. G. S. (2008). GESTIÓN HUMANA: TENDENCIAS Y PERSPECTIVAS. *Estudios Gerenciales*, 24(107), 137–162.
- Roitter, S., Erbes, A., Yoguel, G., Delfini, M., & Pujol, A. (2007). Conocimiento, organización del trabajo y empleo en agentes pertenecientes a las tramas siderúrgica y automotriz. *Documento de Trabajo Nro, 3*. Retrieved from http://www.funcex.org.br/material/REDEMERCOSUL_BIBLIOGRAFIA/biblioteca/ESTUDOS_ARGENTINA/ARG_107.pdf
- RR.HH web.com. (2017). ¿Qué es el desarrollo organizacional y cuáles son sus etapas y técnicas? Retrieved June 10, 2017, from http://www.rrhh-web.com/Desarrollo_organizacional.html
- Salvatierra, P. (2015). Networking como plan de acción para el capital humano. Retrieved June 10, 2017, from

<http://www.centroschumpeter.org/2015/05/networking-plan-accion-capital-humano/>

Sánchez, J. (2016). Aspectos fundamentales de la gestión moderna de personas. Retrieved June 10, 2017, from <https://ingindustrialfacil.blogspot.com/2016/09/aspectos-fundamentales-de-la-gestion.html>

Santaella, C. (2009). Benchmarking - Monografias.com. Retrieved June 11, 2017, from <http://www.monografias.com/trabajos91/sobre-benchmarking/sobre-benchmarking.shtml>

Sobejano, J. (2014). Los 3 ejes de transformación de las empresas: organización, talento y comunicación. Retrieved June 10, 2017, from http://manuelgross.bligoo.com/20140224-los-3-ejes-de-transformacion-de-las-empresas-organizacion-talento-y-comunicacion#.WTw8-fk1_IU

Soto, B. (2017). Técnicas para el desarrollo organizacional - Gestion.Org. Retrieved June 10, 2017, from <https://www.gestion.org/social-media/redes-sociales/2611/tecnicas-para-el-desarrollo-organizacional/>

Tejada, A. (2017). 1.2 Diferencia entre Capacitación y Adistramiento. Retrieved June 11, 2017, from <http://angytejada.jimdo.com/unidad-1/1-2-diferencia-entre-capacitación-y-adistramiento/>

Thomson, P. (1984). CÍRCULOS DE CALIDAD. Retrieved June 10, 2017, from <http://almez.pntic.mec.es/acerez1/circulos.htm>

Zambrano, L. (2014). La gestión del talento humano y su influencia en el desarrollo organizacional del Grupo Corporativo Marzam de la ciudad de Manta, período 2012-2013. Retrieved from <http://repositorio.ute.edu.ec/xmlui/handle/123456789/1140>

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUILAR, G. La gestión del talento humano. 2011.
- ALHAMA, B., R. Nuevas Formas Organizativas, 2004.
- BURKE, W. y ROBERTSON. Desarrollo Organizacional". (1992)
- CARVAJAL G. LÓPEZ N. Desarrollo Organizacional para Implementar el Programa de Gestión del Talento Humano en la Empresa Carnes Finas Gavilanes. 2009.
- CHARLES, W. Hill y Gareth R. Jones. Administración Estratégica: Un enfoque integrado. México: Editorial Mc. Graw Hill, sexta edición, 2005.
- CHIAVENATO, I. Administración de Recursos Humanos. Colombia: Edit. McGraw-Hill, 1999.
- CHIAVENATO, I. Gestión del Talento Humano. Bogotá: Edit. Prentice Hall. 2009.
- CUESTA, Armando. Tecnología de Gestión de Recursos Humanos. La Habana: Editorial Academia, 2005.
- FERNÁNDEZ, M. "Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo". Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A., 1995.
- GAYNOR , E. " Congreso de Desarrollo Organizacional" (1999).
- GAMA, E.. Bases para el Análisis de Puestos. Méjico: Editorial Trillas, 1992.
- GARCÍA, M. / Hierro, Enrique/ Jiménez, José. (2001): "Selección de Personal-Sistema Integrado". Madrid: Editorial ESIC, 2001.
- GOMEZ M. L. La Investigación Educativa. Editorial: S.A. MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA DE ESPAÑA (págs. 60-61). 2006.

- GONZÁLEZ R., V., & PEIRÓ, J. M. Clima en las organizaciones laborales y en los equipos de trabajo. (U. d. Valencia, Ed.) Revista de Psicología general y aplicada, (1999). 52, 269-285.
- GONZÁLEZ, J. Diseño de un modelo administrativo de talentos humanos para la empresa "Pronaca" Regional Santo Domingo, Cantón Santo Domingo, Provincia Santo Domingo de los Tachilas. 2008.
- HARPER y Lynch. Manuales de Recursos Humanos. Madrid: Ed. La Gaceta de los Negocios, 1992.
- HERNANDEZ, R. Metodología de la Investigación. Manta, Ecuador. (2011).
- HICKS, H. Administración de Organizaciones desde un Punto de Vista de Sistemas y Recursos Humanos. Madrid: Edit. CECOSA, 1984.
- HUAMAN T. El Potencial Humano y los estímulos Potenciales. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. 2005.
- JEAN, J. Marketing Estratégico. España: Mac Graw Hill, 3ra Edición, 2008.
- KOTLER, A. Marketing 8a. edición adaptada a Latinoamérica. México: Editorial Pearson Educaciones, 2001.
- MALIK, Fr. "Job Desing: Diseño del Puesto de Trabajo", Revista Capital Humano. No. 138, 2000. Madrid: Ed. Capital Humano, 2000. MERTENS, L. Competencias Laborales: Sistemas, Surgimiento y Modelos. Montevideo: C., OIT, 1997.
- MONDY, W. y Noe, R. "Administración de Recursos Humanos". México: Edit. Prentice Hall Hispanoamericana, S. A, 1997.
- MORENO B. "Introducción a la metodología de la investigación educativa". Editorial Progreso. 1987.

- PAZMIÑO. J. Gestión administrativa y financiera de la unidad del talento humano de la Escuela Politécnica del Ejército, Sangolquí – Quito. 2007.
- RAVENTOS, J. “Es hoy determinante invertir en el desarrollo de las Organizaciones”, Revista Capital Humano, No. 181, 2004, pp. 16. Madrid: Ed. Capital Humano, 2004.
- R. HERNÁNDEZ S., C. FERNÁNDEZ- COLLADO Y P. BAPTISTA L.” Metodología de la Investigación”. Editorial McGraw-Hill. 2006. Pgs. 102 y 105.
- TAMAYO, M. (2008). El Proceso de la Investigación Científica. (4ª ed.). México: Editorial Limusa.
- ZAMBRANO J. La Gestión del Talento Humano y su influencia en el Desarrollo Organizacional del grupo corporativo marzam de la ciudad de manta, período 2012-2013.

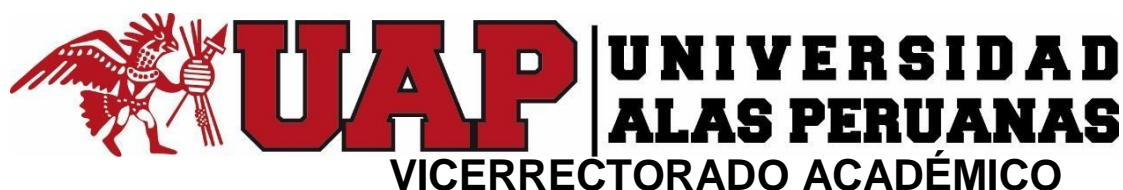
ANEXOS

Anexo N° 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

"LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVA Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI"							
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO, NIVEL, DISEÑO Y MÉTODO	MUESTRA
<p>GENERAL ¿Qué relación existe entre la Gestión del talento humano y su relación con el Desarrollo Organizacional de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali?"</p>	<p>GENERAL Identificar la relación que existe entre la Gestión del talento humano y el Desarrollo Organizacional de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali.</p>	<p>GENERAL La Gestión del talento humano tendría una relación significativa con el Desarrollo Organizacional de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali.</p>	<p>V1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<ul style="list-style-type: none"> Selección de personal Capacitación de personal 	<ul style="list-style-type: none"> Los datos que especifican su currículum vitae. Entrevista de personal. Selección de personal. Presupuesto asignado para capacitación de personal. Capacitación para mayores oportunidades de superación. Planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia. 	<p>1. Tipo Básico</p> <p>2. Nivel Descriptivo</p> <p>3. Diseño Correlacional</p> <p>4. Método Hipotético-deductivo</p>	<p>Las muestras representativas serán: alumnos 253, docentes 65 y administrativos 4.</p>
<p>ESPECIFICOS</p> <p>a) ¿Qué relación existe entre la selección de personal y calidad del trabajo del Desarrollo Organizacional de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali?</p> <p>b) ¿Qué relación existe entre capacitación del personal y la calidad trabajo del Desarrollo Organizacional de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali?</p> <p>c) ¿Qué relación existe entre la selección de personal y el trabajo en equipo del Desarrollo Organizacional de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali?</p> <p>d) ¿Qué relación existe entre capacitación del personal y el trabajo en equipo del Desarrollo Organizacional de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali?</p>	<p>ESPECIFICOS</p> <p>a) Establecer la relación que existe entre la selección de personal y calidad del trabajo del Desarrollo Organizacional de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali.</p> <p>b) Identificar la relación que existe entre capacitación del personal y la calidad trabajo del Desarrollo Organizacional de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la universidad nacional de Universidad Nacional de Ucayali</p> <p>c) Establecer la relación que existe entre la selección de personal y el trabajo en equipo del Desarrollo Organizacional de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali.</p> <p>d) Determinar la relación que existe entre capacitación del personal y el trabajo en equipo del Desarrollo Organizacional de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali</p>	<p>ESPECIFICOS</p> <p>a) Existe una relación estadísticamente significativa entre la selección de personal y calidad del trabajo del Desarrollo Organizacional de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali.</p> <p>b) Existe una relación estadísticamente significativa entre capacitación del personal y la calidad trabajo del Desarrollo Organizacional de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali.</p> <p>c) Existiría una relación estadísticamente significativa entre la selección de personal y el trabajo en equipo del Desarrollo Organizacional de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali.</p> <p>d) Existiría una relación estadísticamente significativa entre capacitación del personal y el trabajo en equipo del Desarrollo Organizacional de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali</p>	<p>V2: DESARROLLO ORGANIZACIONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> Calidad del trabajo Trabajo en equipo 	<ul style="list-style-type: none"> La puntualidad reconocida por la facultad. La facultad promueva iniciativa del trabajador. El compromiso es el que prevalece en el desempeño laboral por encima del cumplimiento. La presentación personal. La creatividad para la resolución de problemas. Capacidad de realización de las tareas. La experiencia de trabajos realizados en puestos similares. Los equipos de trabajo obtienen productos de calidad. Mayor producción en las tareas cuando se realizan en equipos de trabajo. Los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna. La exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo. El liderazgo en equipos de trabajo orienta a lograr una meta. 		

ANEXO N° 02

INSTRUMENTO



ESCUELA DE POSGRADO

Estimado Señor (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional, para el trabajo de investigación titulado: **“Gestión del talento humano y su relación con el desarrollo organizacional de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la universidad nacional de Ucayali”**.

Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo/ Ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5

VARIABLE 1: GESTIÓN DE TALENTO HUAMANO						
DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN DE PERSONAL		1	2	3	4	5
01	¿Está usted de acuerdo que los datos que especifican su currículum vitae son importantes para seleccionar al trabajador?					
02	¿Está usted de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?					
03	¿Estás de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?					
04	¿Los comités que avalúan la admisión de personal son las adecuadas y conocen la importancia para seleccionar un personal idóneo?					
05	¿Los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal con talento?					
06	Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo (inducción específica)					
DIMENSIÓN 2: CAPACITACION DE PERSONAL		1	2	3	4	5
07	¿Estás de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?					

08	¿Estás de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal					
09	¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?					
10	¿El servidor administrativo posee habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional?					
11	El servidor administrativo posee habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico.					
12	¿El conocimiento práctico laboral o de experiencia laboral que cuenta el servidor administrativo es considerado para la asignación de funciones?					

VARIABLE 2: DESARROLLO ORGANIZACIONAL						
DIMENSION 1: CALIDAD DEL TRABAJO		1	2	3	4	5
13	¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por la Facultad?					
14	¿Está de acuerdo que la facultad promueva la iniciativa del trabajador?					
15	¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento?					
16	¿Cuán de acuerdo está Ud. que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?					
17	¿Cuán de acuerdo está Ud. que la creatividad influye para la resolución de problemas?					
18	¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?					
DIMENSION 2: TRABAJO EN EQUIPO		1	2	3	4	5
19	¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?					
20	¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?					
21	¿Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?					
22	¿Ud. está de acuerdo que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna?					
23	¿Ud. está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?					
24	¿Estás de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?					

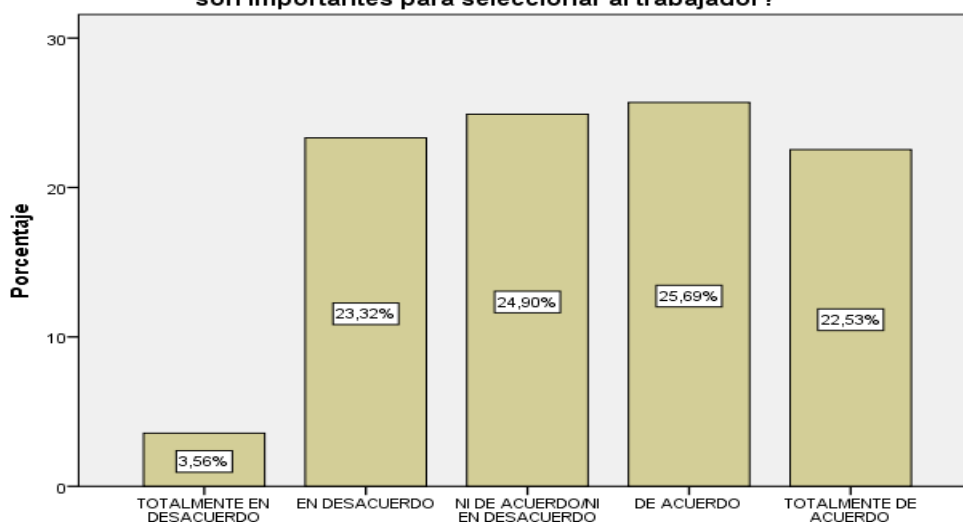
GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Tabla 01

01. ¿Está usted de acuerdo que los datos que especifican su curriculum vitae son importantes para seleccionar al trabajador?		
	Frecuencia	Porcentaje
TOTALMENTE EN DESACUERDO	9	3,56
EN DESACUERDO	59	23,32
NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	63	24,90
DE ACUERDO	65	25,69
TOTALMENTE DE ACUERDO	57	22,53
Total	253	100,0

Gráfico 01

01. ¿Está usted de acuerdo que los datos que especifican su curriculum vitae son importantes para seleccionar al trabajador?



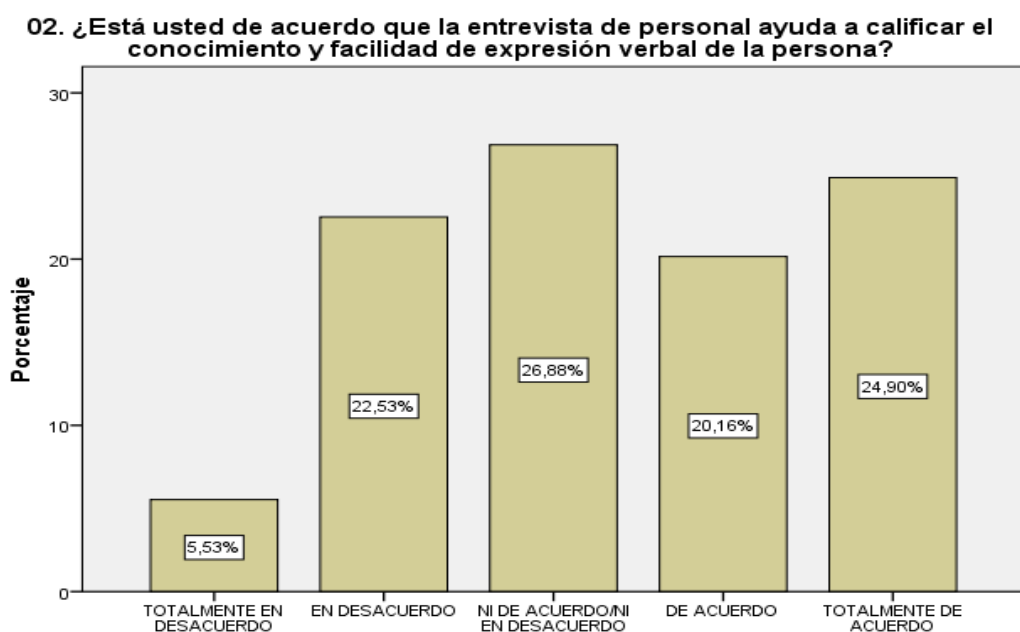
Interpretación 01

Según se puede apreciar en el gráfico la gestión de talento humano se clasifica en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo donde: De un total de 253 encuestados, el 3,56% de encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo, el 23,32% manifestaron estar en desacuerdo, el 24,90% manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 25,69% manifestaron estar de acuerdo y el 22,53% manifestaron estar totalmente de acuerdo con respecto a la pregunta del ítem 01.

Tabla 02

02. ¿Está usted de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?		
	Frecuencia	Porcentaje
TOTALMENTE EN DESACUERDO	14	5,5
EN DESACUERDO	57	22,5
NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	68	26,9
DE ACUERDO	51	20,2
TOTALMENTE DE ACUERDO	63	24,9
Total	253	100,0

Gráfico 02



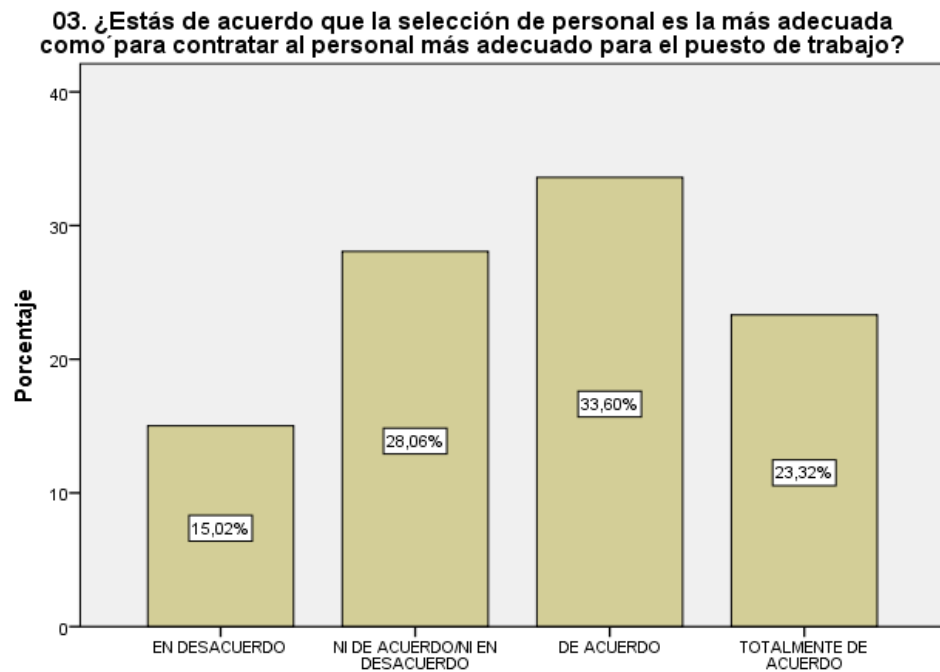
Interpretación 02

Según se puede apreciar en el gráfico la gestión de talento humano se clasifica en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo donde: De un total de 253 encuestados, el 5,53% de encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo, el 22,53% manifestaron estar en desacuerdo, el 26,88% manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 20,16% manifestaron estar de acuerdo y el 24,90% manifestaron estar totalmente de acuerdo con respecto a la pregunta del ítem 02.

Tabla 03

03. ¿Estás de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?		
	Frecuencia	Porcentaje
EN DESACUERDO	38	15,0
NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	71	28,1
DE ACUERDO	85	33,6
TOTALMENTE DE ACUERDO	59	23,3
Total	253	100,0

Gráfico 03



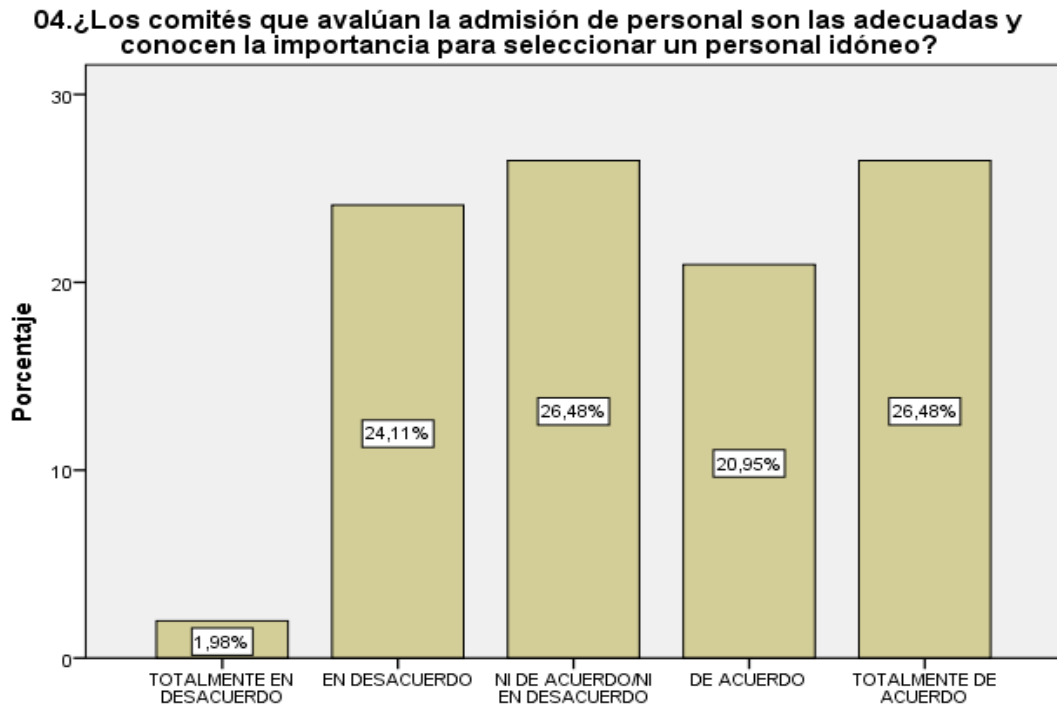
Interpretación 03

Según se puede apreciar en el gráfico la gestión de talento humano se clasifica en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo donde: De un total de 253 encuestados, el 15,02% de encuestados manifestaron estar en desacuerdo, el 28,06% manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 33,60% manifestaron estar de acuerdo y el 23,32% manifestaron estar totalmente de acuerdo con respecto a la pregunta del ítem 03.

TABLA 04

04.¿Los comités que avalúan la admisión de personal son las adecuadas y conocen la importancia para seleccionar un personal idóneo?		
	Frecuencia	Porcentaje
TOTALMENTE EN DESACUERDO	5	2,0
EN DESACUERDO	61	24,1
NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	67	26,5
DE ACUERDO	53	20,9
TOTALMENTE DE ACUERDO	67	26,5
Total	253	100,0

Gráfico 04



Interpretación 04

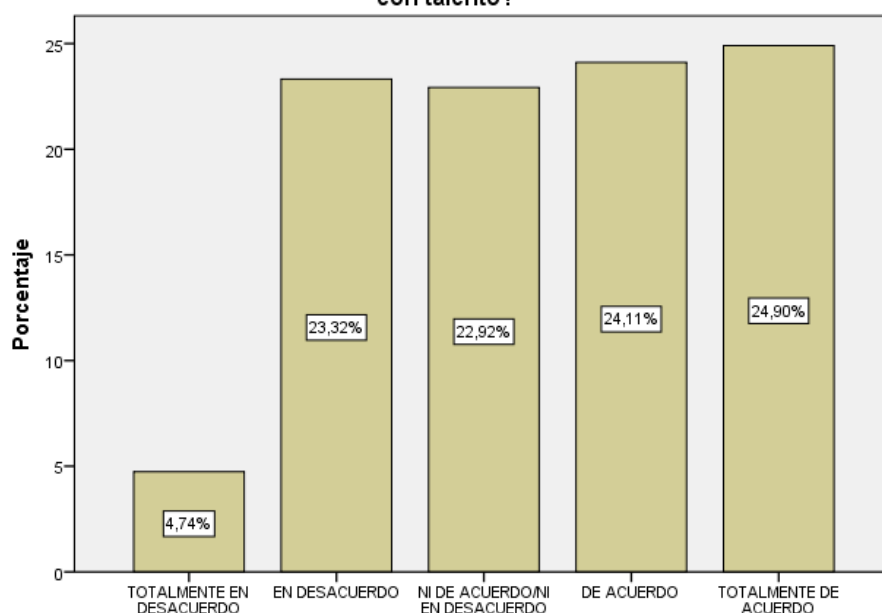
Según se puede apreciar en el gráfico la gestión de talento humano se clasifica en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo donde: De un total de 253 encuestados, el 1,98% de encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo, el 24,11% manifestaron estar en desacuerdo, el 26,48% manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 20,95% manifestaron estar de acuerdo y el 26,48% manifestaron estar totalmente de acuerdo con respecto a la pregunta del ítem 04.

TABLA 05

05. ¿Los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal con talento?		
	Frecuencia	Porcentaje
TOTALMENTE EN DESACUERDO	12	4,7
EN DESACUERDO	59	23,3
NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	58	22,9
DE ACUERDO	61	24,1
TOTALMENTE DE ACUERDO	63	24,9
Total	253	100,0

Gráfico 05

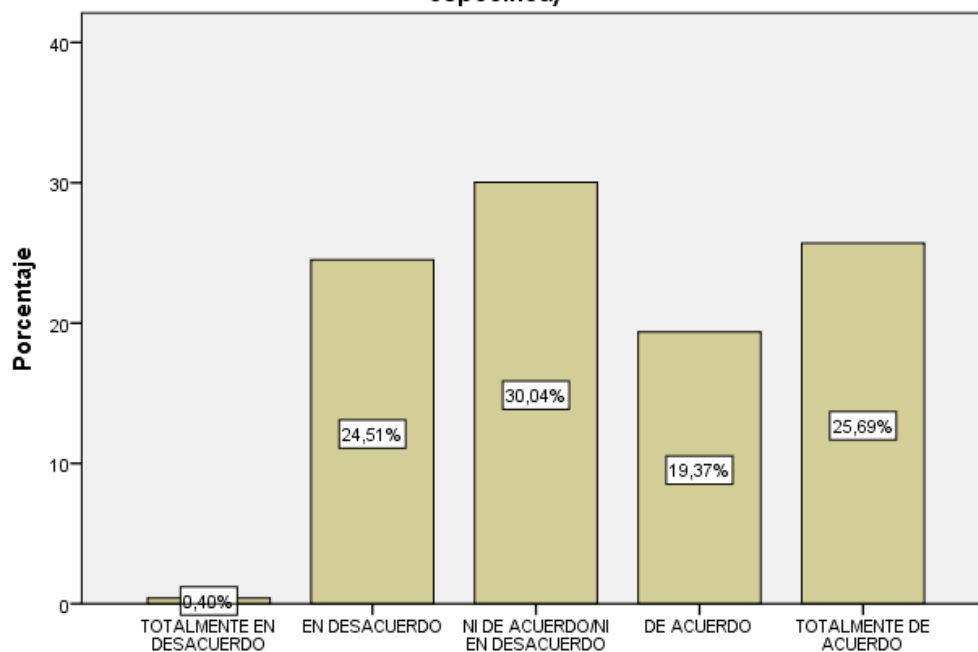
05. ¿Los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal con talento?

**Interpretación 05**

Según se puede apreciar en el gráfico la gestión de talento humano se clasifica en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo donde: De un total de 253 encuestados, el 4,7% manifestaron estar totalmente en desacuerdo, el 23,32% de encuestados manifestaron estar en desacuerdo, el 22,92% manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 24,11% manifestaron estar de acuerdo y el 24,90% manifestaron estar totalmente de acuerdo con respecto a la pregunta del ítem 05.

TABLA 06

06. Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo (inducción específica)		
	Frecuencia	Porcentaje
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	,4
EN DESACUERDO	62	24,5
NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	76	30,0
DE ACUERDO	49	19,4
TOTALMENTE DE ACUERDO	65	25,7
Total	253	100,0

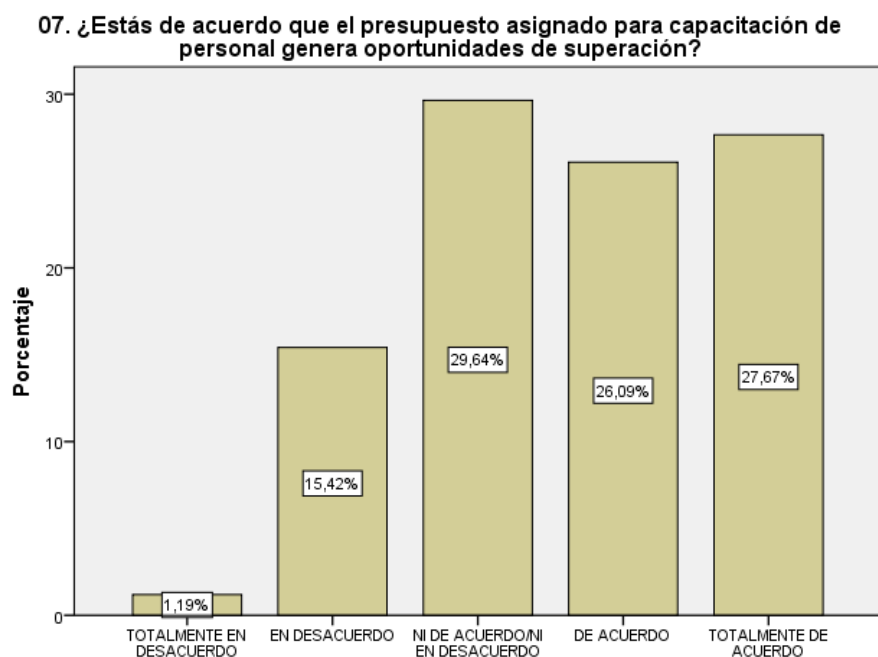
Gráfico 06**06. Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo (inducción específica)****Interpretación 06**

Según se puede apreciar en el gráfico la gestión de talento humano se clasifica en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo donde: De un total de 253 encuestados, el 0,40% de encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo, el 24,51% de encuestados manifestaron estar en desacuerdo, el 30,04% manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 19,37% manifestaron estar de acuerdo y el 25,69% manifestaron estar totalmente de acuerdo con respecto a la pregunta del ítem 06.

TABLA 07

07. ¿Estás de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?		
	Frecuencia	Porcentaje
TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	1,2
EN DESACUERDO	39	15,4
NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	75	29,6
DE ACUERDO	66	26,1
TOTALMENTE DE ACUERDO	70	27,7
Total	253	100,0

Gráfico 07



Interpretación 07

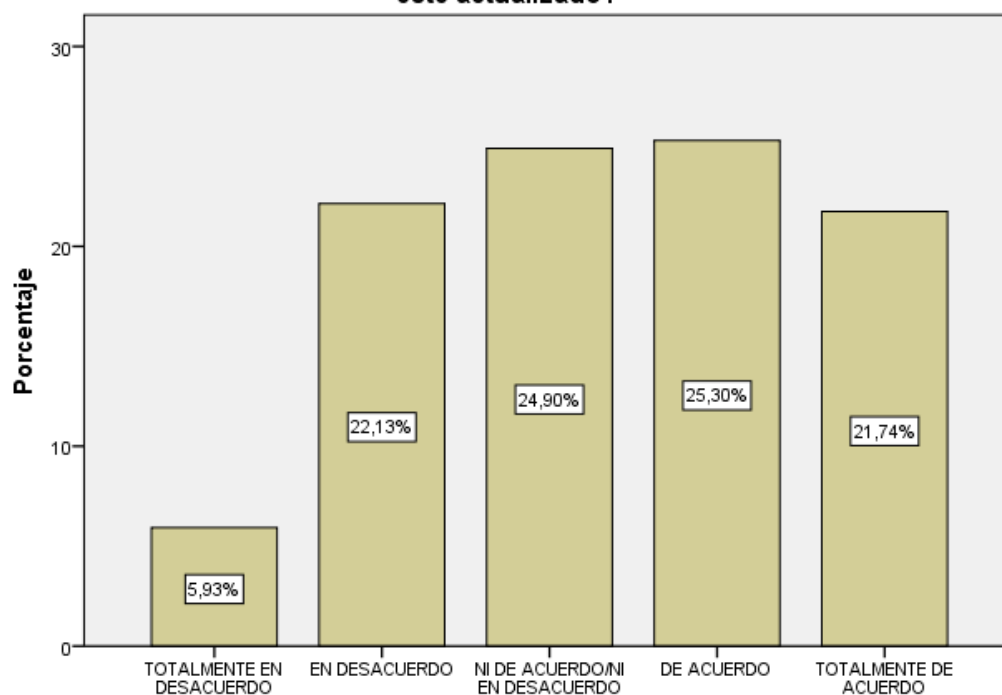
Según se puede apreciar en el gráfico la gestión de talento humano se clasifica en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo donde: De un total de 253 encuestados, el 1,19% de encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo, el 15,42% manifestaron estar en desacuerdo, el 29,64% manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 26,09% manifestaron estar de acuerdo y el 27,67% manifestaron estar totalmente de acuerdo con respecto a la pregunta del ítem 07.

Tabla 08

08. ¿Estás de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?		
	Frecuencia	Porcentaje
TOTALMENTE EN DESACUERDO	15	5,9
EN DESACUERDO	56	22,1
NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	63	24,9
DE ACUERDO	64	25,3
TOTALMENTE DE ACUERDO	55	21,7
Total	253	100,0

Gráfico 08

08. ¿Estás de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?



Interpretación 08

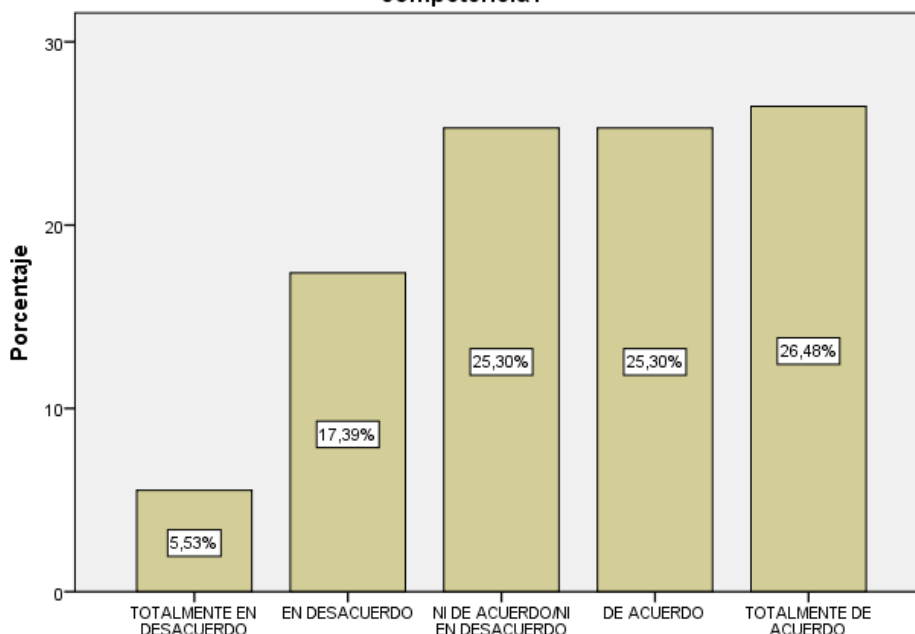
Según se puede apreciar en el gráfico la gestión de talento humano se clasifica en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo donde: De un total de 253 encuestados, el 5,93% de encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo, el 22,13% manifestaron estar en desacuerdo, el 24,90% manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 25,30% manifestaron estar de acuerdo y el 21,74% manifestaron estar totalmente de acuerdo con respecto a la pregunta del ítem 08.

Tabla 09

06. ¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?		
	Frecuencia	Porcentaje
TOTALMENTE EN DESACUERDO	14	5,5
EN DESACUERDO	44	17,4
NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	64	25,3
DE ACUERDO	64	25,3
TOTALMENTE DE ACUERDO	67	26,5
Total	253	100,0

Gráfico 09

09. ¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?



Interpretación 09

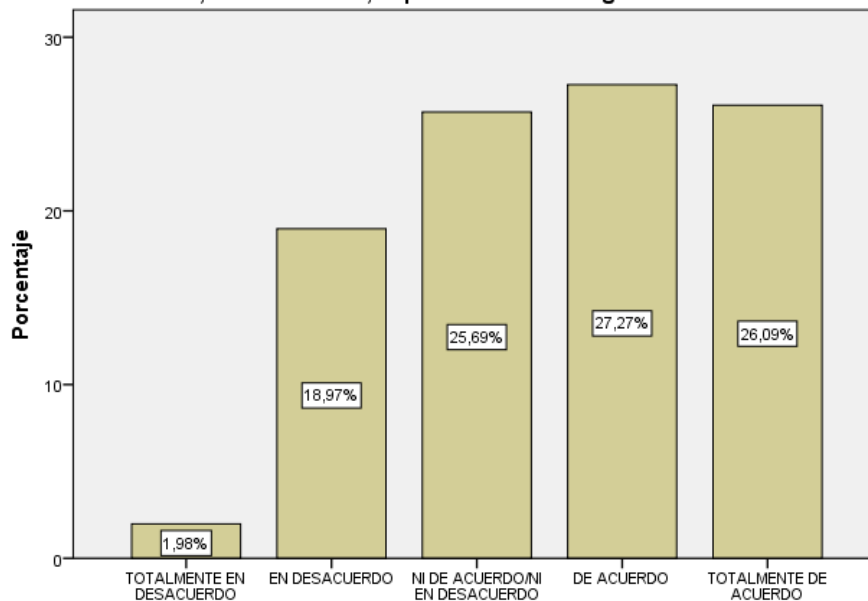
Según se puede apreciar en el gráfico la gestión de talento humano se clasifica en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo donde: De un total de 253 encuestados, el 5,53% de encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo, el 17,39% manifestaron estar en desacuerdo, el 25,30% manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 25,30% manifestaron estar de acuerdo y el 26,48% manifestaron estar totalmente de acuerdo con respecto a la pregunta del ítem 09.

Tabla 10

10.El servidor administrativo posee habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional.		
	Frecuencia	Porcentaje
TOTALMENTE EN DESACUERDO	5	2,0
EN DESACUERDO	48	19,0
NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	65	25,7
DE ACUERDO	69	27,3
TOTALMENTE DE ACUERDO	66	26,1
Total	253	100,0

Gráfico 10

10.El servidor administrativo posee habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional.



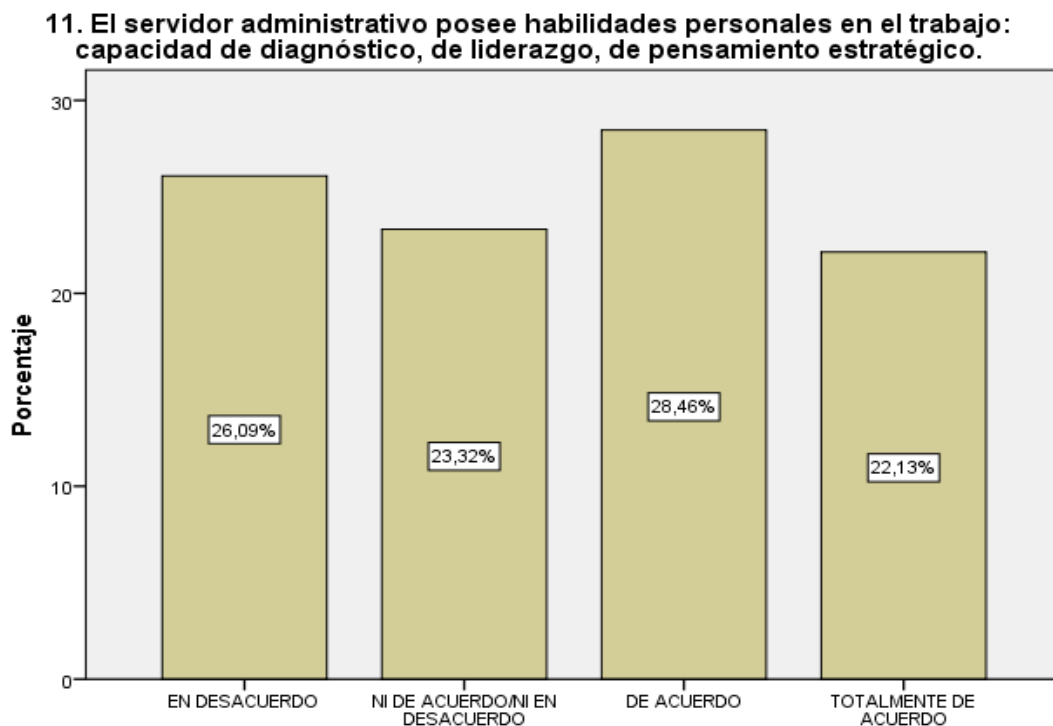
Interpretación 10

Según se puede apreciar en el gráfico la gestión de talento humano se clasifica en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo donde: De un total de 253 encuestados, el 1,98% de encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo, el 18,97% manifestaron estar en desacuerdo, el 25,69% manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 27,27% manifestaron estar de acuerdo y el 26,09% manifestaron estar totalmente de acuerdo con respecto a la pregunta del ítem 10.

Tabla 11

11. El servidor administrativo posee habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico.		
	Frecuencia	Porcentaje
EN DESACUERDO	66	26,1
NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	59	23,3
DE ACUERDO	72	28,5
TOTALMENTE DE ACUERDO	56	22,1
Total	253	100,0

Gráfico 11



Interpretación 11

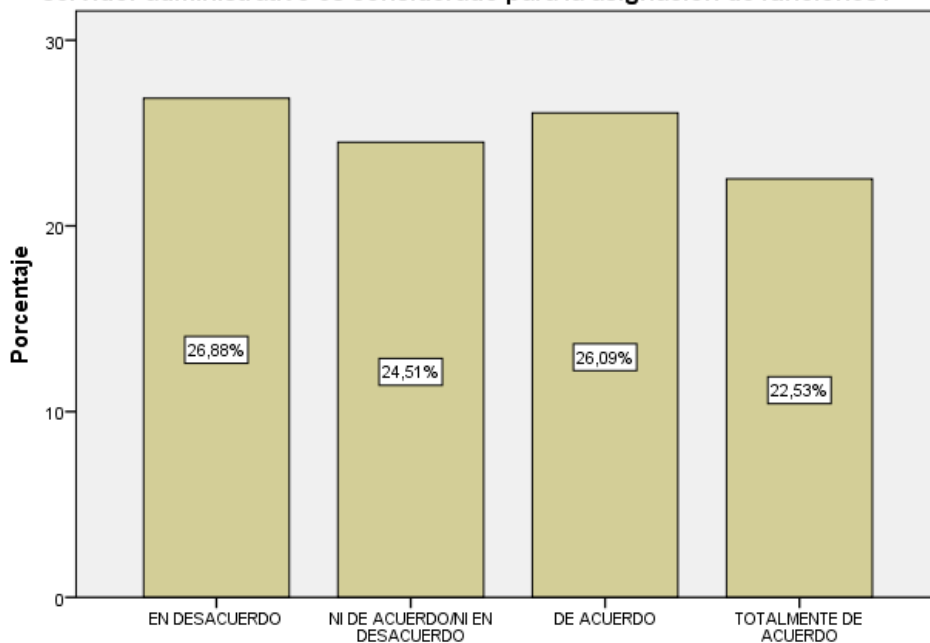
Según se puede apreciar en el gráfico la gestión de talento humano se clasifica en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo donde: De un total de 253 encuestados, el 26,09% manifestaron estar en desacuerdo, el 23,32% manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 28,46% manifestaron estar de acuerdo y el 22,13% manifestaron estar totalmente de acuerdo con respecto a la pregunta del ítem 11.

Tabla 12

12. ¿El conocimiento práctico laboral o de experiencia laboral que cuenta el servidor administrativo es considerado para la asignación de funciones?		
	Frecuencia	Porcentaje
EN DESACUERDO	68	26,9
NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	62	24,5
DE ACUERDO	66	26,1
TOTALMENTE DE ACUERDO	57	22,5
Total	253	100,0

Grafica 12

12. ¿El conocimiento práctico laboral o de experiencia laboral que cuenta el servidor administrativo es considerado para la asignación de funciones?



Interpretación 12

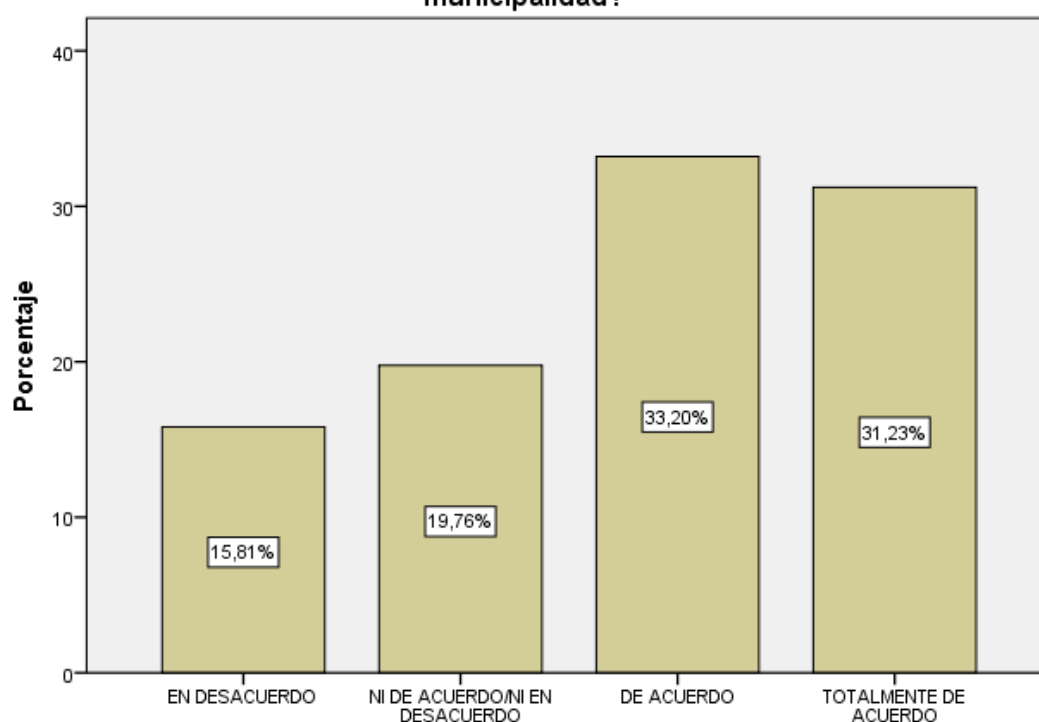
Según se puede apreciar en el gráfico la gestión de talento humano se clasifica en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo donde: De un total de 253 encuestados, el 26,88% manifestaron estar en desacuerdo, el 24,51% manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 26,09% manifestaron estar de acuerdo y el 22,53% manifestaron estar totalmente de acuerdo con respecto a la pregunta del ítem 12.

Tabla 13

13. ¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por la Facultad?		
	Frecuencia	Porcentaje
EN DESACUERDO	40	15,8
NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	50	19,8
DE ACUERDO	84	33,2
TOTALMENTE DE ACUERDO	79	31,2
Total	253	100,0

Gráfico 13

13. ¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por la municipalidad?



Interpretación 13

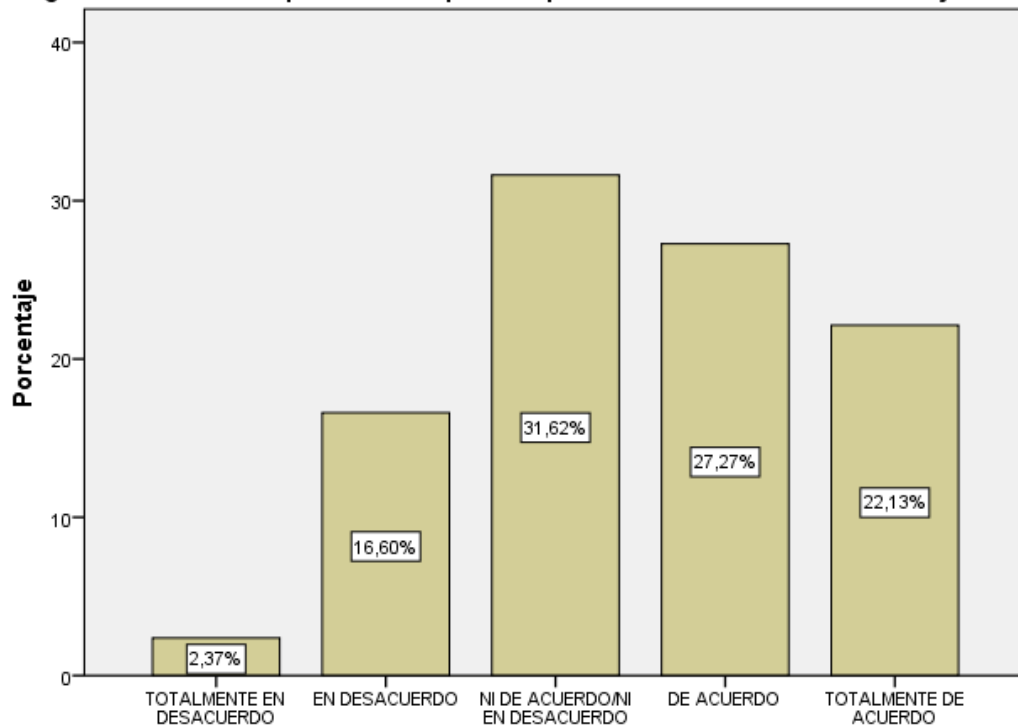
Según se puede apreciar en el gráfico, el desempeño laboral se clasifica en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo donde: De un total de 253 encuestados, el 15,81% de encuestados manifestaron estar en desacuerdo, el 19,76% manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 33,20% manifestaron estar de acuerdo y el 31,23% manifestaron estar totalmente de acuerdo con respecto a la pregunta del ítem 13.

Tabla 14

14. ¿Está de acuerdo que la facultad promueva la iniciativa del trabajador?		
	Frecuencia	Porcentaje
TOTALMENTE EN DESACUERDO	6	2,4
EN DESACUERDO	42	16,6
NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	80	31,6
DE ACUERDO	69	27,3
TOTALMENTE DE ACUERDO	56	22,1
Total	253	100,0

Gráfico 14

14. ¿Está de acuerdo que la municipalidad promueva la iniciativa del trabajador?



Interpretación 14

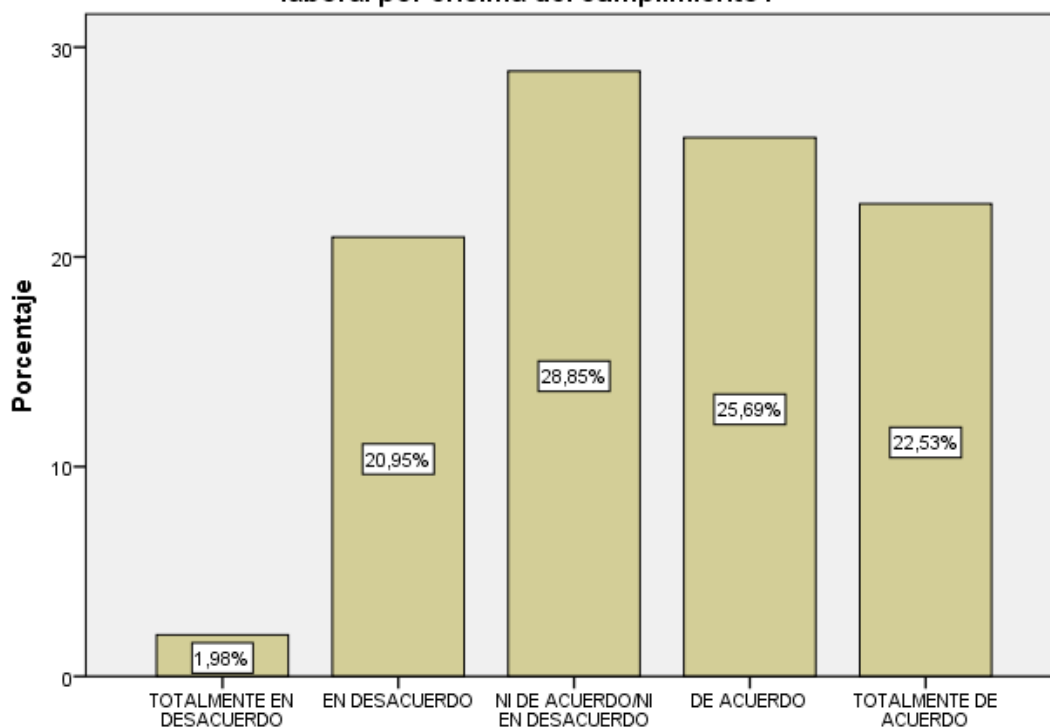
Según se puede apreciar en el gráfico, el desempeño laboral se clasifica en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo donde: De un total de 253 encuestados, el 2,37% de encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo, el 16,60% manifestaron estar en desacuerdo, el 31,62% manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 27,27% manifestaron estar de acuerdo y el 22,13% manifestaron estar totalmente de acuerdo con respecto a la pregunta del ítem 14.

Tabla N°15

15. ¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento?		
	Frecuencia	Porcentaje
TOTALMENTE EN DESACUERDO	5	2,0
EN DESACUERDO	53	20,9
NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	73	28,9
DE ACUERDO	65	25,7
TOTALMENTE DE ACUERDO	57	22,5
Total	253	100,0

Gráfico N° 15

15. ¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento?



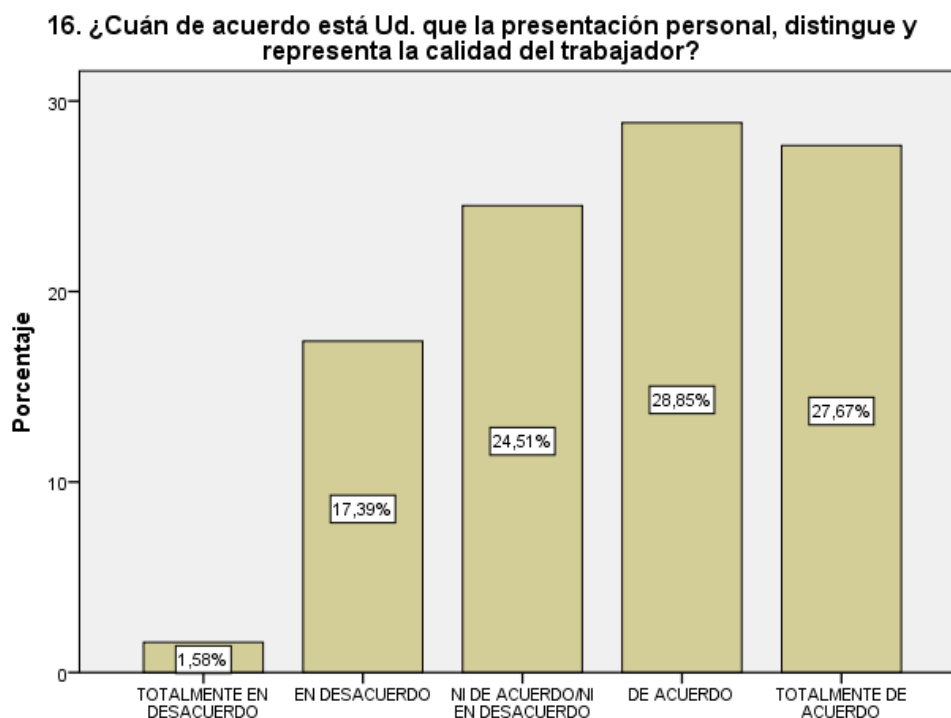
Interpretación 15

Según se puede apreciar en el gráfico, el desempeño laboral se clasifica en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo donde: De un total de 253 encuestados, el 1,98% de encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo, el 20,95% manifestaron estar en desacuerdo, el 28,85% manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 25,69% manifestaron estar de acuerdo y el 22,53% manifestaron estar totalmente de acuerdo con respecto a la pregunta del ítem 15.

Tabla N°16

16. Cuán de acuerdo está Ud. ¿Que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?		
	Frecuencia	Porcentaje
TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	1,6
EN DESACUERDO	44	17,4
NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	62	24,5
DE ACUERDO	73	28,9
TOTALMENTE DE ACUERDO	70	27,7
Total	253	100,0

Gráfico N° 16



Interpretación 16

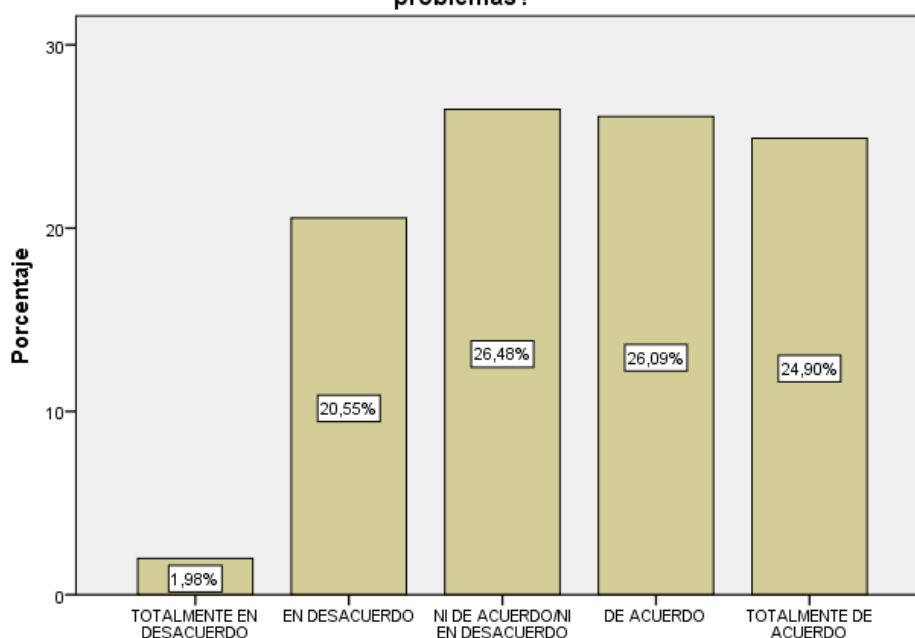
Según se puede apreciar en el gráfico, el desempeño laboral se clasifica en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo donde: De un total de 253 encuestados, el 1,58% de encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo, el 17,39% manifestaron estar en desacuerdo, el 24,51% manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 28,85% manifestaron estar de acuerdo y el 27,67% manifestaron estar totalmente de acuerdo con respecto a la pregunta del ítem 16.

Tabla N°17

17. ¿Cuán de acuerdo está Ud. que la creatividad influye para la resolución de problemas?		
	Frecuencia	Porcentaje
TOTALMENTE EN DESACUERDO	5	2,0
EN DESACUERDO	52	20,6
NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	67	26,5
DE ACUERDO	66	26,1
TOTALMENTE DE ACUERDO	63	24,9
Total	253	100,0

Gráfico N° 17

17. ¿Cuán de acuerdo está Ud. que la creatividad influye para la resolución de problemas?



Interpretación 17

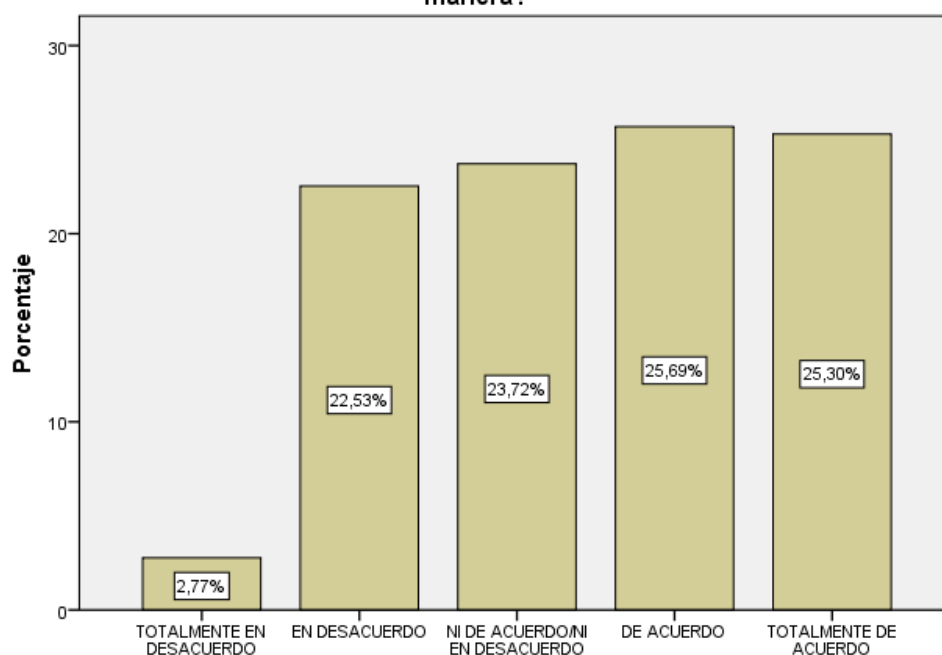
Según se puede apreciar en el gráfico, el desempeño laboral se clasifica en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo donde: De un total de 253 encuestados, el 1,98% de encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo, el 20,55% manifestaron estar en desacuerdo, el 26,48% manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 26,09% manifestaron estar de acuerdo y el 24,90% manifestaron estar totalmente de acuerdo con respecto a la pregunta del ítem 17.

Tabla N°18

18. ¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?		
	Frecuencia	Porcentaje
TOTALMENTE EN DESACUERDO	7	2,8
EN DESACUERDO	57	22,5
NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	60	23,7
DE ACUERDO	65	25,7
TOTALMENTE DE ACUERDO	64	25,3
Total	253	100,0

Gráfico N° 18

18. ¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?



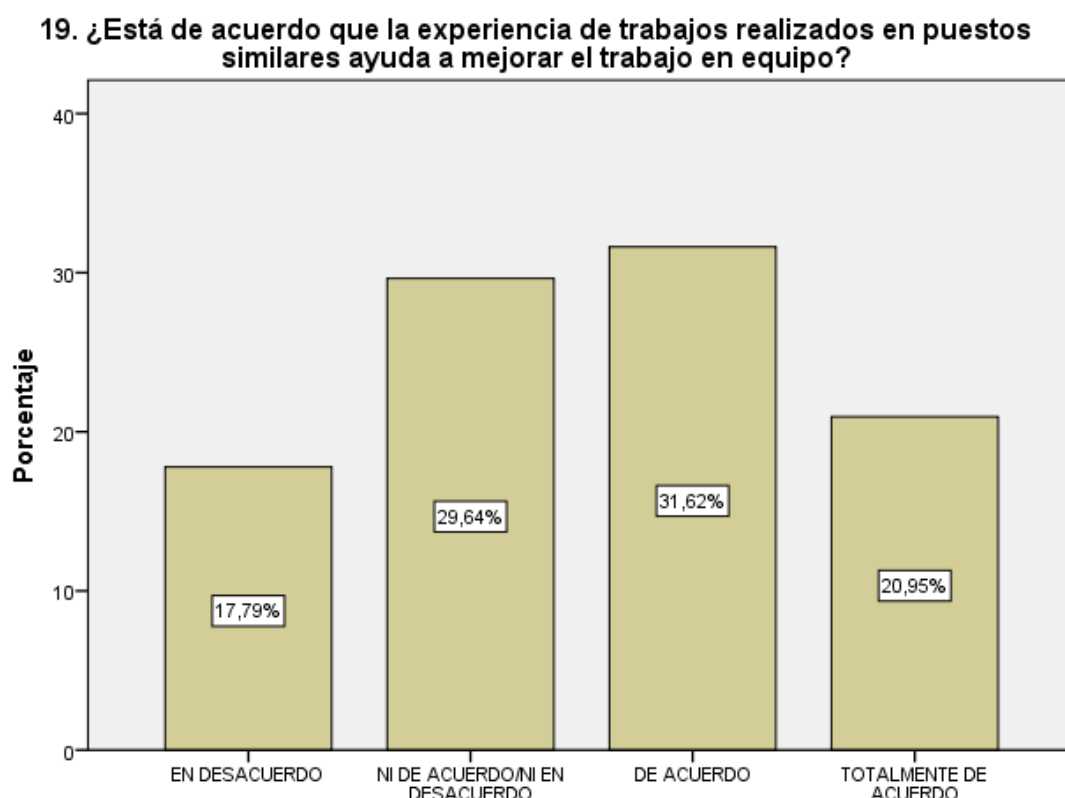
Interpretación 18

Según se puede apreciar en el gráfico, el desempeño laboral se clasifica en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo donde: De un total de 253 encuestados, el 2,27% de encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo, el 22,53% manifestaron estar en desacuerdo, el 23,72% manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 25,69% manifestaron estar de acuerdo y el 25,30% manifestaron estar totalmente de acuerdo con respecto a la pregunta del ítem 18.

Tabla N°19

19. ¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?		
	Frecuencia	Porcentaje
EN DESACUERDO	45	17,8
NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	75	29,6
DE ACUERDO	80	31,6
TOTALMENTE DE ACUERDO	53	20,9
Total	253	100,0

Gráfico N° 19



Interpretación 19

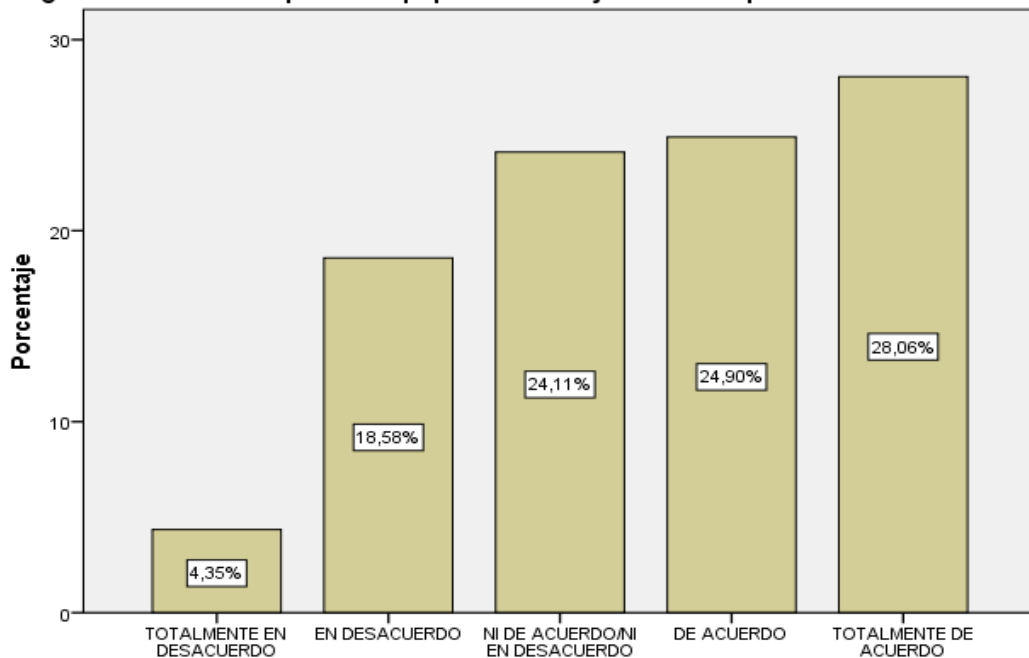
Según se puede apreciar en el gráfico, el desempeño laboral se clasifica en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo donde: De un total de 253 encuestados, el 17,79% de encuestados manifestaron estar en desacuerdo, el 29,64% manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 31,62% manifestaron estar de acuerdo y el 20,95% manifestaron estar totalmente de acuerdo con respecto a la pregunta del ítem 19.

Tabla N°20

20. ¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?		
	Frecuencia	Porcentaje
TOTALMENTE EN DESACUERDO	11	4,3
EN DESACUERDO	47	18,6
NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	61	24,1
DE ACUERDO	63	24,9
TOTALMENTE DE ACUERDO	71	28,1
Total	253	100,0

Gráfico N° 20

20. ¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?



Interpretación 20

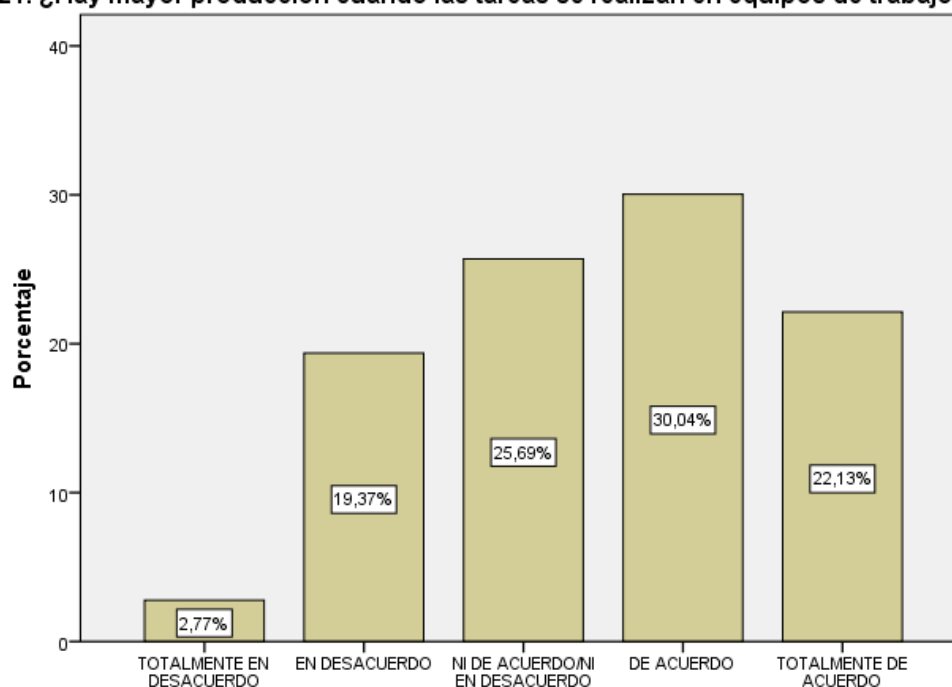
Según se puede apreciar en el gráfico, el desempeño laboral se clasifica en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo donde: De un total de 253 encuestados, el 4,35% de encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo, el 18,58% manifestaron estar en desacuerdo, el 24,11% manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 24,90% manifestaron estar de acuerdo y el 28,06% manifestaron estar totalmente de acuerdo con respecto a la pregunta del ítem 20.

Tabla N°21

21. ¿Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?		
	Frecuencia	Porcentaje
TOTALMENTE EN DESACUERDO	7	2,8
EN DESACUERDO	49	19,4
NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	65	25,7
DE ACUERDO	76	30,0
TOTALMENTE DE ACUERDO	56	22,1
Total	253	100,0

Gráfico N° 21

21. ¿Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?



Interpretación 21

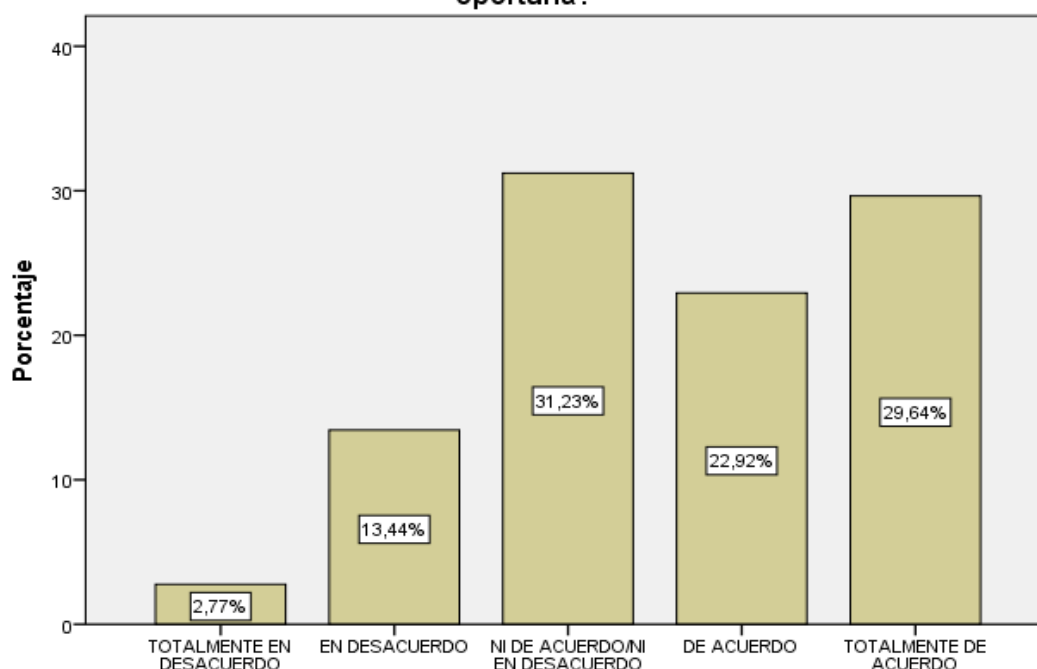
Según se puede apreciar en el gráfico, el desempeño laboral se clasifica en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo donde: De un total de 253 encuestados, el 2,77% de encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo, el 19,37% manifestaron estar en desacuerdo, el 25,69% manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 30,04% manifestaron estar de acuerdo y el 22,13% manifestaron estar totalmente de acuerdo con respecto a la pregunta del ítem 21.

Tabla N°22

16. ¿Ud. está de acuerdo que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna?		
	Frecuencia	Porcentaje
TOTALMENTE EN DESACUERDO	7	2,8
EN DESACUERDO	34	13,4
NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	79	31,2
DE ACUERDO	58	22,9
TOTALMENTE DE ACUERDO	75	29,6
Total	253	100,0

Gráfico N° 22

22. ¿Ud. está de acuerdo que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna?



Interpretación 22

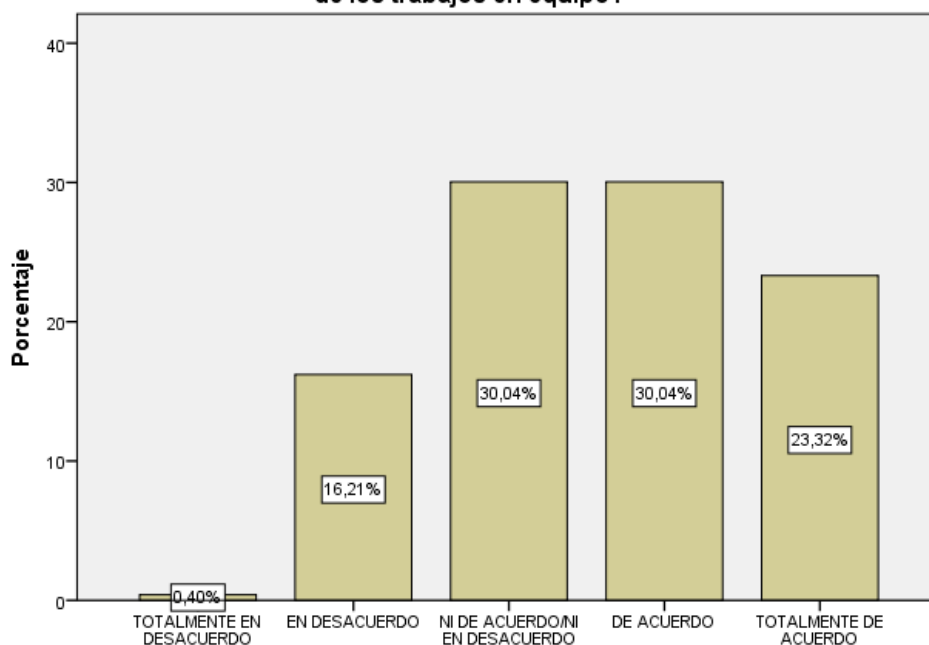
Según se puede apreciar en el gráfico, el desempeño laboral se clasifica en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo donde: De un total de 253 encuestados, el 2,77% de encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo, el 13,44% manifestaron estar en desacuerdo, el 31,23% manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 22,92% manifestaron estar de acuerdo y el 29,64% manifestaron estar totalmente de acuerdo con respecto a la pregunta del ítem 22.

Tabla N°23

23. ¿Ud. está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?		
	Frecuencia	Porcentaje
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	,4
EN DESACUERDO	41	16,2
NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	76	30,0
DE ACUERDO	76	30,0
TOTALMENTE DE ACUERDO	59	23,3
Total	253	100,0

Gráfico N° 23

23. ¿Ud. está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?



Interpretación 23

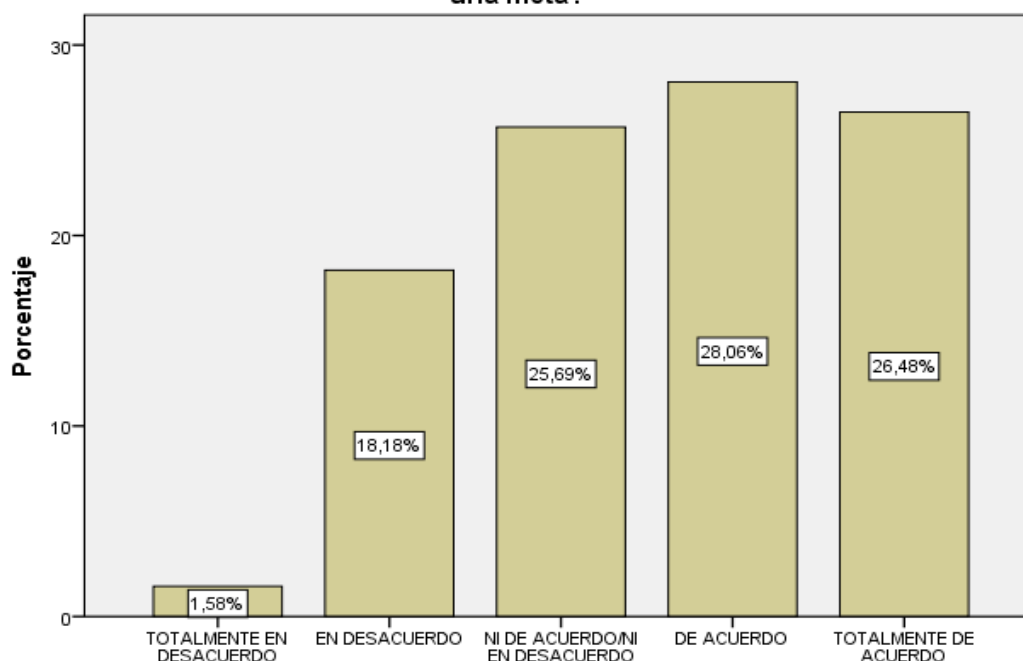
Según se puede apreciar en el gráfico, el desempeño laboral se clasifica en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo donde: De un total de 253 encuestados, el 0,40% de encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo, el 16,21% manifestaron estar en desacuerdo, el 30,04% manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 30,04% manifestaron estar de acuerdo y el 23,32% manifestaron estar totalmente de acuerdo con respecto a la pregunta del ítem 23.

Tabla N°24

24. ¿Estás de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?		
	Frecuencia	Porcentaje
TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	1,6
EN DESACUERDO	46	18,2
NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	65	25,7
DE ACUERDO	71	28,1
TOTALMENTE DE ACUERDO	67	26,5
Total	253	100,0

Gráfico N° 24

24. ¿Estás de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?



Interpretación 24

Según se puede apreciar en el gráfico, el desempeño laboral se clasifica en totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo donde: De un total de 253 encuestados, el 1,58% de encuestados manifestaron estar totalmente en desacuerdo, el 18,18% manifestaron estar en desacuerdo, el 28,69% manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 28,06% manifestaron estar de acuerdo y el 26,48% manifestaron estar totalmente de acuerdo con respecto a la pregunta del ítem 24.

UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : RANILLO VIVAS ROLI ANTONOR
 - 1.2. GRADO ACADÉMICO : MAESTRÍA
 - 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : I. E. S. T. P. SUIZAS
 - 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : ESTRATEGIA
 - 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : Fa. STAVIER BARBELLÓ TIZOR
 - 1.6. MAESTRÍA : ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS
 - 1.7. MENCIÓN : ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE CA. N. N. N.
 - 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : _____
 - 1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD : _____
- a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar) c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 d) De 16 a 18: (Válido, precisar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
Sub total					20	25
Total						45

VALORACIÓN CUANTITATIVA
VALORACIÓN CUALITATIVA
OPINIÓN DE APLICABILIDAD

: 18.0
 : VALIDO PROCESAR
 : EJECUTAR
 Lugar y Fecha: 16.10.7/18 PUCALLPA

 Firma y Post firma del experto
 Código de Colegiatura
 N° de Inscripción de Grado
 DNI: 09334464



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : Montoya Torres Patricia Virginia
- 1.2. GRADO ACADÉMICO : Magister
- 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : Instituto Tuberoso 'Suiza'
- 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS ADMINISTRATIVAS
- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : DR. JAVIER RAMBALA TIZAP
- 1.6. MAESTRÍA : ADMINISTRACION Y DIRECCION DE EMPRESAS Y CONTABLES DE LA UNW.
- 1.7. MENCIÓN :
- 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO :
- 1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
- a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar) c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
- d) De 16 a 18: (Válido, precisar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
Sub total					16	30
Total						46

VALORACIÓN CUANTITATIVA : 18.4
 VALORACIÓN CUALITATIVA : VALIDO PROCESAR
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD : EJECUTAR

Lugar y Fecha: 17/07/18 PUCALLPA

Firma y Post firma del experto : [Firma]
 Código de colegiatura :

N° de Inscripción de Grado : 08100127

DNI:



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : ORTIZ GARCÍA SERGIO OSWALDO
- 1.2. GRADO ACADÉMICO : MAGISTER
- 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : HOSPITAL II - ESSALUD - PUCALLPA
- 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS, EMPRESAS, U.N.W."
- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : DR. JAVIER BANGALLA FIZO
- 1.6. MAESTRÍA : ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS
- 1.7. MENCIÓN : CONTABLES DE LA U.N.W.
- 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO :
- 1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
 - a) De 01 a 09: (No válido, reformular)
 - b) De 10 a 12: (No válido, modificar)
 - c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 - d) De 16 a 18: (Válido, precisar)
 - e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
Sub total					24	20
Total						44

VALORACIÓN CUANTITATIVA : 17.6

VALORACIÓN CUALITATIVA : VALIDO PROCESAR

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : EJECUTAR

Lugar y Fecha: 18/07/18 PUCALLPA



Firma y Post firma del experto
 Código de colegiatura
 N° de Inscripción de Grado

DNI: 00021588



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES: YARA MARINA RUIZ GUERRERO
- 1.2. GRADO ACADÉMICO: MAGISTER
- 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA: COMITE DE DERECHOS HUMANOS (PUCALLPA)
- 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: EL DERECHO INDIVIDUAL Y SOCIAL DEL CIUDADANO
Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desarrollo Organizacional
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES PUCALLPA
- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO: FCO. JAVIER BARGALLO TIZO
- 1.6. MAESTRÍA: ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS
- 1.7. MENCIÓN: _____
- 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: _____
- 1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD: _____
- a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar) c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
- d) De 16 a 18: (Válido, precisar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

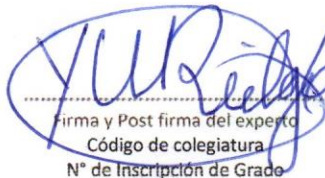
II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
Sub total					24	20
Total						44

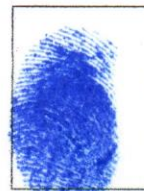
VALORACIÓN CUANTITATIVA
VALORACIÓN CUALITATIVA
OPINIÓN DE APLICABILIDAD

: 17.6
: VALIDO PROCESAR

Lugar y Fecha: PUCALLPA, 17/08/18


Firma y Post firma del experto
Código de colegiatura
N° de Inscripción de Grado

DNI: 00068891



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : José Antonio Cordova Concha
 1.2. GRADO ACADÉMICO : Magister
 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : U.P. S. J. "Suiza"
 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Gestión Pedagógica y Empresarial
DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA FACULTAD DE CIECOCAS EN UN
 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : Fco. Javier Barba
 1.6. MAESTRÍA : ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS, CONTABILIDAD Y
 1.7. MENCIÓN : DE LA O
 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO :
 1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
 a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar) c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 d) De 16 a 18: (Válido, precisar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
Sub total					20	25
Total						45

VALORACIÓN CUANTITATIVA

VALORACIÓN CUALITATIVA

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

18.0
VALIDO PROCESAR

Lugar y Fecha: Pucallpa, 16/08/18

[Firma]

Firma y Post firma del experto
Código de Colegiatura
N° de Inscripción de Grado

DNI: 02812088



ESCUELA DE POSGRADO

TABLA DE RESUMEN DE FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	PUNTAJE TOTAL	VALORACION CUANTITATIVA	VALORACION CUALITATIVA
01	RAMIREZ VIVAS ROLI ANTENOR	45	18.0	VALIDO PROCESAR
02	MONTOYA TORRES SILVIA VIRGINEA	46	18.4	VALIDO PROCESAR
03	ORTIZ GARCIA SERGIO OSWALDO	44	17.6	VALIDO PROCESAR
04	RUIZ GUERRERO YARA MARINA	44	17.6	VALIDO PROCESAR
05	CORDOVA CORREA JORGE ANTONIO	45	18.00	VALIDO PROCESAR

Nota: el instrumento de ficha de validación de instrumento cuenta con 10 ítems y 5 alternativas (1.Deficiente, 2.Regular, 3.Bueno, 4.Muy bueno, 5.Excelente), haciendo un total de 50 puntos, de los cuales se obtiene la nota de valoración cuantitativa aplicando la regla de tres correspondientemente.

ANEXO N° 04

DATA PROCESADA

P 0 1	P 0 2	P 0 3	P 0 4	P 0 5	P 0 6	PU NTA JE	P 0 7	P 0 8	P 0 9	P 1 0	P 1 1	P 1 2	PU NTA JE	P 0 3	P 1 4	P 1 5	P 1 6	P 1 7	P 1 8	PU NTA JE	P 0 9	P 1 0	P 1 1	P 1 2	P 1 3	P 1 4	P 1 5	P 1 6	PU NTA JE	P 0	P 0	P 0	P 0	P 0			
3	3	4	2	5	3	20	4	4	3	1	5	4	2	19	3	3	4	1	4	3	1	16	3	4	5	3	3	4	3	22	4	1	8	3	3	8	4
2	5	5	3	3	5	23	4	5	3	4	4	4	3	23	4	4	4	3	4	4	5	24	4	4	3	3	3	4	3	20	4	2	4	4	4	4	
3	3	4	2	1	5	18	4	3	3	1	4	4	4	19	3	3	5	2	5	5	3	23	4	4	3	2	2	4	5	20	4	1	7	3	4	3	4
2	2	3	3	1	4	15	3	5	3	1	3	2	2	16	3	4	4	1	4	4	4	21	4	4	1	3	3	4	3	18	3	1	6	3	3	9	4
3	1	5	4	1	3	17	3	4	1	4	3	5	4	21	3	4	3	2	5	4	2	20	4	5	4	5	5	4	4	27	5	1	8	3	4	7	4
4	4	4	3	1	5	21	4	4	5	3	5	3	3	23	4	4	5	2	4	4	2	21	4	4	5	1	1	3	3	17	3	2	4	4	3	8	4
5	5	3	5	1	5	24	5	5	3	1	4	4	4	21	3	5	3	5	3	4	1	21	4	3	1	4	5	4	4	21	4	2	2	4	4	2	4
2	1	3	5	3	5	19	2	5	3	2	4	2	5	21	4	4	3	5	3	4	2	21	4	3	1	4	1	5	3	17	3	1	6	3	3	8	4
1	5	3	4	3	2	18	3	4	4	5	2	2	3	20	5	5	4	5	3	1	2	20	4	4	5	5	3	5	5	27	5	2	2	4	4	7	4
1	3	5	4	3	5	21	3	5	1	4	5	4	4	23	4	4	3	3	5	1	3	19	4	4	3	1	5	4	4	21	4	1	9	4	4	0	4
3	1	4	4	5	3	20	3	5	1	5	2	4	4	21	4	3	4	3	3	3	3	19	4	4	4	4	4	2	3	4	4	1	9	4	4	0	4
4	1	4	3	5	3	20	3	4	2	4	5	5	5	25	4	3	4	5	3	3	2	20	4	3	2	5	2	3	3	18	3	1	9	4	3	8	4
4	1	5	5	4	4	23	4	4	1	4	4	2	2	17	3	3	4	5	3	2	1	18	3	4	2	5	2	5	3	21	4	1	9	4	3	9	4
2	1	4	4	5	3	19	3	5	5	1	2	2	4	19	4	5	4	4	5	5	4	27	5	5	2	5	5	5	3	25	5	1	8	3	5	2	5
4	1	4	2	4	2	17	3	4	5	1	4	2	5	21	4	3	3	4	1	2	3	16	3	4	1	4	3	5	2	19	4	1	9	4	3	5	3
4	3	4	4	3	2	20	4	5	4	5	2	5	5	26	5	3	5	5	3	3	3	22	4	4	3	2	3	4	4	20	4	2	5	5	4	2	4
5	3	4	4	5	5	26	4	4	2	3	4	4	3	20	3	4	3	3	2	2	2	16	3	4	4	1	1	4	5	19	4	2	1	4	3	5	3
3	3	4	5	5	2	22	4	3	1	5	3	4	3	19	3	5	3	4	5	5	3	25	5	4	4	5	4	3	5	25	5	1	9	4	5	0	5
4	5	4	3	3	3	22	5	3	4	2	2	5	3	19	3	3	3	3	5	5	5	24	4	3	3	1	1	3	5	16	3	2	2	4	4	0	4
3	5	5	5	2	3	23	5	3	1	4	3	2	3	16	3	4	5	5	3	1	1	19	4	3	2	5	1	3	5	19	4	2	1	4	3	8	4
5	4	4	3	2	5	23	5	5	1	2	2	4	4	18	3	5	3	5	2	5	4	24	4	4	1	2	4	3	5	19	4	2	1	4	3	4	4
5	5	3	2	1	3	19	5	3	2	3	5	2	4	19	3	5	5	3	4	5	4	26	5	3	1	4	5	4	2	19	4	2	4	4	4	4	4

																											1	5									
4	4	4	4	5	3	24	4	3	1	1	4	3	4	16	2	4	3	5	2	3	4	21	4	5	3	4	4	5	5	26	5	1	7	3	4	7	4
4	3	3	3	2	3	18	4	4	2	5	5	3	5	24	4	4	4	3	2	4	2	19	4	4	2	4	3	5	5	23	4	2	1	4	4	2	4
5	5	4	2	5	4	25	5	5	2	4	3	5	5	24	4	3	3	5	4	3	5	23	4	4	3	3	5	3	2	20	4	2	5	5	4	3	4
4	5	4	4	3	5	25	5	4	5	1	3	3	2	18	4	5	5	3	4	5	3	25	5	4	1	3	2	4	3	17	3	2	3	4	4	2	4
5	3	4	3	5	2	22	4	3	1	4	4	3	2	17	3	5	4	4	2	4	2	21	4	4	4	3	5	4	1	21	4	2	0	4	4	2	4
4	2	4	3	5	5	23	4	3	1	4	2	2	5	17	3	4	5	4	1	1	4	19	4	3	2	2	5	3	4	19	4	1	8	3	3	8	4
3	2	4	5	4	5	23	3	3	1	5	2	4	5	20	3	3	3	4	1	2	2	15	3	4	1	4	1	3	1	14	3	1	8	3	2	9	3
3	1	5	5	5	5	24	3	5	4	4	3	5	5	26	5	4	5	3	1	5	1	19	4	4	2	2	5	5	3	21	4	2	2	4	4	0	4
3	5	3	4	4	2	21	4	3	1	5	2	2	2	15	3	3	5	2	4	4	5	23	4	5	5	1	5	5	5	26	5	2	0	4	4	9	5
5	2	3	2	1	4	17	4	3	2	1	2	5	2	15	2	3	4	2	5	4	4	22	4	3	5	3	2	3	4	20	4	1	6	3	4	2	4
3	5	3	5	3	5	24	4	4	2	1	3	2	3	15	3	4	5	4	5	5	2	25	5	4	5	2	4	5	1	21	4	1	8	3	4	6	4
3	3	5	2	5	5	23	4	5	3	4	3	2	4	21	4	3	3	3	4	3	3	19	4	2	4	4	3	5	5	23	4	2	3	4	4	2	4
3	5	3	5	4	3	23	4	3	4	5	2	2	2	18	4	5	3	3	5	5	5	26	5	3	4	1	2	4	4	18	3	2	3	4	4	4	4
3	5	4	4	4	3	23	4	4	5	4	2	4	2	21	5	4	5	3	5	4	1	22	4	4	1	5	4	3	3	20	4	2	5	5	4	2	4
3	4	5	5	5	5	27	4	5	1	1	5	5	5	22	3	3	5	1	4	5	1	19	4	2	1	4	5	3	5	20	4	1	9	4	3	9	4
4	5	4	3	4	4	24	5	5	1	3	2	4	2	17	3	5	4	1	3	3	5	21	4	4	1	4	4	4	4	21	4	2	2	4	4	2	4
4	4	3	3	4	3	21	4	4	3	5	5	3	2	22	4	4	3	3	4	3	2	19	4	4	3	4	5	5	5	26	5	2	3	4	4	5	4
3	1	3	2	4	3	16	3	4	5	4	4	4	4	25	5	3	3	1	4	1	3	15	3	5	3	4	4	3	3	22	4	2	0	4	3	7	4
5	3	5	5	5	5	28	5	3	5	4	3	2	5	22	4	4	4	3	5	3	4	23	4	3	3	4	3	5	5	23	4	2	5	5	4	6	4
4	5	5	2	3	4	23	5	5	1	5	5	2	2	20	4	4	3	2	3	5	5	22	4	4	5	4	3	4	5	25	5	2	5	5	4	7	4
3	4	4	2	1	5	19	4	5	4	4	4	4	3	24	5	4	5	5	5	5	5	29	5	3	5	5	3	4	3	23	4	2	4	4	5	2	5
3	4	4	3	4	5	23	4	4	3	4	4	2	4	21	4	4	4	2	3	4	4	21	4	5	4	4	5	4	4	26	5	2	2	4	4	7	4
5	5	3	3	3	2	21	5	3	4	4	5	2	3	21	4	4	3	4	4	5	4	24	4	3	5	3	5	5	4	25	5	2	4	4	4	9	5
4	4	5	4	5	3	25	5	4	5	5	3	5	3	25	5	4	5	3	5	3	4	24	4	5	4	5	5	4	3	26	5	2	7	5	5	0	5
5	4	4	5	4	5	27	5	3	4	4	5	3	2	21	4	4	4	3	4	5	5	25	5	5	4	5	3	4	3	24	4	2	4	4	4	9	5

5	4	5	4	4	4	26	5	3	3	5	2	4	5	22	4	5	5	5	3	4	5	27	5	3	3	5	5	5	4	25	5	2	5	5	5	2	5
3	5	4	5	5	5	27	4	4	3	4	5	3	5	24	4	3	3	4	3	4	5	22	4	5	4	4	3	3	3	22	4	2	3	4	4	4	2
4	3	4	3	2	3	19	4	3	3	5	2	4	5	22	4	4	3	3	3	5	3	21	4	3	4	4	4	3	4	22	4	2	2	4	4	3	2
5	1	5	1	5	5	22	4	5	5	3	5	5	2	25	5	5	4	5	5	3	4	26	5	3	3	5	3	4	3	21	4	2	4	4	4	7	4
5	4	4	4	2	2	21	5	4	3	4	3	3	5	22	4	5	1	4	5	4	3	22	4	3	4	5	5	3	3	23	4	2	4	4	4	5	4
4	3	5	3	5	5	25	4	3	3	4	3	3	4	20	4	3	1	4	5	3	5	21	4	4	5	5	5	3	5	27	5	2	2	4	4	8	4
3	5	4	5	5	3	25	4	5	4	5	4	4	4	26	5	5	5	4	5	4	4	27	5	4	4	4	3	3	3	21	4	2	6	5	4	8	4
3	4	4	4	2	2	19	4	4	5	3	3	5	3	23	4	5	4	5	4	3	4	25	5	5	3	5	4	5	4	26	5	2	3	4	5	1	5
3	4	3	4	2	4	20	4	3	3	3	5	3	3	20	3	3	5	5	3	5	4	25	5	3	4	5	5	4	4	25	5	1	9	4	5	0	5
1	5	4	5	4	3	22	4	4	4	3	3	4	5	23	4	3	4	3	4	5	4	23	4	4	3	4	4	3	5	23	4	2	1	4	4	6	4
2	2	3	2	3	2	14	3	4	5	5	3	5	4	26	5	5	3	5	3	5	4	25	5	3	4	4	5	4	4	24	4	2	1	4	4	9	5
4	5	3	5	3	3	23	4	4	5	4	4	5	4	26	5	5	3	5	5	3	4	25	5	3	5	4	5	3	5	25	5	2	5	5	5	0	5
4	2	3	2	3	2	16	3	4	4	2	2	4	2	18	4	4	4	3	4	3	5	23	4	5	5	5	3	4	5	27	5	1	9	4	5	0	5
5	5	3	5	1	2	21	5	4	4	4	5	4	5	26	4	5	3	5	4	3	3	23	4	4	4	3	5	3	4	23	4	2	5	5	4	6	4
5	5	3	5	1	2	21	5	4	3	5	3	3	2	20	4	5	1	5	5	5	5	26	5	4	5	4	5	4	5	27	5	2	5	5	3	5	5
1	2	4	2	3	2	14	3	4	5	5	4	5	5	28	5	5	3	4	3	4	3	22	4	5	5	3	4	4	3	24	4	2	1	4	4	6	4
4	2	5	2	1	2	16	4	5	5	3	5	5	4	27	5	5	4	5	5	4	4	27	5	4	5	4	5	4	5	27	5	2	4	4	5	4	5
4	4	5	4	3	4	24	5	3	4	4	5	4	2	22	4	5	2	3	4	5	5	24	4	3	5	4	3	4	4	23	4	2	4	4	4	7	4
4	3	4	3	2	3	19	4	4	3	2	4	3	4	20	3	4	5	5	3	5	3	25	5	5	5	5	5	4	3	27	5	2	0	4	5	2	5
1	3	5	3	5	2	19	3	2	4	3	2	4	2	17	3	4	1	3	5	3	5	21	4	5	3	3	5	5	3	24	4	1	8	3	4	5	4
2	3	5	3	2	5	20	4	5	3	5	1	3	4	21	5	5	3	3	5	3	3	22	4	3	3	5	4	4	4	23	4	2	3	4	4	5	4
4	1	4	1	5	3	18	3	3	3	2	5	3	3	19	3	3	4	4	5	5	3	24	4	4	3	4	3	5	5	24	4	1	7	3	4	8	4
4	1	3	1	2	5	16	3	5	4	3	1	4	2	19	4	4	4	4	5	3	3	23	4	3	4	3	3	4	3	20	4	2	0	4	4	3	4
4	3	4	3	5	2	21	4	5	3	1	5	3	3	20	3	5	2	4	5	5	4	25	5	4	4	5	3	5	5	26	5	2	0	4	5	1	5
1	1	4	1	4	3	14	2	1	5	3	2	5	2	18	3	4	5	4	5	4	5	27	5	4	4	3	5	3	4	23	4	1	5	3	5	0	5
4	3	5	3	2	3	20	4	3	4	3	4	4	5	23	4	3	1	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	4	4	24	4	2	4	4	4	4	4

																																	2	8		
2	2	3	2	1	3	13	3	5	3	3	4	3	4	22	4	3	3	5	5	5	4	25	5	3	3	3	5	4	4	22	4	1	8	3	4	4
4	5	5	5	4	5	28	5	5	5	5	4	5	5	29	5	4	1	4	5	3	5	22	4	4	4	4	4	5	5	26	5	2	9	5	4	4
1	2	3	2	3	4	15	2	4	4	4	3	4	3	22	4	3	4	4	4	4	4	23	4	4	5	3	4	3	4	23	4	1	8	3	4	4
1	5	4	5	2	4	21	4	4	3	3	3	3	3	19	4	4	3	3	4	3	5	22	4	4	5	5	3	3	5	25	5	2	0	4	4	4
5	2	5	2	5	4	23	4	1	4	2	3	4	3	17	3	3	4	4	4	3	5	23	4	5	4	4	3	4	5	25	5	1	9	4	4	4
3	5	4	5	5	3	25	4	5	4	5	2	4	3	23	5	4	5	4	4	3	3	23	4	4	3	4	4	4	3	22	4	2	6	5	4	4
2	4	3	4	2	5	20	3	5	4	5	4	4	3	25	5	5	5	3	4	3	5	25	5	5	3	3	3	4	5	23	4	2	3	4	4	4
2	2	3	2	2	4	15	3	1	4	1	2	4	3	15	2	4	2	5	3	3	5	22	4	4	5	3	3	5	3	23	4	1	3	3	4	4
4	1	5	1	4	1	16	4	2	4	5	1	4	4	20	4	5	4	4	5	4	5	27	5	3	4	3	5	3	5	23	4	2	1	4	5	5
2	4	3	3	4	4	20	3	3	4	1	3	4	4	19	3	3	2	4	3	4	4	20	4	3	5	4	4	5	5	26	5	1	7	3	4	4
5	3	3	5	3	3	22	4	3	4	5	2	4	3	21	4	4	5	4	4	3	3	23	4	4	4	4	4	4	5	25	5	2	3	4	4	4
3	2	3	3	3	2	16	3	3	2	5	4	2	4	20	4	4	3	2	4	4	3	20	4	2	4	3	4	3	5	21	4	1	8	3	4	4
4	5	3	5	4	5	26	4	3	3	2	1	3	4	16	3	4	4	3	3	4	2	20	4	2	2	3	4	5	4	20	4	2	0	4	4	4
2	5	4	2	3	5	21	4	2	2	4	5	2	4	19	3	2	2	2	2	4	3	15	3	4	2	4	3	3	5	21	4	1	9	4	3	3
4	2	4	2	5	2	19	4	4	2	4	4	2	4	20	4	5	4	3	2	4	3	21	4	4	3	5	5	3	3	23	4	2	0	4	4	4
2	2	4	3	3	2	16	3	4	2	3	4	2	4	19	3	5	2	3	5	4	4	23	4	3	4	3	3	5	4	22	4	1	7	3	4	4
2	4	5	2	5	4	22	4	3	4	3	4	4	4	22	4	2	4	3	2	4	4	19	4	2	5	4	3	3	3	20	4	2	1	4	3	4
4	4	5	2	2	4	21	5	2	2	2	4	2	3	15	2	3	3	3	4	3	3	19	4	4	3	3	5	5	3	23	4	1	9	4	4	4
2	3	5	4	2	3	19	4	2	4	3	4	4	2	19	3	3	4	5	5	2	3	22	4	3	2	5	4	5	5	24	4	1	9	4	4	4
4	3	2	4	3	3	19	3	5	5	4	4	5	3	26	5	3	4	4	4	3	3	21	4	5	5	5	3	5	5	28	5	2	3	4	4	5
5	4	2	3	2	4	20	4	4	3	5	5	3	4	24	4	5	4	5	5	4	5	28	5	3	4	3	3	4	3	20	4	2	3	4	4	4
3	3	3	4	2	3	18	3	2	2	5	4	2	3	18	3	5	4	4	4	3	4	24	4	5	3	5	4	4	3	24	4	1	8	3	4	4
2	5	4	3	4	5	23	4	4	2	4	3	2	5	20	4	3	5	4	2	5	2	21	4	2	3	5	3	3	5	21	4	2	1	4	4	4
5	3	2	5	4	3	22	4	3	2	5	5	2	2	19	4	2	5	2	2	2	2	15	3	4	5	4	4	5	4	26	5	2	0	4	4	4
4	5	3	2	3	5	22	4	5	3	3	5	3	3	22	4	4	4	2	2	3	4	19	4	3	2	4	4	4	21	4	2	3	4	4	0	4

3	2	4	5	4	2	20	3	2	5	2	5	5	2	21	3	5	2	4	4	2	3	20	4	4	4	5	4	5	5	27	5	1	8	3	4	4
3	2	2	3	3	2	15	3	5	2	4	4	2	2	19	4	5	3	2	3	2	2	17	3	5	4	4	5	3	2	23	4	1	8	3	4	4
3	3	2	5	5	3	21	3	3	3	4	4	3	2	19	4	4	2	2	2	2	4	16	3	3	5	1	1	1	1	8	2	1	8	3	2	2
4	2	3	2	2	2	15	3	3	3	4	5	3	3	21	4	5	3	5	3	3	5	24	4	2	4	2	2	5	3	18	3	1	9	4	4	4
3	2	2	4	5	2	18	3	3	3	5	5	3	3	22	4	2	2	5	4	3	3	19	4	3	3	2	3	5	4	20	4	1	8	3	3	4
2	4	4	4	3	4	21	4	2	3	3	5	3	2	18	3	2	2	5	5	2	3	19	4	2	3	5	4	2	4	20	4	1	8	3	3	4
3	4	5	5	5	4	26	4	2	5	4	4	5	5	25	4	2	4	4	3	5	2	20	4	4	2	4	5	5	3	23	4	2	3	4	4	4
2	3	3	4	2	3	17	3	5	5	3	5	5	3	26	5	2	5	2	3	3	2	17	3	5	5	2	5	3	5	25	5	2	1	4	4	4
2	4	4	3	4	4	21	4	4	4	3	5	4	3	23	4	2	2	2	5	3	2	16	3	3	4	3	2	4	4	20	4	2	1	4	3	3
5	3	4	5	4	3	24	4	2	5	5	4	5	5	26	4	2	4	4	4	5	5	24	4	5	2	3	2	4	2	18	3	2	4	4	2	4
3	5	3	5	5	5	26	4	4	5	5	4	5	4	27	5	5	5	3	3	4	4	24	4	2	5	4	5	2	4	22	4	2	5	5	4	4
5	2	2	4	4	2	19	3	3	4	4	4	4	2	21	4	4	2	3	5	2	4	20	4	5	4	3	4	5	4	25	5	2	0	4	4	4
5	5	5	2	2	5	24	5	2	2	2	5	2	2	15	2	4	5	3	2	2	2	18	3	5	2	5	4	4	3	23	4	2	1	4	4	4
2	3	5	3	3	3	19	4	3	2	5	3	2	2	17	4	4	2	2	3	2	4	17	3	3	3	2	4	2	5	19	4	2	0	4	3	3
2	5	3	5	5	5	25	4	4	4	3	4	4	2	21	4	5	3	3	4	2	3	20	4	3	5	3	3	2	2	18	3	2	1	4	3	4
2	2	5	2	2	2	15	3	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	5	2	3	5	23	4	4	2	5	3	2	2	18	3	1	8	3	4	4
5	4	5	5	5	4	28	5	4	5	3	4	5	3	24	4	5	3	4	5	3	4	24	4	3	3	4	3	3	5	21	4	2	6	5	4	4
2	4	2	2	2	4	16	3	5	4	2	4	4	3	22	4	2	3	2	3	3	5	18	3	5	5	3	3	4	2	22	4	1	9	4	4	4
5	5	5	3	3	5	26	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	5	5	5	28	5	3	2	2	3	2	5	17	3	3	0	5	4	4
4	4	2	3	3	4	20	4	3	3	4	3	3	3	19	4	4	3	2	4	3	3	19	4	5	3	2	5	3	2	20	4	2	0	4	3	4
3	3	3	4	4	3	20	3	3	5	3	5	5	2	23	4	2	2	3	3	2	4	16	3	2	2	3	3	3	4	17	3	2	0	4	3	3
5	5	5	4	4	5	28	5	2	2	3	4	2	2	15	3	4	4	3	5	2	3	21	4	4	4	2	2	3	3	18	3	2	2	4	3	4
5	5	4	4	4	5	27	5	3	2	2	3	2	3	15	3	5	2	5	5	3	5	25	5	2	2	5	2	3	5	19	4	2	1	4	4	4
5	4	5	3	3	4	24	5	4	2	2	5	2	5	20	3	5	3	4	3	5	5	25	5	2	4	4	3	2	4	19	4	2	2	4	4	4
5	2	4	3	3	2	19	4	2	2	4	3	2	2	15	3	5	2	5	5	2	4	23	4	4	4	4	2	3	2	19	4	1	9	4	4	4
4	3	3	5	5	3	23	4	2	2	3	4	2	3	16	3	2	5	2	5	3	3	20	4	4	2	3	3	5	3	20	4	1	3	4	4	4

																												7	0								
2	5	4	2	2	5	20	4	4	4	5	3	4	3	23	5	4	3	2	4	3	2	18	3	4	5	2	5	4	4	24	4	2	4	4	4		
5	2	4	5	5	2	23	4	3	2	3	4	2	4	18	3	2	5	4	3	4	3	21	4	3	3	3	2	2	3	16	3	1	9	4	3	7	4
2	5	4	3	3	5	22	4	5	4	4	3	4	4	24	5	5	4	5	3	4	3	24	4	4	5	5	3	4	5	26	5	2	4	4	5	0	5
3	2	4	5	5	2	21	3	4	4	2	5	4	5	24	4	3	2	2	5	5	4	21	4	3	2	5	4	4	4	22	4	1	9	4	4	3	4
3	3	3	4	4	3	20	3	4	3	5	4	3	4	23	4	5	3	2	4	4	2	20	4	3	5	2	4	2	2	18	3	2	1	4	3	8	4
4	3	4	4	4	3	22	4	5	4	5	4	4	2	24	5	5	2	5	3	2	2	19	4	3	4	2	3	4	5	21	4	2	5	4	0	4	4
3	4	3	2	2	4	18	4	3	3	5	3	3	4	21	4	5	4	3	5	4	3	24	4	4	3	4	2	3	5	21	4	2	1	4	5	4	4
3	4	3	2	2	4	18	4	2	4	2	3	4	3	18	3	4	4	2	3	3	4	20	4	2	4	3	5	4	2	20	4	1	8	3	0	4	4
2	4	4	2	2	4	18	4	2	2	5	3	2	3	17	3	5	3	3	3	3	5	22	4	5	5	2	2	2	5	21	4	1	9	4	4	3	4
4	3	4	5	5	3	24	4	2	4	2	4	4	2	18	3	4	3	4	3	2	3	19	4	4	3	4	3	4	4	22	4	1	9	4	4	1	4
3	3	5	5	5	3	24	4	3	3	5	4	3	2	20	4	5	4	4	3	2	5	23	4	2	3	2	5	4	5	21	4	2	2	4	4	4	4
3	5	2	4	4	5	23	4	4	3	3	3	3	5	21	4	2	4	5	3	5	4	23	4	5	5	3	3	4	3	23	4	2	0	4	4	6	4
5	2	3	3	3	2	18	4	2	5	3	3	5	3	21	4	3	5	4	2	3	3	20	4	5	5	5	5	3	5	28	5	2	0	4	4	8	4
5	5	4	3	3	5	25	5	5	4	5	4	4	3	25	5	4	4	5	4	3	3	23	4	2	4	5	4	2	2	19	4	2	8	5	4	2	4
2	3	2	2	2	3	14	3	3	2	2	5	2	3	17	3	3	3	3	4	3	5	21	4	2	2	3	5	4	4	20	4	1	4	3	4	1	4
3	5	4	4	4	5	25	4	5	2	5	3	2	2	19	4	3	3	5	2	2	5	20	4	4	4	5	5	2	2	22	4	2	4	4	2	4	4
3	4	4	4	4	4	23	4	5	3	4	4	3	5	24	4	4	3	3	2	5	5	22	4	2	4	2	4	5	5	22	4	2	3	4	4	4	4
4	4	2	3	3	4	20	4	4	4	3	3	4	5	23	4	5	3	2	5	5	4	24	4	3	5	3	3	5	2	21	4	2	1	4	4	5	4
5	2	5	3	3	2	20	4	5	2	4	5	2	5	23	4	4	5	4	2	5	3	23	4	3	5	4	3	3	4	22	4	2	3	4	5	4	4
4	2	3	5	5	2	21	3	5	4	2	5	4	4	24	4	5	3	4	3	4	2	21	4	5	3	5	5	5	2	25	5	2	0	4	4	6	4
4	2	4	4	4	2	20	4	3	3	4	3	3	3	19	4	5	5	4	4	3	3	24	4	5	4	4	5	5	2	25	5	2	0	4	4	9	5
3	5	3	4	4	5	24	4	4	4	5	5	4	2	24	5	5	4	4	3	2	4	22	4	3	3	4	3	4	4	21	4	2	4	4	3	4	4
3	5	5	3	3	5	24	5	3	5	4	5	5	4	26	4	5	2	3	4	4	2	20	4	3	4	3	4	2	4	20	4	2	5	0	4	0	4
5	4	5	3	3	4	24	5	4	3	5	4	3	2	21	4	4	4	3	4	2	5	22	4	3	2	5	3	3	5	21	4	2	6	5	4	3	4
2	3	2	3	3	3	16	3	3	4	3	4	4	5	23	4	2	5	3	2	5	2	19	4	2	2	2	2	5	4	17	3	1	7	3	3	6	3

5	3	4	5	5	3	25	4	2	4	2	5	4	3	20	3	2	3	2	4	3	5	19	4	5	5	2	3	5	2	22	4	2	0	4	4	4	
2	2	2	2	2	2	12	2	2	5	5	4	5	4	25	4	4	5	2	4	4	2	21	4	2	5	5	2	3	4	21	4	1	8	3	4	2	4
3	4	5	4	4	4	24	4	5	2	3	1	2	5	18	4	5	5	5	5	5	2	27	5	5	5	4	5	5	4	28	5	2	2	4	5	5	
5	4	3	4	4	4	24	4	4	4	3	2	4	5	22	4	3	5	4	2	5	4	23	4	3	5	4	3	2	2	19	4	2	3	4	4	2	4
2	3	2	2	2	3	14	3	4	5	3	2	5	4	23	4	2	5	5	5	4	5	26	5	3	5	3	2	3	4	20	4	1	9	4	4	6	4
2	3	2	2	2	3	14	3	2	5	3	5	5	3	23	4	4	3	3	4	3	2	19	4	5	4	4	3	3	3	22	4	1	7	3	4	1	4
2	5	3	4	4	5	23	4	3	3	2	4	3	4	19	3	5	4	3	2	4	4	22	4	2	5	5	4	5	5	26	5	1	8	3	4	8	4
2	4	4	2	2	4	18	4	4	3	5	2	3	4	21	4	3	2	2	4	4	4	19	4	5	3	2	4	2	5	21	4	2	2	4	0	4	4
3	4	3	3	3	4	20	4	5	3	2	3	3	4	20	4	4	4	3	5	4	4	24	4	4	5	5	5	3	4	26	5	2	0	4	5	0	5
4	3	5	3	3	3	21	4	3	3	5	3	3	5	22	4	2	4	3	3	5	2	19	4	2	5	5	5	4	3	24	4	2	3	4	3	4	4
4	3	4	5	5	3	24	4	4	4	2	4	4	4	22	4	4	3	3	4	4	3	21	4	3	5	3	2	5	3	21	4	2	1	4	4	2	4
5	3	2	5	5	3	23	4	5	4	2	3	4	4	22	4	5	5	4	3	4	5	26	5	5	4	2	4	4	5	24	4	2	1	4	5	0	5
2	5	3	2	2	5	19	4	3	4	5	5	4	2	23	4	3	5	2	4	2	5	21	4	4	5	4	3	5	2	23	4	2	2	4	4	4	4
2	2	4	5	5	2	20	3	4	5	3	2	5	5	24	4	4	3	3	2	5	4	21	4	4	3	4	5	2	4	22	4	2	0	4	4	3	4
4	4	3	4	4	4	23	4	4	5	2	3	5	2	21	4	5	3	5	2	2	2	19	4	5	3	3	5	2	2	20	4	2	2	4	3	9	4
4	4	3	4	4	4	23	4	5	2	4	5	2	5	23	4	3	4	5	2	5	4	23	4	2	5	4	3	4	3	21	4	2	2	4	4	4	4
4	2	2	5	5	2	20	3	4	2	5	4	2	4	21	4	5	3	2	3	4	4	21	4	3	5	5	3	4	3	23	4	1	9	4	4	4	4
2	2	5	2	2	2	15	3	3	5	3	3	5	4	23	4	4	2	4	3	4	5	22	4	2	2	4	4	4	2	18	3	2	0	4	4	0	4
2	4	2	2	2	4	16	3	5	5	5	2	5	5	27	5	3	3	2	3	5	2	18	3	3	3	2	2	2	2	14	3	2	3	4	3	2	3
4	2	2	5	5	2	20	3	2	5	2	2	5	4	20	3	4	4	5	3	4	5	25	5	3	5	4	5	5	2	24	4	1	7	3	4	9	5
2	3	2	3	3	3	16	3	4	2	3	3	2	2	16	3	4	4	2	2	2	2	16	3	4	3	5	3	4	4	23	4	1	6	3	3	9	4
3	3	5	3	3	3	20	4	3	2	2	2	2	2	13	3	4	2	3	5	2	5	21	4	3	3	3	5	5	2	21	4	1	8	3	4	2	4
3	5	3	4	5	5	25	4	3	3	3	5	3	2	19	3	4	2	2	4	2	5	19	4	3	5	2	5	3	4	22	4	2	0	4	4	1	4
3	5	5	5	4	5	27	5	3	4	5	4	4	2	22	4	2	3	2	2	2	4	15	3	2	2	3	3	3	5	18	3	2	5	5	3	3	3
4	2	5	5	2	2	20	4	5	2	3	4	2	5	21	4	4	3	2	5	5	3	22	4	5	3	3	3	2	2	18	3	2	1	4	4	0	4
5	5	3	2	2	5	22	5	5	2	5	3	2	3	20	4	4	4	4	5	3	2	22	4	4	3	3	3	2	2	17	3	2	5	3	3	4	4

																																														5	9				
3	4	3	2	4	4	20	4	4	5	3	2	5	4	23	4	5	3	5	5	4	3	25	5	3	2	2	3	3	2	15	3	2	2	4	4	4	2	2	4	0	4	4	4								
4	4	2	5	3	4	22	4	3	2	4	3	2	3	17	3	3	5	3	4	3	2	20	4	3	4	3	2	3	4	19	4	1	9	4	4	3	9	4	4	4	4	4	4	4	4						
3	5	5	5	5	5	28	5	5	2	5	5	2	2	21	4	2	3	3	4	2	4	18	3	4	4	2	5	3	3	21	4	2	5	5	3	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
4	2	3	3	4	2	18	3	5	4	4	5	4	5	27	5	3	2	3	3	5	3	19	4	3	4	4	4	5	5	25	5	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4					
2	2	2	5	5	2	18	2	5	5	4	2	5	4	25	5	5	5	4	5	4	5	28	5	4	4	5	4	4	25	5	2	0	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5			
2	5	2	5	3	5	22	3	2	2	2	2	2	2	12	2	4	2	4	4	2	4	20	4	3	5	3	3	3	2	19	4	1	5	3	3	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
2	3	4	4	5	3	21	3	5	3	3	4	3	5	23	4	2	3	2	4	5	2	18	3	2	4	4	2	4	20	4	2	0	4	4	3	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
3	3	4	2	2	3	17	4	3	4	5	3	4	2	21	4	5	2	3	3	2	4	19	4	5	3	4	3	3	4	22	4	2	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
5	4	4	4	2	4	23	5	3	3	3	2	3	5	19	3	2	3	3	2	5	4	19	4	5	2	4	5	2	3	21	4	2	2	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
5	5	2	2	2	5	21	4	4	3	5	4	3	2	21	4	5	2	3	5	2	2	19	4	2	2	3	5	2	3	17	3	2	4	4	3	6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3			
5	5	3	5	2	5	25	5	3	2	4	2	2	2	15	3	3	3	4	2	2	5	19	4	5	2	2	5	5	4	23	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
3	2	2	3	2	2	14	3	2	5	4	3	5	3	22	4	5	4	3	5	3	3	23	4	3	2	2	2	2	13	3	1	8	3	3	6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
5	2	5	3	4	2	21	4	2	5	2	5	5	2	21	3	4	3	4	3	2	3	19	4	3	3	3	3	4	20	4	2	1	4	4	3	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
2	5	5	5	2	5	24	4	5	5	2	5	5	3	25	4	5	2	4	5	3	4	23	4	4	5	4	4	2	5	24	4	2	4	4	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
2	5	5	5	4	5	26	4	2	2	4	3	2	2	15	3	4	3	5	5	2	5	24	4	3	5	4	5	3	4	24	4	2	0	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
2	3	4	3	4	3	19	3	3	5	2	5	5	4	24	4	5	4	2	5	4	4	24	4	4	5	3	4	2	3	21	4	1	9	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	5	4	5	3	5	26	5	3	4	3	2	4	2	18	4	4	3	2	2	2	5	18	3	5	5	2	2	3	19	4	2	3	4	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
3	5	4	5	4	5	26	4	5	4	3	3	4	4	23	4	5	5	2	4	4	4	24	4	4	2	5	5	4	25	5	2	4	4	9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
2	4	3	4	3	4	20	3	3	3	5	4	3	5	23	4	4	3	5	2	5	3	22	4	3	4	2	3	2	4	18	3	2	0	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
3	2	3	2	4	2	16	3	3	3	3	5	3	2	19	3	5	4	5	5	2	2	23	4	5	2	3	4	3	5	22	4	1	7	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
3	4	5	4	2	4	22	4	3	5	2	4	5	5	24	4	5	3	2	5	5	5	25	5	2	5	2	5	2	3	19	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	2	3	2	4	2	15	3	4	4	4	4	4	5	25	4	5	3	3	3	5	4	23	4	2	2	3	4	3	3	17	3	1	9	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	5	2	5	3	5	24	4	5	4	3	3	4	3	22	4	4	3	3	5	3	5	23	4	5	3	4	5	3	3	23	4	2	3	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
3	3	4	3	3	3	19	4	2	2	2	5	2	4	17	2	3	3	4	5	4	3	22	4	3	5	3	3	5	4	23	4	1	6	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	3	3	3	5	3	22	4	5	5	3	2	5	4	24	5	2	5	5	2	4	3	21	4	5	3	4	3	3	20	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

2	3	4	3	4	3	19	3	5	2	2	2	2	2	15	3	5	5	4	2	2	4	22	4	2	2	4	3	2	5	18	3	1	8	3	4	0	4
2	2	3	2	2	2	13	3	5	5	4	5	5	5	29	5	5	2	2	4	5	5	23	4	4	3	3	5	3	2	20	4	2	1	4	4	3	4
5	4	4	4	2	4	23	5	2	4	4	2	4	3	19	4	4	3	3	4	3	2	19	4	5	3	2	3	2	2	17	3	2	3	4	3	6	3
4	2	2	2	3	2	15	3	4	2	5	4	2	5	22	4	4	4	3	2	5	2	20	4	5	4	3	3	3	2	20	4	1	9	4	4	0	4
5	3	5	3	4	3	23	5	5	4	3	5	4	5	26	4	4	3	5	5	5	2	24	4	4	3	2	2	3	5	19	4	2	5	5	4	3	4
4	2	4	2	2	2	16	4	5	2	2	5	2	2	18	3	2	2	3	2	2	3	14	3	2	5	2	4	4	4	21	4	1	9	4	3	5	3
4	3	3	3	4	3	20	4	3	4	3	3	4	2	19	4	5	3	2	5	2	2	19	4	3	2	5	5	4	5	24	4	2	0	4	4	3	4
2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	2	3	3	5	19	3	3	2	4	5	5	3	22	4	5	5	2	3	2	3	20	4	1	5	3	4	2	4
5	3	4	3	4	3	22	4	5	2	3	5	2	3	20	4	4	3	3	4	3	5	22	4	2	5	4	5	5	5	26	5	2	2	4	4	8	4
2	4	3	4	5	4	22	3	4	3	4	4	3	4	22	4	2	5	4	3	4	2	20	4	5	3	4	2	5	2	21	4	2	0	4	4	1	4
5	5	3	5	3	5	26	5	3	2	3	3	2	3	16	3	2	4	2	2	3	2	15	3	2	5	3	3	3	3	19	4	2	1	4	3	4	3
3	5	3	5	4	5	25	4	3	5	5	3	5	2	23	5	4	2	2	4	2	3	17	3	3	4	3	4	3	3	20	4	2	4	4	3	7	4
2	5	2	5	4	5	23	3	5	4	5	5	4	5	28	5	4	4	2	3	5	5	23	4	2	2	5	3	4	4	20	4	2	3	4	4	3	4
4	4	4	4	5	4	25	4	4	5	4	4	5	2	24	5	5	4	5	4	2	5	25	5	4	5	3	4	3	3	22	4	2	5	5	4	7	4
5	2	3	2	2	2	16	4	5	3	4	5	3	5	25	4	2	5	4	4	5	4	24	4	2	3	2	5	5	5	22	4	2	2	4	4	6	4
5	2	2	2	4	2	17	3	5	3	4	5	3	3	23	4	2	5	2	4	3	3	19	4	2	2	2	5	4	5	20	4	2	1	4	3	9	4
4	3	5	3	5	3	23	4	2	4	3	2	4	2	17	3	2	4	2	4	2	5	19	4	3	2	5	2	2	5	19	4	2	1	4	3	8	4
2	3	5	3	5	3	21	4	3	2	5	3	2	5	20	4	5	4	5	2	5	2	23	4	5	4	3	5	3	3	23	4	2	0	4	4	6	4
2	3	3	3	3	3	17	3	5	2	4	5	2	3	21	4	4	3	2	3	3	2	17	3	3	2	3	2	4	2	16	3	1	9	4	3	3	3
4	3	4	3	3	3	20	4	4	3	2	4	3	3	19	3	4	2	5	4	3	5	23	4	3	3	2	3	3	5	19	4	2	0	4	4	2	4
2	2	4	2	3	2	15	3	5	2	4	5	2	4	22	4	5	4	3	4	4	5	25	5	3	4	4	5	2	5	23	4	1	9	4	4	8	4
3	2	2	2	3	2	14	3	3	2	4	3	2	4	18	3	2	5	2	5	4	3	21	4	2	5	3	4	2	2	18	3	1	6	3	3	9	4
5	5	3	5	4	5	27	5	5	3	5	5	3	2	23	5	4	3	3	3	2	5	20	4	3	3	4	5	5	3	23	4	2	6	5	4	3	4
5	3	2	3	4	3	20	4	2	3	3	2	3	4	17	3	2	2	5	2	4	2	17	3	4	4	2	2	3	3	18	3	1	8	3	3	5	3
4	2	2	2	4	2	16	3	5	2	5	5	2	2	21	4	3	5	5	4	2	2	21	4	4	4	5	4	2	2	21	4	2	0	4	4	2	4
5	2	3	2	5	2	19	4	3	2	3	3	2	5	18	3	3	2	3	4	5	2	19	4	5	5	2	4	3	3	22	4	1	3	3	4	4	

																												8	1						
5	4	3	4	5	4	25	4	2	5	2	2	5	3	19	3	5	4	5	4	3	4	25	5	4	2	2	4	2	4	18	3	2	4	4	
5	2	5	2	2	2	18	4	4	2	4	4	2	4	20	4	3	5	3	2	4	3	20	4	4	2	4	2	3	2	17	3	2	4	3	7
3	3	2	3	2	3	16	3	3	5	3	3	5	4	23	4	3	3	3	3	4	2	18	3	2	3	4	5	3	5	22	4	1	4	4	0
3	5	5	5	5	5	28	5	2	4	2	2	4	4	18	3	2	3	4	3	4	3	19	4	2	3	2	4	4	3	18	3	2	4	3	7
3	2	5	2	5	2	19	4	3	3	4	3	3	5	21	4	4	3	2	3	5	2	19	4	4	3	4	3	3	4	21	4	2	4	0	4
4	3	4	3	5	3	22	4	2	5	3	2	5	5	22	4	5	2	3	5	5	4	24	4	5	5	5	3	4	3	25	5	2	4	4	9
3	5	3	3	2	5	21	4	2	4	3	2	4	2	17	3	2	4	3	3	2	2	16	3	3	5	5	5	5	4	27	5	2	4	4	3
1	5	2	5	2	5	20	3	2	4	5	2	4	5	22	4	5	2	4	4	5	3	23	4	3	3	3	5	5	2	21	4	1	4	4	4
5	4	2	5	3	4	23	4	2	5	5	2	5	4	23	4	2	5	2	4	4	3	20	4	3	5	2	5	2	3	20	4	2	4	0	4
5	2	3	4	4	2	20	4	2	3	4	2	3	3	17	3	2	5	4	4	3	5	23	4	2	2	3	3	3	2	15	3	1	4	3	8
2	2	4	2	2	2	14	3	4	5	2	4	5	2	22	4	2	3	3	2	2	2	14	3	5	3	3	3	4	4	22	4	1	4	3	6
2	2	4	5	2	2	17	3	3	2	5	3	2	4	19	4	4	2	2	4	4	3	19	4	4	3	3	3	2	4	19	4	1	3	3	8
3	3	5	2	5	3	21	4	2	5	2	2	5	4	20	3	5	4	5	5	4	2	25	5	3	2	2	3	3	2	15	3	2	4	0	4
2	2	4	5	2	2	17	3	5	2	5	5	2	3	22	4	4	4	4	4	3	4	23	4	3	4	3	2	5	5	22	4	2	4	5	4
5	3	5	4	2	3	22	5	3	5	4	3	5	2	22	4	3	3	2	2	2	2	14	3	4	4	2	5	2	2	19	4	2	5	3	3
2	3	4	5	4	3	21	3	5	3	5	5	3	5	26	5	4	4	4	4	5	4	25	5	3	4	4	4	2	4	21	4	2	4	6	4
2	2	3	3	5	2	17	3	2	3	3	2	3	2	15	3	2	2	3	3	2	2	14	3	2	2	5	3	4	4	20	4	1	3	3	4
4	4	5	3	2	4	22	5	3	4	3	3	4	3	20	4	2	2	4	3	3	2	16	3	4	5	4	3	4	2	22	4	2	4	3	8
4	4	3	2	3	4	20	4	3	3	2	3	3	4	18	3	4	3	4	3	4	5	23	4	2	2	5	2	4	2	17	3	1	4	0	4
3	5	4	5	4	5	26	4	3	5	5	3	5	2	23	5	2	2	3	2	2	5	16	3	2	4	4	4	4	22	4	2	5	3	8	4
5	3	4	2	3	3	20	4	5	3	2	5	3	4	22	4	2	5	4	3	4	3	21	4	4	3	5	4	4	4	24	4	2	4	5	4
4	2	2	2	3	2	15	3	4	3	2	4	3	3	19	3	5	5	3	4	3	4	24	4	2	4	2	5	5	3	21	4	1	3	4	5
3	3	5	3	2	3	19	4	4	4	3	4	4	4	23	4	3	2	2	2	4	5	18	3	4	2	4	2	3	3	18	3	2	4	3	6
2	3	4	3	5	3	20	3	4	2	3	4	2	4	19	3	4	5	5	5	4	2	25	5	2	2	4	4	4	3	19	4	1	3	4	4
4	3	4	4	5	3	23	4	3	5	4	3	5	5	25	4	3	4	5	2	5	4	23	4	4	4	2	4	3	2	19	4	2	4	2	4

4	3	5	5	5	3	25	4	5	3	5	5	3	2	23	5	4	3	4	2	2	4	19	4	5	5	2	4	2	3	21	4	2	5	4	4	4
4	3	4	4	2	3	20	4	4	4	4	4	4	3	23	4	5	5	4	5	3	4	26	5	2	5	3	5	5	4	24	4	3	4	5	0	5

ANEXO N° 05

CONSENTIMIENTO INFORMADO



VICERRECTORADO ACADÉMICO ESCUELA DE POSGRADO

HOJA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante:

Soy estudiante de post grado de la UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS. Como parte de los requisitos del programa para obtener el grado de maestro se llevará a cabo una investigación. La misma trata sobre "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI".

Usted ha sido seleccionado para participar en esta investigación. La información obtenida a través de este estudio será mantenida bajo estricta confidencialidad y su nombre no será utilizado. El estudio no conlleva ningún riesgo ni recibe ningún beneficio. No recibirá compensación por participar.

YO, Dr. Julio Cesar Pastor Segura

He leído el procedimiento descrito arriba. El (la) investigador(a) me ha explicado el estudio y ha contestado mis preguntas. Voluntariamente doy mi consentimiento a BARGALLO TIZON, Francisco Javier, para participar en el estudio de sobre: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI", luego de haberseme informado acerca de los objetivos y propósito de la investigación y del carácter confidencial del mismo.

Firma del participante



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE CS. ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLE
DECANATO



“Año del diálogo y la conciliación nacional”

Pucallpa, 16 de mayo de 2018

CARTA N° 132-2018-UNU-FCEAyC-D.

Señor:
Lic. Francisco Javier Bargallo Tizon

Ciudad.-

Asunto : AUTORIZACION PARA REALIZAR INVESTIGACION

De mi consideración.


Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez autorizar su ingreso a los ambientes de la facultad para realizar un estudio de investigación.

Sin otro particular, me suscribo de usted no sin antes reiterarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE CS. ECONÓMICAS, ADM. Y CONTABLES
DECANATURA


Dr. Julio Cesar Pastor Segura
DECANO

Cc.
Archivo
JCPS/Yolanda

DECLARACIÓN JURADA TESIS

Yo, Francisco Javier BARGALLO TIZÓN estudiante del
Programa MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS de la Universidad Alas Peruanas
con Código N° 2007160485, identificado con DNI: 23951492 con la Tesis
titulada:

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN
CON EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS
Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI."

Declaro bajo juramento que:

- 1).- La tesis es de mi autoría.
- 2).- He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3).- Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni copiados y Por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aporte a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), de plagio (información sin citar a autores), de piratería (uso ilegal de información ajena) o de falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que mi acción se deriven, sometiendo a la normatividad vigente de la Universidad ALAS PERUANAS.

Lima, de del 20....

Firma: Bargallo

DNI: 23951492

ESCUELA DE POSGRADO
ALFA DE CROMBACH
CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO ALFA DE CROMBACH
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estadísticos descriptivos			
N°	ITEMS	N	Varianza
01	01. ¿Está usted de acuerdo que los datos que especifican su Curriculum vitae son importantes para seleccionar al trabajador?	50	0.106
02	02. ¿Está usted de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?	50	0.163
03	03. ¿Estás de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?	50	.510
04	04. ¿Los comités que avalúan la admisión de personal son las adecuadas y conocen la importancia para seleccionar un personal idóneo?	50	0.187
05	05. ¿Los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal con talento?	50	0.051
06	06. Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo (inducción específica)	50	0.265
07	07. ¿Estás de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?	50	.673
08	08. ¿Estás de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?	50	0.115
09	09. ¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?	50	0.245
10	10. El servidor administrativo posee habilidades interpersonales en el trabajo: motivación, comunicación, imparcialidad e inteligencia emocional.	50	0.351
11	11. El servidor administrativo posee habilidades personales en el trabajo: capacidad de diagnóstico, de liderazgo, de pensamiento estratégico.	50	0.290
12	12. ¿El conocimiento práctico laboral o de experiencia laboral que cuenta el servidor administrativo es considerado para la asignación de funciones?	50	0.356
			3.311

SUMA	50	46.786
N válido (por lista)	50	

Análisis estadístico alfa de CRONBACH

Análisis de Confiabilidad para el Instrumento.

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum Vi}{Vt}\right) = \frac{12}{11} \times \frac{3.311}{46.786}$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0.969631858	12

Fuente: Salida SPSS 25 (Software Estadístico)

Interpretación: El Estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.969631858, por ende, el instrumento es confiable para la investigación por el resultado que arrojó.



Dr. Erick Guitton Lozano
Firma de un experto

NOMBRE : Erick Guitton Lozano

GRADO ACADÉMICO : Doctor en Gestión Empresarial

VICERRECTORADO ACADÉMICO**ESCUELA DE POSGRADO****TABLA DE RESUMEN DE FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	PUNTAJE TOTAL	VALORACION CUANTITATIVA	VALORACION CUALITATIVA
01	RAMIREZ VIVAS ROLI ANTENOR	45	18.0	VALIDO PROCESAR
02	MONTOYA TORRES SILVIA VIRGINEA	46	18.4	VALIDO PROCESAR
03	ORTIZ GARCIA SERGIO OSWALDO	44	17.6	VALIDO PROCESAR
04	RUIZ GUERRERO YARA MARINA	44	17.6	VALIDO PROCESAR
05	CORDOVA CORREA JORGE ANTONIO	45	18.00	VALIDO PROCESAR

Nota: el instrumento de ficha de validación de instrumento cuenta con 10 ítems y 5 alternativas (1.Deficiente, 2.Regular, 3.Bueno, 4.Muy bueno, 5.Excelente), haciendo un total de 50 puntos, de los cuales se obtiene la nota de valoración cuantitativa aplicando la regla de tres correspondientemente.

NOMBRE : Erick Guitton Lozano

GRADO ACADÉMICO : Doctor en Gestión Empresarial

BASE DE DATOS PARA OBTENER LA CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO ALFA DE CROMBACH

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	PREGUNTA 01	PREGUNTA 02	PREGUNTA 03	PREGUNTA 04	PREGUNTA 05	PREGUNTA 06	PREGUNTA 07	PREGUNTA 08	PREGUNTA 09	PREGUNTA 10	PREGUNTA 11	PREGUNTA 12
01	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO
02	EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO
03	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO
04	EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	EN DESACUERDO
05	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO
06	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO
07	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO
08	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

09	TOTALMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO
10	TOTALMENTE EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO
11	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO
12	DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
13	DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	EN DESACUERDO
14	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO
15	DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
16	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
17	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO
18	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO

19	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO
20	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO
21	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO
22	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO
23	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO
24	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
25	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
26	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO
27	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO
28	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

29	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
30	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
31	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	EN DESACUERDO
32	TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO
33	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO
34	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO
35	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	EN DESACUERDO
36	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO
37	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

38	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO
39	DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO
40	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO
41	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
42	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	EN DESACUERDO
43	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO
44	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO
45	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO
	DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO
46	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO

47	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
48	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
49	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
50	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

ESCUELA DE POSGRADO
ALFA DE CROMBACH
CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO ALFA DE CROMBACH
DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Estadísticos descriptivos			
N°	ITEMS	N	Varianza
01	13. ¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por la municipalidad?	50	.541
02	14. ¿Está de acuerdo que la municipalidad promueva la iniciativa del trabajador?	50	.704
03	15. ¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento?	50	0.610
04	16. ¿Cuán de acuerdo está Ud. que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?	50	0.478
05	17. ¿Cuán de acuerdo está Ud. que la creatividad influye para la resolución de problemas?	50	1.664
06	18. ¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?	50	0.892
07	19. ¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?	50	.600
08	20. ¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?	50	0.020
09	21. ¿Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?	50	0.724
10	22. ¿Ud. está de acuerdo que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna?	50	0.922
11	23. ¿Ud. está de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?	50	.632
12	24. ¿Estás de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?	50	0.324
			8.111
	SUMA	50	52.653
	N válido (por lista)	50	

Análisis estadístico alfa de CRONBACH

Análisis de Confiabilidad para el Instrumento.

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum Vi}{Vt}\right) = \frac{12}{11} \times \frac{8.111}{52.653}$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0.882741977	12

Fuente: Salida SPSS 25 (Software Estadístico)

Interpretación: El Estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.882741977, por ende, el instrumento es confiable para la investigación por el resultado que arrojó.



Dr. Erick Guitton Lozano
Firma de un experto

NOMBRE : Erick Guitton Lozano

GRADO ACADÉMICO : Doctor en Gestión Empresarial

BASE DE DATOS PARA OBTENER LA CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO ALFA DE CROMBACH DESARROLLO ORGANIZACIONAL

N°	PREGUNTA 13	PREGUNTA 14	PREGUNTA 15	PREGUNTA 16	PREGUNTA 17	PREGUNTA 18	PREGUNTA 19	PREGUNTA 20	PREGUNTA 21	PREGUNTA 22	PREGUNTA 23	PREGUNTA 24
01	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO
02	EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO
03	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO
04	EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	EN DESACUERDO
05	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO
06	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO
07	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO
08	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

09	TOTALMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO
10	TOTALMENTE EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO
11	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO
12	DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
13	DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	EN DESACUERDO
14	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO
15	DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
16	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
17	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO
18	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO

19	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO
20	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO
21	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO
22	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO
23	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO
24	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
25	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
26	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO
27	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO
28	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

29	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
30	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
31	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	EN DESACUERDO
32	TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO
33	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO
34	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO
35	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	EN DESACUERDO
36	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO
37	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

38	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO
39	DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO
40	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO
41	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
42	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	EN DESACUERDO
43	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO
44	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO
45	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO
	DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO
46	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO

47	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
48	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
49	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
50	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

PRUEBA DE NORMALIDAD

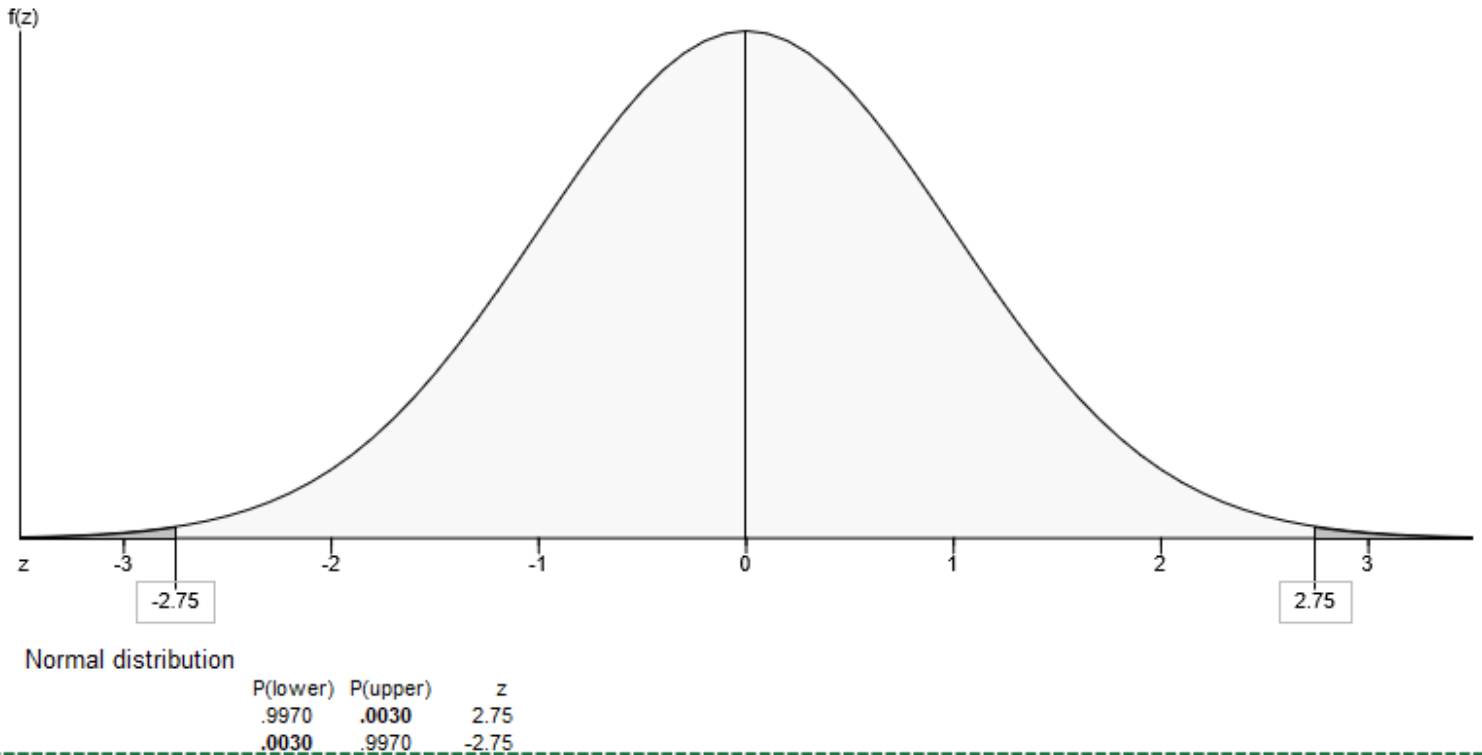
		Pruebas de normalidad					
		Kolmogorov-Smirnov ^b			Shapiro-Wilk		
	SELECCION DE PERSONAL	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión del talento humano y selección de personal	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	,285	252	,000	,770	252	,000
	DE ACUERDO	,228	252	,000	,798	252	,000
	TOTALMENTE DE ACUERDO	,433	252	,000	,612	252	,000
	EN DESACUERDO	,221	252	,200 [*]	,953	252	,007
Gestión del talento humano y	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	,152	252	,000	,962	252	,023
	DE ACUERDO	,123	252	,000	,966	252	,002
	TOTALMENTE DE ACUERDO	,143	252	,031	,958	252	,012
	EN DESACUERDO	,218	252	,200 [*]	,846	252	,018
SumaV2D1	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	,101	252	,052	,975	252	,012
	DE ACUERDO	,099	252	,003	,980	252	,058
	TOTALMENTE DE ACUERDO	,117	252	,164	,966	252	,023
	EN DESACUERDO	,254	252	,200 [*]	,914	252	,049
SumaV2D2	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	,111	252	,020	,958	252	,014
	DE ACUERDO	,108	252	,001	,978	252	,035
	TOTALMENTE DE ACUERDO	,176	252	,002	,949	252	,059
	EN DESACUERDO	,221	252	,200 [*]	,953	252	,075
SumaV1	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	,131	252	,003	,965	252	,036
	DE ACUERDO	,118	252	,000	,972	252	,008
	TOTALMENTE DE ACUERDO	,145	252	,026	,946	252	,045
	EN DESACUERDO	,157	252	,200 [*]	,978	252	,009
SumaV2	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	,094	252	,095	,964	252	,028
	DE ACUERDO	,097	252	,004	,980	252	,053
	TOTALMENTE DE ACUERDO	,099	252	,200 [*]	,986	252	,008

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

La prueba de normalidad aplicada para determinar la distribución de las variables y sus dimensiones muestra que, en todos los casos, la distribución corresponde a una distribución normal, por lo que se optó por aplicar el estadístico de correlación de Pearson para la contratación de hipótesis.

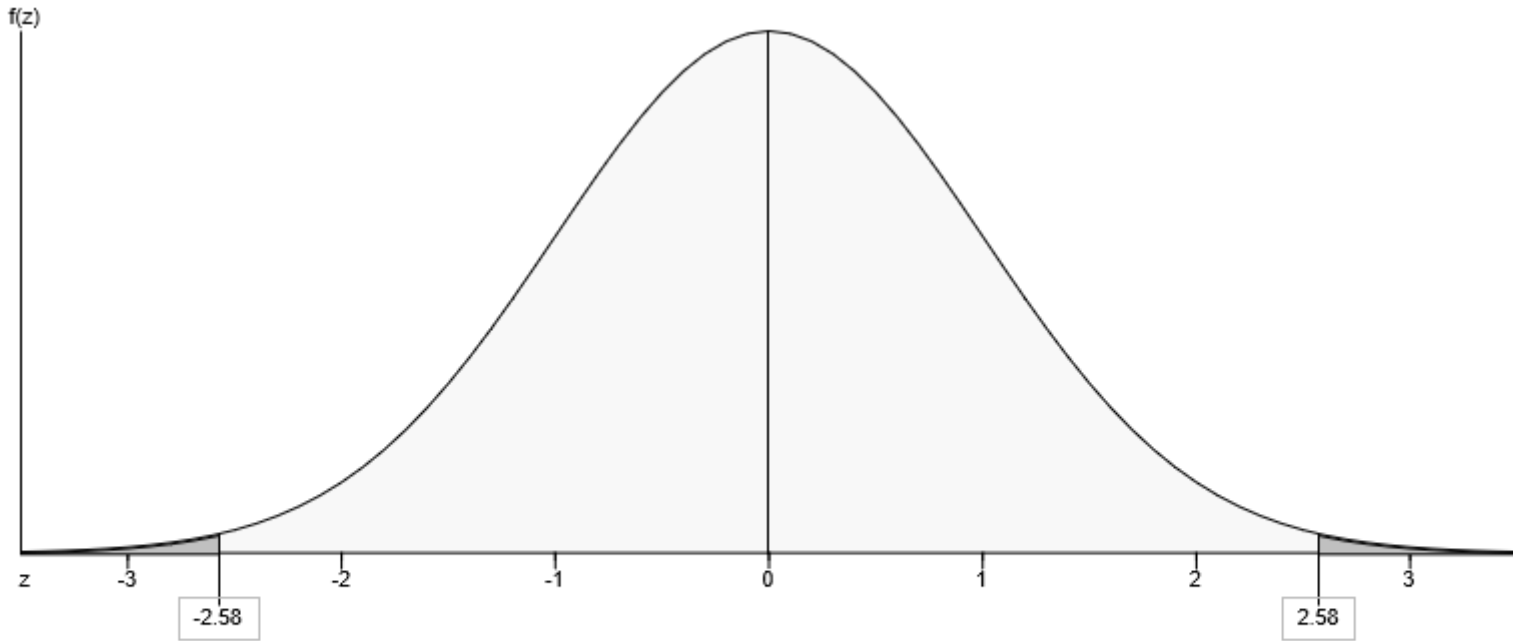
CURVA NORMALIZADA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



W-stat 0.98407573
 p-value 0.00648002
 alpha 0.05
 normal Si

De la grafica obtenida, se puede observar que el p valor es menor a 0.05, lo que nos indica que la variable de estudio gestión del talento humano esta normalizado, por lo tanto, para el análisis correspondiente de datos, se optara lo prueba de correlación de Pearson por ser mas precisa en la obtención de la correlación entre las variables de estudio.

CURVA NORMALIZADA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL



Normal distribution

P(lower)	P(upper)	z
.9950	.0050	2.58
.0050	.9950	-2.58

W-stat	0.61127294
p-value	0.0092649
alpha	0.05
normal	Si

De la gráfica obtenida, se puede observar que el p valor es menor a 0.05, lo que nos indica que la variable de estudio desarrollo organizacional esta normalizado, por lo tanto, para el análisis correspondiente de datos, se optara lo prueba de correlación de Pearson por ser más precisa en la obtención de la correlación entre las variables de estudio.