

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



**Gestión de recursos humanos para mejorar el comportamiento
organizacional de la empresa Ocaney EIRL, Jaén Cajamarca – 2023**

**Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en
Administración**

Autor:

Carranza Olaya, Juan Carlos
Código ORCID 0009-0001-2003-7869

Asesor:

López Morillas, Alejandro
Código ORCID 0000-0003-1263-6885

PIURA – PERÚ

2023

Índice general

PALABRAS CLAVE.....	iii
TÍTULO.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	1
METODOLOGÍA.....	23
RESULTADOS.....	25
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	38
CONCLUSIONES.....	44
RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS.....	47
ANEXOS Y APENDICES -	52

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Analizar la gestión de los recursos humanos en la empresa OCANEY E.I.R.L 2023.	25
Tabla 2: Nivel de las dimensiones de la gestión de los recursos humanos en la empresa OCANEY E.I.R.L 2023.	26
Tabla 3: Nivel de comportamiento organizacional según percepción de los trabajadores de la empresa OCANEY E.I.R.L. 2023	27
Tabla 4: Nivel de las dimensiones del de comportamiento organizacional según percepción de los trabajadores de la empresa OCANEY E.I.R.L. 2023	28
Tabla 5: Caracterización de la gestión de los recursos humanos en la empresa OCANEY E.I.R.L 2023.	29
Tabla 6: Caracterización del comportamiento organizacional en la empresa OCANEY E.I.R.L 2023	30
Tabla 7: Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk de la GRH y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa OCANEY E.I.R.L. 2023	31
Tabla 8: Correlación de la Alimentación en la GRH con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa OCANEY E.I.R.L. 2023	32
Tabla 9: Correlación de la Aplicación en la GRH con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa OCANEY E.I.R.L. 2023	33
Tabla 10: Correlación del Mantenimiento en la GRH con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa OCANEY E.I.R.L. 2023.	34
Tabla 11: Correlación del Desarrollo en la GRH con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa OCANEY E.I.R.L. 2023	35
Tabla 12: Correlación del Control en la GRH con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa OCANEY E.I.R.L. 2023	36
Tabla 13: Correlación de la GRH con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa OCANEY E.I.R.L. 2023	37

PALABRAS CLAVE: Gestión de recursos humanos y comportamiento organizacional

TEMA: Gestión de recursos humanos y comportamiento organizacional

ESPECIALIDAD: Administración

KEYWORDS: Human resource management and organizational behavior

TOPIC: Human resource management and organizational behavior

ADMINISTRATION: Specialty

Línea	Gestión del talento humano
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Economía y negocios
Disciplina	Negocios y Management



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Gestión de recursos humanos para mejorar el comportamiento organizacional de la empresa Ocaney EIRL, Jaén Cajamarca - 2023**" del (a) estudiante: **CARRANZA OLAYA JUAN CARLOS**, identificado(a) con Código N° **2114100475**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **30%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 17 de agosto de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

TÍTULO

Gestión de recursos humanos para mejorar el comportamiento organizacional de la empresa Ocaney EIRL, Jaén Cajamarca – 2023.

RESUMEN

El propósito de la tesis fue determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el comportamiento organizacional en la empresa OCANEY EIRL. La investigación se clasificó como descriptiva correlacional de corte transversal, con un diseño no experimental y un enfoque cuantitativo.

La población total de la investigación estuvo compuesta por 15 empleados, por lo que no fue necesario realizar un muestreo. Para recopilar los datos, se empleó la técnica de encuesta, utilizando un cuestionario como instrumento de recolección de información.

El resultado obtenido reveló que no hay una relación significativa entre las variables de gestión de recursos humanos y comportamiento organizacional en la empresa Ocaney EIRL en el año 2023.

ABSTRACT

The purpose of the thesis was to determine the connection between human resources management and organizational behavior in the company OCANEY EIRL. The research was classified as cross-sectional correlational descriptive, with a non-experimental design and a quantitative approach.

The total population of the investigation was made up of 15 employees, so it was not necessary to carry out a sampling. To collect the data, the survey technique was used, using a questionnaire as an information collection instrument.

The result obtained revealed that there is no significant relationship between the variables of human resource management and organizational behavior in the company Ocaney EIRL in the year 2023..

INTRODUCCIÓN

Entre los antecedentes internacionales se tiene a Ríos (2020) quien presenta en su tesis una propuesta de gestión integral de recursos humanos, ya que la empresa carece de un enfoque formal en este ámbito. El objetivo de la propuesta del tesista es establecer una ventaja competitiva efectiva en la organización al gestionar de manera eficiente el talento humano, con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales. Esto implica definir adecuadamente las responsabilidades de los empleados en relación a las metas y perspectivas futuras de la empresa, así como gestionar el recurso humano basándose en competencias, habilidades y compromiso. Una encuesta fue realizada a los trabajadores, evidenciando que más del 80% se siente satisfecho con sus puestos de trabajo. Además, el personal expresa su preocupación por seguir mejorando el clima y el ambiente laboral, demostrando una fuerte identificación con la empresa.

Albán (2020), en su investigación aplica encuestas y realiza un análisis entre los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado de Baños de Agua Santa en la provincia de Tungurahua. La conclusión principal fue que el clima organizacional en una organización tiene un impacto significativo en el rendimiento laboral de los empleados. La investigación sostiene que el éxito de una empresa depende del nivel de satisfacción y compromiso que los trabajadores experimenten hacia ella. Además, los resultados revelaron que el clima organizacional en dicha institución es tenso en ocasiones, debido a relaciones no óptimas entre colegas. Esto afecta negativamente el ambiente de trabajo y repercute en la satisfacción laboral y el cumplimiento de las responsabilidades laborales. Asimismo, según el estudio, se establece una conexión directa entre el ambiente de trabajo y el rendimiento laboral de los colaboradores de la entidad pública. Se descubrió que un clima organizacional no adecuado genera insatisfacción en el trabajo y tiene un impacto negativo en la consecución de los objetivos a largo plazo. Un aspecto negativo identificado y que tiene un impacto desfavorable es la falta de capacitación adecuada. Algunos colaboradores expresan que las capacitaciones resultan poco efectivas y productivas para la institución, y creen que constituyen una inversión de recursos malgastada.

Ramírez, (2019) examina la gestión de recursos humanos en compañías mineras situadas en Chile, Colombia y Venezuela. Su conclusión indica que la correcta implementación

de un modelo estratégico de gestión de personal ha permitido a estas empresas en Venezuela, Colombia y Chile fomentar la habilidad, adecuación del talento en áreas específicas y mejorar la productividad organizativa. También señala que la gestión estratégica del talento humano establece los fundamentos para la ventaja competitiva de la organización, a través de la creación de una estructura eficiente, talento cualificado, diseño y proposición de sistemas de pensamiento, cultura laboral y valoración del trabajo. Esta investigación sintetiza en su análisis que la estrategia se ajusta a la demanda del mercado, generando un valor diferencial en las personas para competir en la economía actual de oferta y demanda, adoptando prácticas de gestión sostenible que aseguren la rentabilidad y supervivencia de la empresa en el entorno, en consonancia con la dinámica del sector natural.

Morales, (2018) examina una organización líder en el sector del transporte que carece de un enfoque efectivo para administrar su personal. El trabajo propuso un modelo de gestión de recursos humanos con el potencial de mejorar significativamente el rendimiento laboral de los empleados y generar una mayor competitividad en el mercado de transporte en el que opera la empresa. El estudio destacó la escasa participación de los empleados en las decisiones corporativas, un entorno laboral desfavorable y la falta de capacitación de los colaboradores, lo que subraya la necesidad urgente de implementar un modelo de gestión de recursos humanos.

Soledipa, (2018), en su tesis doctoral propone un enfoque en el cual se investiga la administración de los recursos humanos en los emprendimientos de la economía popular y solidaria dentro de los gobiernos autónomos descentralizados. Desde una perspectiva socialista e intervencionista del estado, plantea un modelo de gestión de recursos humanos para las comunidades de artesanos, así como actividades microempresariales extractivas y comerciales, con el objetivo de mejorar su desempeño y facilitar su integración en el sistema económico general del país. Este enfoque busca promover la participación de estas comunidades en diferentes ámbitos económicos, sociales y financieros, con el fin de fortalecer su empoderamiento local y fomentar un desarrollo sostenible a largo plazo.

Entre los antecedentes nacionales se tiene a Huapula (2022) que llevó a cabo una investigación aplicada de nivel no experimental con diseño descriptivo correlacional

causal. En la metodología utilizada se tiene a la encuesta como técnica para recopilar datos mediante dos cuestionarios aplicados a una muestra de 32 empleados de la Gerencia de Administración Tributaria de la sede de estudio. Los resultados indicaron que el 50.0% informó una calidad regular en la gestión del talento humano y en el comportamiento de la organización. Asimismo, se encontró una correlación alta positiva de 0.877 conforme a la prueba rho de Spearman en los resultados del análisis inferencial. En consecuencia, se evidencia una influencia significativa de la GTH en el comportamiento organizacional de los empleados del municipio donde se realizo el estudio.

Espinoza, (2021) en su investigación evidencia que el rendimiento en el trabajo es fuertemente influenciado por la administración del personal talentoso, el conocimiento adquirido, las destrezas demostradas, la mentalidad, las capacidades individuales y el estímulo.

Huanca, (2021), realiza su tesis que considera una muestra de 22 colaboradores, tanto administrativos como operativos, seleccionados de forma no probabilística por conveniencia. Se les aplica una encuesta como instrumento. Los resultados revelan que, en términos del comportamiento particular del personal de la empresa grifo Marcelo's S.R.L., el promedio de calificación fue de un 69% como bueno, 15% como regular y 16% como malo. En cuanto al comportamiento grupal, el promedio fue de un 71% como bueno, 12% como regular y 17% como malo. Respecto a la estructura organizacional, el promedio fue de un 67% como bueno, 17% como regular y 16% como malo. En general, el estudio concluyó que el comportamiento en la organización del personal de la empresa en estudio. fue evaluado como bueno en un 69% de los casos, regular en un 15% y malo en un 16%.

Quintano, (2020) afirma que se ha encontrado una conexión moderadamente positiva entre la administración de los recursos humanos y el rendimiento en el ámbito laboral dentro de la Municipalidad Provincial de Huanta-2020. Además, se observa que no existe una correlación significativa entre la contratación del personal y el grupo de empleados. Se logra identificar un vínculo débil pero importante entre el ambiente organizacional y la satisfacción en el trabajo, así como entre el liderazgo y la motivación de los trabajadores.

Marquez, (2020) en su trabajo de tesis sobre Gestión del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores, se establece una conexión altamente relevante entre la administración del personal y el rendimiento en el trabajo de los empleados, así como la productividad y efectividad en la fábrica de metales bajo examen.

León, (2020) logra evidenciar que el modelo de Gestión de Recursos Humanos y Competencias es un enfoque eficaz y eficiente para alcanzar la visión de las empresas. Además, las estrategias exitosas en la gestión de recursos humanos demuestran su capacidad para retener talento y se complementan con otros métodos en esta área, los cuales también pueden generar resultados positivos en la productividad laboral, el ambiente de trabajo y el crecimiento profesional.

Valencia, (2019), en su investigación sobre el comportamiento en la entidad y la gestión del capital humano en una entidad financiera en Perú, se utilizó un enfoque cuantitativo de tipo básico, no experimental, transversal y correlacional causal explicativo. La investigación se realizó con una muestra de tipo probabilística de 147 trabajadores. Se aplicó una encuesta compuesta por dos cuestionarios con interrogantes que ofrecían elecciones de contestación politómicas u ordinales. La confiabilidad de los instrumentos utilizados para la medición se evaluó mediante el estadístico Alfa de Cronbach, obteniéndose valores de 0.946 para el compromiso organizacional y 0.917 para el cuestionario de GTH. Estos resultados demostraron la confiabilidad de ambos instrumentos. En conclusión, el estudio reveló que el comportamiento organizacional tiene un impacto estadísticamente significativo en la gestión del capital humano en una entidad financiera en Perú durante el año 2019..

En el estudio realizado por Torres (2019), se muestra un análisis estadístico que evidencia una relación significativa entre ciertas variables de gestión del recurso humano, como son la incorporación, capacitación y evaluación del desempeño, con el desempeño que realiza el personal en la institución del Servicio de Urología del Hospital Central Policía Nacional del Perú Luis Nicasio Sáenz. Sin embargo, no se encontró una relación significativa entre la dimensión incentivos con el desempeño profesional de los mencionados trabajadores.

Sánchez, (2019) lleva a cabo una investigación en una empresa del ámbito inmobiliario, en la cual se plantea evaluar los procesos de GRH en una situación de crisis causada por la disminución de las ventas y la necesidad de desinversión, lo que requería cambios urgentes en la cultura organizativa de la empresa. Para abordar esta situación, se propusieron las siguientes acciones: "i) análisis y descripción de los puestos, ii) rediseño del proceso de reclutamiento, selección e incorporación, iii) implementación de un plan de comunicación interna como herramienta transversal, y iv) manejo de la crisis generada por la decisión de desinversión". La implementación de este plan de trabajo logra varios resultados destacados, como la reducción de la estructura organizativa de 80 a 65 posiciones tras el análisis y descripción de los puestos. Además, esto conllevó una disminución del 20% en los gastos de personal. También se logró una reducción del 30% en los tiempos de contratación, pasando de 29 a 20 días hábiles, y se redujo la rotación de personal del 6% al 4%, gracias a la implementación previa de las descripciones de los puestos, lo que permitió un enfoque más efectivo del proceso de reclutamiento, selección e incorporación de personal.

Leyva, (2019) examina una empresa especializada en proveer servicios de reclutamiento, selección y evaluación de desempeño a diferentes compañías. Su estudio revela que una percepción positiva por parte del personal en relación a la gestión de recursos humanos tiene un impacto significativo y beneficioso en el rendimiento laboral del equipo. Según la investigación, las áreas de reclutamiento y selección de personal, incorporación, capacitación y retención están fuertemente relacionadas con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa analizada.

Dolores, (2019) en su estudio sobre gestión de recursos humanos y rotación de personal emplea una metodología explicativa de diseño no experimental y enfoque mixto. La muestra consistió en 20 trabajadores del banco BBVA, seleccionados de forma poblacional. En la muestra de 20 encuestados, se observó que un porcentaje del 30% (6 personas) mencionó que en algunas ocasiones se logra una adecuada gestión de recursos. En contraste, un 55% (11 personas) expresó que esto sucede casi siempre, mientras que un 15% (3 personas) aseguró que siempre ocurre. Respecto a la rotación del personal, solo el 5% (1 persona) afirmó que casi nunca ocurre, un 50% (10 personas) señaló que ocurre a veces, un 35% (7 personas) respondió que sucede casi siempre y un 10% (2 personas) indicó que siempre ocurre. En resumen, se pudo concluir que la gestión de

recursos humanos tiene un impacto en la rotación del personal del Banco BBVA Continental en Huacho durante el año 2019. Estos resultados se obtuvieron con un alto nivel de confianza del 99% y un coeficiente de correlación de 0,688**. La promoción de una rotación de personal efectiva en la gestión del capital humano es crucial para asegurar que los empleados adquieran un profundo conocimiento en todas las áreas del banco.

Campos, (2018) en su tesis realiza la implementación de un modelo de gestión por competencia relacionado con el rendimiento en el campo de recursos humanos como un experimento inicial. El inicio de esta implementación consiste en identificar las habilidades de los empleados para mejorar su desempeño, basándose en las estrategias empresariales presentes y futuras de la compañía, así como en las decisiones de los gerentes.

En su investigación sobre comportamiento organizacional y satisfacción laboral, Meléndez (2018) lleva a cabo un estudio descriptivo correlacional de diseño no experimental transversal. La muestra consistió en 20 empleados de la empresa Toldos Conco, la cual se dedica a la administración de eventos. El muestreo realizado fue censal. Para evaluar el comportamiento organizacional, se utilizó un cuestionario de 42 preguntas con un nivel de confiabilidad de 0.976. Por otro lado, para medir la satisfacción laboral, se empleó un cuestionario de 45 preguntas con un nivel de confiabilidad de 0.978. Los resultados revelaron correlaciones significativas y altamente significativas entre diversas dimensiones como control organizacional, motivación, relaciones interpersonales, procesos de comunicación y procesos de planificación, con la satisfacción laboral de los empleados de Toldos Conco S.R.Ltda en San Borja.

Suárez, (2018), en su trabajo investigatorio sobre Gestión de Recursos Humanos y el Comportamiento Organizacional emplea un enfoque no experimental para examinar la situación laboral en la municipalidad distrital de Cajaruro. El diseño descriptivo fue utilizado junto con una muestra compuesta por 26 empleados. Los hallazgos de la investigación indican la presencia de ciertas deficiencias en aspectos como la gestión de plazas vacantes, el proceso de inclusión al ingreso y la motivación de los empleados, especialmente en relación al plan de carrera. Se recomienda aumentar las oportunidades de capacitación y el número de empleados capacitados. Para mejorar el comportamiento

organizacional, se sugieren directrices de gestión de recursos humanos que se centren en mejorar la motivación, la eficiencia y la eficacia. Estas directrices se basan en factores clave identificados en relación al comportamiento organizacional, como la optimización del entorno laboral, la eliminación de obstáculos burocráticos, la despolitización y profesionalización de las áreas y el sistema de toma de decisiones, el establecimiento de objetivos claros, la promoción de la formación, el fomento de la participación, el reconocimiento, la promoción de la equidad y la retroalimentación.

Entre los antecedentes regionales se tiene a en su investigación acerca del impacto de la gestión de recursos humanos en la creación de un ambiente laboral positivo, Abanto (2019) concluye que los colaboradores no logran generar valor en los estudiantes o padres, lo que dificulta su retención. El estudio también señala que las políticas actuales son poco efectivas y necesitan mejoras, mientras que la gestión del talento humano debe realinear las metas, objetivos, misión y visión, e incluso redefinir sus prácticas, para involucrar al personal de la institución en sus funciones y actividades. De esta manera, se podrá ofrecer un servicio de calidad y excelencia. Otra conclusión destacada es que el 50% de los funcionarios entrevistados considera que hay mucho margen de mejora en el ámbito organizacional, debido en parte a la asignación de personal no apto para ciertos puestos, seleccionados sin criterios técnicos, competencias o habilidades adecuadas. Este hallazgo se ve respaldado por una tercera conclusión del estudio, que indica que más del 40% de los empleados opina que se necesita una mejor política de reclutamiento de personal, lo cual tendría un impacto decisivo en la mejora del clima organizacional de la institución analizada. Respecto al reconocimiento del personal por sus logros y cumplimiento de objetivos, este aspecto no es suficientemente sólido en la entidad, lo que tiene un efecto negativo en la creación de un clima organizacional adecuado. Los encuestados consideran de gran importancia implementar un sistema de compensación basado en logros y resultados, así como un programa de recompensas para mejorar el clima organizacional. Por último, el estudio también resalta la importancia del desarrollo del personal para mejorar significativamente el clima organizacional de la entidad analizada.

Lezameta, (2019) aborda la problemática de la empresa, la cual carece de un documento de gestión que contemple la estructura organizativa, la descripción de los puestos y los perfiles necesarios para la organización. La falta del Manual de Organizaciones y

Funciones genera dificultades constantes y reales en la empresa, especialmente relacionadas con el proceso de integración del personal. Estos problemas incluyen un reclutamiento defectuoso, ya que las convocatorias no detallan con precisión el perfil requerido para cada puesto, y otros aspectos relevantes que deben considerarse antes de redactar o publicar ofertas laborales. La propuesta del tesista consiste en primero definir la Visión, Misión y Valores Organizacionales, para luego implementar los puestos de acuerdo a su funcionalidad, requisitos y características, considerando las metas de la empresa. Esto implica especificar el perfil técnico, las competencias y las habilidades necesarias para cada puesto. La implementación de este proceso funcional tendrá un impacto directo en la asignación de tareas y actividades específicas para cada colaborador, a fin de contribuir eficientemente en el logro de las metas y objetivos de la empresa. Además, se podrán establecer sistemas de control para verificar el cumplimiento de los indicadores de gestión por parte de cada colaborador.

Mendoza, (2019) en su estudio sugiere que la capacitación continua del personal es una valiosa estrategia de gestión de recursos humanos. Esta práctica no debe considerarse un gasto, sino una inversión con beneficios que se manifestarán en una mejora del entorno laboral, un incremento en la productividad de los empleados y un mayor compromiso de estos. Estos resultados positivos se reflejarán en el desempeño económico y financiero de la empresa. Para lograr esto, es necesario evaluar previamente las necesidades tanto de la organización como de los colaboradores, identificando áreas de mejora en los procesos, las relaciones laborales y la orientación hacia los clientes internos y externos. A partir de esta evaluación, se debe elaborar un plan de capacitación adecuado para satisfacer dichas necesidades. Una vez impartida la capacitación, se debe realizar un seguimiento constante de los resultados y evaluar el desempeño de los colaboradores.

Respecto a la fundamentación científica, la variable de Recursos Humanos es descrita por Gómez y Mejía (2008) como el conjunto de individuos que laboran en una organización, también conocidos como personal. Además, se define como la estrategia empleada por la empresa para utilizar deliberadamente a su personal con el propósito de obtener o mantener una ventaja competitiva en el mercado. Por lo tanto, consiste en establecer la orientación general que adoptará una organización para garantizar la eficiente utilización de su personal en aras de cumplir su misión. Por otro lado, los autores definen la táctica de Recursos Humanos como una política o programa específico

que contribuye al logro del objetivo estratégico de la empresa. La estrategia es previa y más relevante que las tácticas.

Chiavenato (2020) explica la Gestión del Talento Humano como una área altamente influenciada por la mentalidad predominante en las organizaciones. Esta gestión es dependiente y contextual, ya que está condicionada por diversos factores, como la cultura organizacional, la estructura adoptada, el entorno ambiental, la actividad empresarial, la tecnología empleada y los procesos internos, entre otras variables importantes. El autor también ha previamente definido la Gestión del Talento Humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para administrar los aspectos relacionados con el personal o los recursos humanos, incluyendo reclutamiento, selección, formación, compensación y evaluación del rendimiento. Además, se la describe como una función administrativa enfocada en la integración, formación, evaluación y remuneración de los empleados. En última instancia, se refiere a ella como el conjunto completo de actividades llevadas a cabo por especialistas y administradores para integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y evaluar a las personas, con el propósito de proporcionar habilidades y competitividad a la organización.

Tomando en cuenta las definiciones teóricas presentadas, se emplea la propuesta de Endalia (2021) para precisar el concepto de gestión de recursos humanos. Esta se refiere a un proceso que involucra la adquisición, desarrollo y retención de profesionales calificados dentro de la organización, con el propósito de alcanzar la eficacia y eficiencia en el logro de sus objetivos.

Y de acuerdo con esta compañía, los objetivos actuales del departamento de Recursos Humanos son: Crear y mantener vínculos cordiales entre los empleados y la dirección, promover y mejorar la calidad de vida laboral y aplicar políticas y conductas éticas, incrementar al máximo la satisfacción laboral y el desarrollo personal de los trabajadores, administrar el rendimiento y colaborar en el aprendizaje, crecimiento y capacitación de los empleados, contribuir a la mejora de la trayectoria profesional, realizar la evaluación de funciones y clasificación de los puestos profesionales, y abordar los asuntos relacionados con la compensación salarial y atender las cuestiones de salud y seguridad laboral y las responsabilidades administrativas..

Liquidano (2006) proporciona un análisis detallado de las etapas experimentadas en la

gestión de los recursos humanos a lo largo del tiempo. Siendo estas: n la perspectiva administrativa, los gerentes consideraban al individuo como un ser racional y económico, enfocándose en dirigir al personal hacia la producción. El personal era visto como un costo a minimizar, lo que resultaba en una relación laboral basada en controles de recompensas y castigos. Además, las prácticas se centraban en el reclutamiento, selección, contratación y despido, adiestramiento, administración de sueldos y salarios, relaciones laborales, así como registros y controles administrativos. En la perspectiva de organización y dirección en la gestión de recursos humanos, el gerente ve al individuo como un ser social, priorizando la satisfacción de sus necesidades sociales y psicológicas. Si bien se valora al personal como un costo a reducir, se adoptan acciones proactivas, mostrando iniciativa y responsabilidad en su vida laboral y personal.. Además, se establece una relación laboral que abarca aspectos retributivos y psicológicos. Desarrollo.- la gestión de recursos humanos considera al individuo como alguien que busca su autorrealización, y busca dirigir al personal hacia la eficiencia organizativa. También valora al personal como el factor clave para el crecimiento de la organización, y lo ve como un recurso que puede optimizarse a través de relaciones laborales basadas en motivación y estímulos al rendimiento. Además, las prácticas que se aplican incluyen la planificación de carreras y desarrollo personal, criterios para la promoción, medidas de higiene y seguridad, evaluación del rendimiento, planificación de recursos humanos, índices de rotación y absentismo, y responsabilidad social. Estrategia.- la Gestión Estratégica de Recursos Humanos (GERH) se originó de manera casi simultánea al surgimiento del concepto de Dirección de Recursos Humanos (DRH). Su desarrollo más notable ocurrió en la década de los noventa. Estos enfoques comparten su orientación estratégica, racionalidad y metas. En una organización que adopta la GERH, el administrador considera a los individuos como seres dinámicos y con capacidad de crecimiento a través del aprendizaje y la adquisición de experiencias nuevas. El personal es dirigido hacia la estrategia de la organización, valorado y percibido como un recurso que se debe optimizar, y un factor determinante para mejorar la posición competitiva de la empresa. Las relaciones laborales se establecen en función de los objetivos basados en la estrategia organizativa. Además de lo mencionado, las prácticas predominantes incluyen: mecanismos para abordar quejas, planificación estratégica de recursos humanos, controles estratégicos, gestión internacional de recursos humanos y programas de calidad. Por competencias.- se gestiona el capital humano en una entidad en la que el administrador considera a los individuos como

personas con habilidades sobresalientes. Su labor consiste en guiar al personal en la identificación, descripción y mejora de las habilidades individuales para promover la excelencia y alcanzar los resultados deseados. Además, valora y reconoce al personal como el elemento clave que sostiene la ventaja competitiva de la organización a través de las competencias adquiridas mediante las relaciones laborales, tanto en el ámbito de desarrollo, evaluación y certificación de competencias en el trabajo como para el trabajo. De igual manera, se llevan a cabo todas las prácticas mencionadas anteriormente, pero con un enfoque centrado en el desarrollo, evaluación y certificación de competencias para mantener y aumentar la ventaja competitiva y la productividad. Y Gestión del conocimiento.- en el ámbito de recursos humanos dentro de una empresa, donde el líder considera al empleado como el activo primordial para la organización. Guía al equipo hacia el aprendizaje, conservación e impulso del saber individual. Reconoce y aprecia el talento y expertise de los trabajadores. Fusiona el capital humano y social de la empresa con relaciones laborales basadas en las mejores estrategias de gestión de recursos humanos para fomentar y mantener el conocimiento de los colaboradores. En consecuencia, ejecuta predominantemente todas las acciones mencionadas hacia esa dirección enfocada.

Chiavenato (2007) ofrece una concepción sobre la Gestión de Recursos Humanos que la describió como la coordinación, planificación, organización y supervisión de estrategias que fomenten la eficacia en el rendimiento del equipo humano.

En cuanto a las diversas teorías de Gestión de Recursos Humanos, Endalia (2021) presenta una lista y resumen de los siguientes modelos tradicionales:

El modelo de Scarpello y Ledvinka (1988) considera tanto las variables externas como las internas. El sistema que se deriva de esta gestión de recursos humanos se organiza en una serie de etapas: planificación, ejecución y análisis de resultados.

El modelo desarrollado por Heneman en 1989, se origina mediante las condiciones del entorno y se organiza en categorías de acciones relacionadas con el personal y logros vinculados al personal.

El enfoque de Schuler y Huber (1990) examina los factores del contexto interno y externo, los cuales influyen en la planificación, abastecimiento, valoración, retribución y avance. El propósito de este enfoque es aumentar la eficiencia, elevar el bienestar y fomentar la dedicación en el trabajo.

El modelo propuesto por Ivancevich (1992) tiene en cuenta tanto las influencias del entorno externo como las internas. Lo distintivo de esta propuesta es su enfoque centrado en el individuo dentro de la organización.

El modelo desarrollado por Werther y Davis (1992) tiene en cuenta los propósitos en el ámbito social, organizativo, funcional e individual, con el propósito de delinear y instaurar las responsabilidades del sistema de administración de personal.

El enfoque del Grupo Consultor Harper & Lynch (1992) considera distintos factores como el número de empleados disponibles, el análisis del talento humano, las condiciones en la organización y el estímulo laboral.

El propósito del modelo de Beer (1992) es potenciar la eficiencia dentro de una organización, así como el bienestar tanto a nivel social como individual.

El enfoque propuesto por Chiavenato (1993) es ampliamente utilizado y abarca las funciones de recursos humanos en varios subsistemas: provisión, aplicación, mantenimiento, desarrollo y control, reconociendo la interacción entre ellos.

Según Chiavenato (2009) detallamos cada uno de estos subsistemas: el Subsistema de alimentación de RH engloba la investigación de mercado, la fuerza laboral o el mercado laboral en sí, y el proceso de reclutamiento y selección del personal. Es fundamental tener una comprensión adecuada no solo del mercado de productos y servicios donde opera la empresa, sino también del mercado laboral mismo, para atraer a los mejores talentos y estar al tanto de las tendencias y requisitos en relación al perfil de los posibles trabajadores para ocupar ciertos puestos y llevar a cabo funciones específicas.

El Subsistema de Aplicación de Recursos Humanos, engloba el análisis y descripción de los puestos basado en sus responsabilidades y perfiles, establecidos en manuales de organización y funciones. También abarca la incorporación o bienvenida, evaluación del mérito o rendimiento y movilidad del personal, para lo cual se aplican metodologías de evaluación del desempeño del personal.

Subsistema de mantenimiento de RH, abarca aspectos como la compensación, programas de bienestar laboral, condiciones de higiene y seguridad laboral, así como el registro y seguimiento de los empleados. Esto es un hecho innegable, ya que el esfuerzo proporcionado por los miembros de una organización es la base para generar prosperidad económica, y, en consecuencia, es crucial recibir una remuneración equitativa, de acuerdo con las circunstancias del mercado y el desempeño del trabajador.

Subsistema de desarrollo de RH: abarca los programas de capacitación y los planes de crecimiento del personal. Para ello, se realiza una evaluación minuciosa de las necesidades empresariales, con el objetivo de mejorar las capacidades y habilidades de los colaboradores. Esta inversión en el recurso humano busca asegurar beneficios a largo plazo, como un aumento en la productividad y la calidad del trabajo. Mejorar las habilidades de los empleados no solo impacta positivamente los resultados de la empresa, sino que también promueve su desarrollo profesional y personal. Esto les brinda mejores oportunidades dentro de la organización y en el mercado laboral en general, ya que estarán más preparados, capacitados y con mayor experiencia.

Subsistema de control de RH: abarca el almacenamiento de información, el sistema de datos relacionados con el personal, y la evaluación de desempeño. Esta función es esencial para monitorear el rendimiento de los empleados, impulsar mejoras constantes y facilitar la identificación de talentos internos, evitando así la necesidad de buscar talento externo.

En relación a la segunda variable, referente al comportamiento organizacional, Chiavenato (2022) señala que la gestión de recursos humanos se relaciona con diversas características presentes en las organizaciones y su entorno. Estas características abarcan el manejo de contingencias y situaciones, la mentalidad y estructura organizativa utilizada para la toma de decisiones y el funcionamiento diario. Además, otros factores como el contexto ambiental, el sector empresarial, los procesos internos y diversas variables relevantes también ejercen influencia, pero un papel fundamental lo desempeñan las personas que forman parte de la organización.

De acuerdo con Robbins (2009), se trata de una disciplina de estudio que investiga el impacto que los individuos, grupos y estructuras tienen en el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de utilizar este conocimiento para mejorar su efectividad. El autor destaca que este campo analiza cómo los individuos, grupos y estructuras influyen en el comportamiento organizacional en su conjunto.

Chiavenato (2022) propone las siguientes particularidades del comportamiento en la organización. Por un lado, busca simultáneamente la complacencia del personal y el aumento de la competitividad de la institución. Además, se enfoca en el análisis de contingencias para una gestión óptima. Utiliza métodos científicos, formulando hipótesis

en función a la dinámica del C.O. y verificándolas empíricamente. Su función principal es la administración del personal en las organizaciones. Es un campo interdisciplinario que se nutre de contribuciones de diversas ciencias, como ciencias políticas, antropología, psicología, psicología social, sociología y sociología organizacional. Está estrechamente relacionado con áreas de estudio diversas, como la teoría de las organizaciones (TO), el desarrollo organizacional (DO) y la administración de recursos humanos (ARH).

Chiavenato (2022) también examina las variables del entorno, tanto interno como externo, que influyen en el comportamiento organizacional. En el nivel interno más íntimo, encontramos el comportamiento de los individuos y grupos en el trabajo, con factores como motivación, productividad, compromiso y ética. En un segundo nivel, se consideran las actitudes de los recursos humanos, que se reflejan en la calidad del trabajo, los tiempos, el aspecto material, el ego e individualismo de las personas, y sus expectativas de cambio o mejora en el futuro. En el tercer nivel, se encuentran las variables culturales, como las normas, valores y creencias de los individuos que componen la organización. Por último, el cuarto nivel engloba las variables del entorno, como los aspectos económicos, legales, políticos y sociales, como la religión, educación e idioma.

Según Chiavenato (2022), se pueden distinguir cinco niveles que forman parte de la cultura empresarial. Estos abarcan los objetos visibles, las normas conductuales, las convicciones y principios, y los denominados supuestos fundamentales. Además, el autor resaltó las expectativas de los empleados hacia la organización, que incluyen un ambiente laboral excepcional, reconocimiento y premiaciones, oportunidades de desarrollo, independencia y libertad, así como apoyo y respaldo, entre otras aspiraciones.

Chiavenato (2022) señala los elementos evidentes y encubiertos del comportamiento en las organizaciones. Los primeros incluyen tácticas, metas, directrices, configuración de la entidad, jerarquía y la tecnología utilizada en su seno.

Los denominados aspectos imperceptibles engloban las interpretaciones, posturas, reglas de grupo, interacciones no oficiales y tensiones entre individuos y grupos.

Desde otra perspectiva, Chiavenato (2022) lleva a cabo un estudio del modelo de Maslow

acerca de la categorización de las necesidades humanas, cuya satisfacción va más allá del ámbito laboral, abarcando también el ámbito personal. Por ejemplo, examina las necesidades laborales, que van desde las más fundamentales como un salario adecuado, un horario de trabajo razonable y pausas para descansar, hasta los niveles de seguridad, interacción social, reconocimiento y desarrollo personal.

En su análisis, Chiavenato (2022) establece una comparación entre los modelos de Maslow y Herzberg. Equiparó los niveles de Estima y Autorrealización de Maslow con los Motivacionales de Herzberg, siendo el primer nivel compuesto por Realización, Relaciones y Estatus, mientras que en una etapa más avanzada se encontraba el simple hecho de disfrutar del trabajo, Responsabilidad y Crecimiento Personal.

Finalmente, Chiavenato (2022) presenta las tres dimensiones del Comportamiento Organizacional. Primero, se examina la interacción individual entre las personas y la empresa. Luego, se analiza la relación entre los grupos de personal y la organización en un nivel intermedio. Por último, se aborda la macroperspectiva del Comportamiento Organizacional, que estudia la dinámica global de la empresa al integrar individuos y grupos humanos en su funcionamiento.

Con respecto a la Justificación de la investigación práctica se tiene que la presente investigación está orientada a evaluar las dimensiones de la gestión de recursos humanos que se relacionan con el compromiso organizacional, a fin de proporcionar recomendaciones a la empresa para que estas tomen las decisiones pertinentes que generen valor para los colaboradores, y a su vez rentabilidad a la empresa; como Justificación teórica, se tiene que el desarrollo de esta investigación tiene como propósito aportar conocimiento sobre cómo la gestión de recursos humanos se relaciona con el comportamiento organizacional, además de proporcionar resultados para determinar si se necesita mejorar o implementar estrategias para mejorar el buen funcionamiento de la empresa, ya que se estaría proporcionando información veraz; y como justificación social, se tiene que en primera instancia los beneficiados directos de las acciones que se tomen luego de culminado el presente trabajo serán los colaboradores de la empresa en estudio, porque es seguro que se brindará una mejor gestión de personal. Estos al sentirse satisfechos seguro que desarrollarán sus labores con más compromiso y gusto beneficiando a la empresa OCANEY EIRL

Con respecto al Problema General, se ha planteado la siguiente interrogante: ¿Cómo se relaciona la Gestión de Recursos Humanos con el Comportamiento Organizacional de la empresa OCANEY EIRL?

En cuanto a la conceptualización y operacionalización de las variables se tiene la Definición conceptual de la Gestión de Recursos Humanos: que según Chiavenato (2009) nos amplía el concepto de gestión de Recursos Humanos, y nos señala que es un proceso el cual está integrado por una serie de subsistemas interdependientes entre sí. Y la definición conceptual de la variable Comportamiento Organizacional, Chiavenato (2022) señala que el comportamiento organizacional se refiere al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones y su continua interacción e influencia recíproca.

En cuanto a la definición operacional de la variable Gestión de Recursos Humanos se cuenta con las siguientes dimensiones: alimentación, aplicación, mantenimiento, desarrollo y control.

La dimensión alimentación de Recursos Humanos, según Chiavenato (2009) dentro de la Gestión de Talento Humano se puede operacionalizar a través de la investigación de mercado que permita determinar la cantidad óptima de recurso humano y necesario que permita a la empresa funcionar; en la propia búsqueda de la mano de obra requerida o acudiendo al propio mercado laboral; el reclutamiento del talento humano acorde a los perfiles exigidos por la empresa y el propio proceso de selección de personal, que determina con cuál recurso humano o personal la empresa ha decidido contar.

La Dimensión aplicación de Recursos Humanos, según Chiavenato (2009) dentro de la gestión del talento humano, se operacionaliza, primero analizando y luego describiendo los cargos a ocupar por el recurso humano seleccionado según sus perfiles y asignando funciones en una Manual de Organización y Funciones preestablecidos en los cuadros de asignación de personal; luego la operacionalización continua a través del proceso integración o inducción del personal seleccionado; y una vez contratado y ejerciendo las funciones y tareas asignadas, una continua evaluación del mérito o del desempeño y movimientos del talento humano; valiéndose de metodologías de evaluación del desempeño de personal.

En cuanto a la dimensión Mantenimiento de Recursos Humanos, según Chiavenato

(2009) podemos indicar que ésta se puede operacionalizar, a través de las remuneraciones pagadas al personal, elaboración y ejecución de los planes de beneficio social; la puesta en marcha de programas de higiene y seguridad en el trabajo; la toma de registros y controles del personal.

Respecto a la dimensión Desarrollo de Recursos Humanos, según Chiavenato (2009) señala como forma de operacionalizar la inclusión y ejecución de programas de entrenamiento y planes de desarrollo del personal, acordados primero con las necesidades detectadas en la empresa como tareas pendientes de mejora; y de acuerdo a ello, se preparan los contenidos de dichos programas de entrenamiento y de desarrollo personal. Y en lo concerniente a la dimensión Control de Recursos Humanos, según Chiavenato (2009) podemos indicar que ésta se puede operacionalizar creando y utilizando correctamente un banco de datos; valiéndose de sistemas de información de Recursos Humanos. y una permanente auditoría, tanto preventiva como correctiva de Recursos Humanos. Ahora bien, dentro del proceso de auditoría del talento humano, esta función puede tomar tres tipos de enfoque al momento de operacionalizarse dada una determinada metodología: De acuerdo con el enfoque utilizado, se menciona la auditoría comparativa, retrospectiva, estadística u orientada a metas. Desde la perspectiva de la metodología de la estructura, surgen las auditorías de organización o de gestión. Basándonos en el enfoque respaldado por la misión, podemos referirnos a auditorías de cumplimiento, eficacia o estratégicas.

En cuanto a la definición operacional de la variable comportamiento organizacional se dará en sus tres dimensiones: micro perspectiva o nivel individual; una perspectiva de nivel intermedio o nivel de grupos en las organizaciones; y una tercera dimensión, es a nivel macro o dinámica organizacional.

En lo referido a la Operacionalización de la dimensión individual o micro perspectiva, según Chiavenato (2022) está se puede lograr determinando cómo es la relación o expectativa de cada persona que labora en la empresa con la propia Organización, y qué lo motiva, cómo se manifiesta ello en sus niveles de productividad; el compromiso adoptado por cada uno de los trabajadores para con la empresa; y cuál su nivel de ética con respecto a la propia empresa.

En cuanto a la operacionalización de la dimensión intermedia según Chiavenato (2022) es la que analiza la relación entre los grupos de personas que se forman en la empresa con respecto a la propia organización, podemos indicar, por ejemplo, cómo es el clima

laboral y la relación entre los miembros de estos grupos a la interna y su relación con otros grupos de trabajo; también se puede operacionalizar analizando el trabajo en equipo, tanto entre los propios grupos humanos formados en su interioridad como su relación intergrupala, cómo cohabitan trabajan en equipo con otros grupos, y su actitud con relación a la propia empresa.

Y en lo concerniente a la dimensión macro perspectiva, según Chiavenato (2022) la podemos operacionalizar observando la dinámica organizacional, tales como marchan los recursos humanos, las finanzas, marketing, entre otras; y cómo se refleja ello con los clientes de la empresa.

Operacionalización de las variables

Variable 1: Gestión de recursos humanos

Variable 2: Comportamiento organizacional

Matriz de Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Gestión de recursos humanos	"La gestión de los recursos humanos implica la planificación, organización en el crecimiento, coordinación y supervisión de las metodologías aptas para fomentar la eficacia en el rendimiento del personal". (Chiavenato, 2020)	La Gestión de Recursos Humanos o Talento Humano se estudiará tomando en cuenta las siguientes dimensiones: alimentación, aplicación, mantenimiento, desarrollo y control.	Alimentación en la GRH	Investigación de mercados	Preg. 1	Escala de Likert
				Búsqueda de la mano de obra	Preg. 2	
				Reclutamiento	Preg. 3	
				Selección	Preg. 4	
			Aplicación en la GRH	Análisis y descripción de los cargos	Preg. 5	
				Inducción del personal contratado	Preg. 6	
				Integración del personal contratado	Preg. 7, 8	
				Evaluación del desempeño, mérito y movimientos de los recursos	Preg. 9	
			Mantenimiento en la GRH	Remuneraciones pagadas al	Preg. 10,11,	
				Elaboración y Ejecución de Planes de Beneficio Social	Preg. 13	
				Programas de higiene y seguridad	Preg. 14, 15	
				Toma de registros y controles de	Preg. 16	
			Desarrollo de la GRH	Inclusión y ejecución de Programas de Entrenamiento	Preg. 17, 18, 19, 20	
				Planes de Desarrollo Personal	Preg. 21, 22	
			Control de la GRH	Crear y Utilizar correctamente bancos de datos	Preg. 23	
				Uso de Sistemas de Información de Recursos Humanos	Preg. 24	
Aplicación de Procesos de auditoría interna,	Preg. 25, 26					

VARIABLES	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Comportamiento organizacional	El Comportamiento Organizacional ilustra la interacción ininterrumpida y la mutua influencia entre individuos y entidades empresariales. Representa una materia académica que emergió como un conjunto interdisciplinario de saberes destinado a analizar la conducta humana en compañías. (Chiavenato, 2022)	La variable Comportamiento organizacional será medida mediante las dimensiones del individuo o micro perspectiva; grupos de las organizaciones o perspectiva intermedia, y la dimensión macro perspectiva o dinámica organizacional.	Micro perspectiva (el individuo)	Número de despidos	Preg. 27, 28,	Escala de Likert
				Tiempo en la empresa en meses	Preg. 30,	
				Número de renuncias del personal	Preg. 33, 34	
			Perspectiva Intermedia (los grupos de las organizaciones)	Consolidación de los grupos de trabajo	Preg. 35, 36	
				Mejor Dirección	Preg. 37, 38	
				Mejora la Organización y gestión empresarial	Preg. 39, 40	
			Macro perspectiva (dinámica organizacional)	Empresa logra revertir resultados	Preg. 41, 42	
				Empresa se consolida en el mercado de telecomunicaciones	Preg. 43, 44	
				Mejora la satisfacción de los clientes por los servicios prestados por la empresa	Preg. 45	

Como hipótesis se plantea H_1 : La gestión de recursos humanos, se relaciona en forma significativa y positiva con el Comportamiento Organizacional de la empresa OCANEY EIRL 2023 y H_0 : La gestión de recursos humanos, no se relaciona en forma significativa y positiva con el Comportamiento Organizacional de la empresa OCANEY EIRL 2023

Los objetivos que se formulan son: Objetivo General, Determinar la relación entre la variable Gestión de Recursos Humanos y el Comportamiento Organizacional en la empresa OCANEY EIRL.2023. Objetivos específicos: Analizar la gestión de los recursos humanos en la empresa OCANEY E.I.R.L.2023. Determinar el nivel del comportamiento organizacional en la empresa OCANEY E.I.R.L.2023. Demostrar la relación entre la dimensión alimentación y la variable comportamiento organizacional en la empresa OCANEY E.I.R.L 2023. Especificar la relación entre la dimensión aplicación y la variable comportamiento organizacional en la empresa OCANEY E.I.R.L 2023. Detallar la relación entre la dimensión mantenimiento y la variable comportamiento organizacional en la empresa OCANEY E.I.R.L 2023. Distinguir la relación entre la dimensión desarrollo y la variable comportamiento organizacional en la empresa OCANEY E.I.R.L 2023. Y establecer la relación entre la dimensión control y la variable comportamiento organizacional en la empresa OCANEY E.I.R.L.2023.

METODOLOGÍA

Tipo y diseño de investigación

Tipo

Se llevó a cabo una investigación de naturaleza Descriptivo Correlacional cuyo objetivo consistió en evidenciar la conexión existente entre las Variables Gestión del Personal y la Conducta en la Organización.

Diseño de investigación

El diseño utilizado en este estudio fue de naturaleza no experimental, ya que no involucró una manipulación intencionada de las variables; además, el cuestionario fue aplicado y la información obtenida en una sola ocasión.

Población – muestra

Población

Los 15 trabajadores de OCANEY EIRL conformaron la población en 2023.

Muestra

Dado el reducido tamaño de la población, no se requirió obtener una muestra.

Técnicas e instrumentos de investigación

Técnica

Se empleó una encuesta como método, la cual presentó un diseño para adquirir datos de los elementos analizados, incluyendo 45 preguntas destinadas a recopilar información acerca de las variables investigadas.

Instrumento

Se empleó un cuestionario con preguntas bien organizadas que permitieron recopilar información de las variables investigadas. Para confirmar su validez, se acudió a la opinión de especialistas, y para evaluar su fiabilidad, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach.

Procesamiento y análisis de la información

Los datos obtenidos se procesaron mediante el software SPSS 25. El proceso generó tablas y figuras estadísticas bien estructuradas, apoyadas por Microsoft Excel para su presentación. Estos elementos visuales posibilitaron la obtención de conclusiones y la formulación de recomendaciones apropiadas. Para verificar la normalidad de los datos, se empleó la prueba de normalidad, que reveló su distribución normal. Asimismo, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson.

RESULTADOS

Descripción de los resultados

Tabla 1. Analizar la gestión de los recursos humanos en la empresa OCANEY E.I.R.L 2023.

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nivel Malo	66 – 102	4	26,7
	Nivel Regular	103 – 110	8	53,3
	Nivel Bueno	111 – 119	3	20,0
	Total		15	100,0%

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación:

En la tabla 1 se observa que el 53.3% de los empleados de la compañía OCANEY E.I.R.L 2023 perciben que la administración de los recursos humanos se encuentra en un nivel regular, mientras que el 26.7% considera que es deficiente, y el 20% percibe que es satisfactoria. Así se concluye que la gestión de recursos humanos en la empresa OCANEY E.I.R.L es calificada como nivel regular.

Tabla 2. Nivel de las dimensiones de la gestión de los recursos humanos en la empresa OCANEY E.I.R.L 2023.

Niveles	Alimentación de GTH		Aplicación de GTH		Mantenimiento de GTH		Desarrollo de GTH		Control de GTH	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Malo	4	26,7%	4	26,7%	4	26,7%	5	33,3%	5	33,3
Regular	9	60,0%	7	46,7%	8	53,3%	4	26,7%	5	33,3
Bueno	2	13,3%	4	26,7%	3	20,0%	6	40,0%	5	33,4
Total	15	100,0%	15	100,0%	15	100,0%	15	100,0%	15	100,0%

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación:

En la tabla 2 se observa la diversidad de niveles en las dimensiones de la gestión del personal en la compañía OCANEY E.I.R.L en 2023. Los niveles de alimentación, aplicación y mantenimiento son considerados regulares por el 60%, 46,7% y 56,3% de los empleados de OCANEY E.I.R.L respectivamente. Asimismo, las dimensiones de desarrollo y control son calificadas como buenas, según el 40% y 33,4% de los trabajadores de la empresa OCANEY E.I.R.L. Esto sugiere que las dimensiones de la gestión del talento humano se encuentran en un nivel razonablemente positivo.

Tabla 3. *Nivel de comportamiento organizacional según percepción de los trabajadores de la empresa OCANEY E.I.R.L. 2023*

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nivel malo	61 – 71	4	26,7
	Nivel regular	72 – 74	7	46,7
	Nivel bueno	75 - 86	4	26,6
	Total		15	100,0

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación:

La tabla 3 muestra que casi la mitad, es decir, el 46,7%, de los empleados de OCANEY E.I.R.L consideran que el comportamiento organizacional tiene una calidad media. Por otro lado, el 26,7% de los trabajadores perciben un nivel bajo, mientras que un 26,6% lo califican como bueno. En conclusión, el comportamiento organizacional de los empleados de OCANEY E.I.R.L se clasifica como nivel regular.

Tabla 4. Nivel de las dimensiones del de comportamiento organizacional según percepción de los trabajadores de la empresa OCANEY E.I.R.L. 2023

Niveles	Micro Perspectiva		Perspectiva Intermedia		Macro Perspectiva	
	N°	%	N°	%	N°	%
Malo	6	39,0%	8	53,3%	8	53,3%
Regular	6	41,0%	4	26,7%	3	20,0%
Bueno	3	20,0%	3	20,0%	4	26,7%
Total	15	100,0%	15	100,0%	15	100,0%

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación

En la tabla 4 se observa la diversidad en las dimensiones del comportamiento organizacional en la compañía OCANEY E.I.R.L. 2023. Los niveles en la perspectiva Micro son considerados regulares según el 41% de los empleados de OCANEY E.I.R.L. Mientras tanto, las perspectivas intermedia y macro presentan un nivel deficiente, de acuerdo con la percepción del 53,3% de los trabajadores de la empresa. Esto indica que las dimensiones del compromiso organizacional muestran un nivel regular-malo.

Caracterización de las variables

Tabla 5. Caracterización de la gestión de los recursos humanos en la empresa OCANEY E.I.R.L 2023.

Factores/variables		GRH						Total	
		Malo		Regular		Bajo			
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sexo	Masculino	2	13,3%	7	46,7%	3	20,0%	12	80,0%
	Femenino	2	13,3%	1	6,7%	0	0,0%	3	20,0%
Edad	18 – 25	1	6,7%	1	6,7%	0	0,0%	2	13,3%
	De 26 a 40	1	6,7%	6	40,0%	2	13,3%	9	60,0%
	De 41 – 50	2	13,3%	1	6,7%	1	6,7%	4	26,7%
Estado civil	Soltero	0	0,0%	2	13,3%	0	0,0%	2	13,3%
	Conviviente	3	20,0%	5	33,3%	0	0,0%	8	53,3%
	Casado	1	6,7%	1	6,7%	1	6,7%	3	20,0%
	Separado	0	0,0%	0	0,0%	2	13,3%	2	13,3%
Grado de instruccion	Superior no universitaria compl	1	6,7%	0	0,0%	0	0,0%	1	6,7%
	Superior no universitaria incom	0	0,0%	4	26,7%	0	0,0%	4	26,7%
	Superior universitaria compl	0	0,0%	2	13,3%	0	0,0%	2	13,3%
	Superior universitaria incom	3	20,0%	1	6,7%	1	6,7%	5	33,3%
	Posgrado Completo	0	0,0%	0	0,0%	1	6,7%	1	6,7%
	Posgrado incomplet	0	0,0%	1	6,7%	1	6,7%	2	13,3%
Antigüedad	0-3 meses	1	6,7%	1	6,7%	0	0,0%	2	13,3%
	Mas de 3-6 meses	0	0,0%	1	6,7%	0	0,0%	1	6,7%
	Mas de 6–12 meses	3	20,0%	5	33,3%	2	13,3%	10	66,7%
	más 24 meses	0	0,0%	1	6,7%	1	6,7%	2	13,3%
TOTAL		4	26,7%	8	53,3%	3	20,0%	15	100,0%

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación:

En la Tabla 5, se puede observar que aproximadamente la mitad de los empleados en OCANEY E.I.R.L, es decir, el 46.7% específicamente entre aquellos del género masculino, consideran que la gestión de recursos humanos (GRH) tiene un nivel regular. Del mismo modo, más de un tercio de los trabajadores, que están en el rango de edad de 26 a 40 años (40%), perciben que la GRH en OCANEY E.I.R.L es de nivel regular. En cuanto al nivel de educación, un poco más de una cuarta parte de los empleados (26.7%) tienen educación superior no universitaria incompleta y consideran que la GRH tiene un nivel regular.

Tabla 6. Caracterización del comportamiento organizacional en la empresa OCANEY E.I.R.L 2023.

Factores/variables		Compromiso Organizacional						Total	
		Malo		Regular		Bajo			
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Sexo	Masculino	3	20,0%	5	33,3%	4	26,7%	12	80,0%
	Femenino	1	6,7%	2	13,3%	0	0,0%	3	20,0%
Edad	18 – 25	1	6,7%	1	6,7%	0	0,0%	2	13,3%
	De 26 a 40	2	13,3%	5	33,3%	2	13,3%	9	60,0%
	De 41 – 50	1	6,7%	1	6,7%	2	13,3%	4	26,7%
Estado civil	Soltero	0	0,0%	2	13,3%	0	0,0%	2	13,3%
	Conviviente	3	20,0%	4	26,7%	1	6,7%	8	53,3%
	Casado	1	6,7%	0	0,0%	2	13,3%	3	20,0%
	Separado	0	0,0%	1	6,7%	1	6,7%	2	13,3%
Grado de instrucción	Superior no universitaria compl	1	6,7%	0	0,0%	0	0,0%	1	6,7%
	Superior no universitaria incom	1	6,7%	3	20,0%	0	0,0%	4	26,7%
	Superior universitaria compl	1	6,7%	1	6,7%	0	0,0%	2	13,3%
	Superior universitaria incom	1	6,7%	2	13,3%	2	13,3%	5	33,3%
	Posgrado Completo	0	0,0%	1	6,7%	0	0,0%	1	6,7%
	Posgrado incomplet	0	0,0%	0	0,0%	2	13,3%	2	13,3%
Antigüedad	0-3 meses	1	6,7%	1	6,7%	0	0,0%	2	13,3%
	Mas de 3-6 meses	0	0,0%	1	6,7%	0	0,0%	1	6,7%
	Mas de 6–12 meses	3	20,0%	5	33,3%	2	13,3%	10	66,7%
	más 24 meses	0	0,0%	0	0,0%	2	13,3%	2	13,3%
TOTAL		4	26,7%	7	46,7%	4	26,7%	15	100,0%

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación:

En la tabla 6 se muestra que aproximadamente un tercio de los empleados de OCANEY E.I.R.L, específicamente los del género masculino, consideran que el comportamiento organizacional es de nivel regular. Del mismo modo, más de un tercio de los empleados entre 26 y 40 años (33,3%) tienen la misma percepción sobre el comportamiento organizacional de la empresa. En cuanto al nivel de educación, el 20,0% de los trabajadores tienen instrucción superior no universitaria incompleta y opinan que el comportamiento tiene un nivel regular.

Prueba de Normalidad

Tabla 7

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk de la GRH y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa OCANEY E.I.R.L. 2023

Variables/Dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de recursos humanos	,807	15	,086
Alimentación en la GRH	,973	15	,901
Aplicación en la GRH	,875	15	,040
Mantenimiento en la GRH	,926	15	,239
Desarrollo de la GRH	,715	15	,006
Control de la GRH	,931	15	,279
Comportamiento organizacional	,934	15	,313
Micro perspectiva	,908	15	,128
Perspectiva Intermedia	,935	15	,319
Macro perspectiva	,939	15	,372

Fuente: Base de datos del investigador

Interpretación

En la tabla 7 se muestra la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, que evalúa la normalidad de los datos de las variables de estudio en pruebas con muestras menores a 50 ($n < 50$). Se observa que los niveles de significancia para las variables de gestión de recursos humanos y comportamiento organizacional son superiores al 5% ($p > 0.05$). Esto indica que los datos tienen una distribución normal, lo que permite utilizar la prueba paramétrica de Correlación de Pearson para establecer la relación entre las variables de estudio al correlacionar la gestión de recursos humanos y/o dimensiones con el comportamiento organizacional.

Contrastación de la hipótesis

Prueba de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica 1

H₁: Existe relación significativa entre la Alimentación en la GRH y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa OCANEY E.I.R.L. 2023.

H₀: No existe relación significativa entre la Alimentación en la GRH y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa OCANEY E.I.R.L. 2023.

Tabla 8

Correlación de la Alimentación en la GRH con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa OCANEY E.I.R.L. 2023.

		Correlaciones	
		Alimentación en la GRH	Comportamiento organizacional
Alimentación en la GRH	Correlación de Pearson	1	,089**
	Sig. (bilateral)		,065
	N	15	15
Comportamiento organizacional	Correlación de Pearson	,089**	1
	Sig. (bilateral)	,065	
	N	15	15

Interpretación

En la tabla 8 se observa que el grado de relevancia es 0,065 superior al 5% ($p > 0.05$). Esto indica que no hay conexión destacada entre la dimensión de Alimentación en la GRH y la variable de Comportamiento organizacional. Por tanto, podemos afirmar que la Alimentación no incide significativamente en la generación del comportamiento organizacional en la empresa OCANEY E.I.R.L, lo que conlleva a la negación de la hipótesis de investigación.

Prueba de hipótesis específica 2

H₁: Existe relación significativa entre la Aplicación en la GRH y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa OCANEY E.I.R.L. 2023.

H₀: No existe relación significativa entre la Aplicación en la GRH y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa OCANEY E.I.R.L. 2023.

Tabla 9

Correlación de la Aplicación en la GRH con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa OCANEY E.I.R.L. 2023

Correlaciones			
		Aplicación en la GRH	Comportamiento organizacional
Aplicación en la GRH	Correlación de Pearson	1	,060
	Sig. (bilateral)		,348
	N	15	15
Comportamiento organizacional	Correlación de Pearson	,060	1
	Sig. (bilateral)	,348	
	N	15	15

Interpretación

En la tabla 9 se observa que el nivel de importancia es 0,348 por encima del 5% ($p > 0,05$), lo que implica que no hay una relación relevante entre la dimensión Aplicación en la GRH y la variable Comportamiento organizacional. Por tanto, podemos afirmar que la Aplicación no influye en la generación del comportamiento organizacional en la empresa OCANEY E.I.R.L, lo que conlleva al rechazo de la hipótesis de estudio.

Prueba de hipótesis específica 3

H₁: Existe relación significativa entre el Mantenimiento en la GRH y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa OCANEY E.I.R.L. 2023.

H₀: No existe relación significativa entre el Mantenimiento en la GRH y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa OCANEY E.I.R.L. 2023.

Tabla 10

Correlación del Mantenimiento en la GRH con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa OCANEY E.I.R.L. 2023

		Correlaciones	
		Mantenimiento en la GRH	Comportamiento organizacional
Mantenimiento en la GRH	Correlación de Pearson	1	,073**
	Sig. (bilateral)		,056
	N	15	15
Comportamiento organizacional	Correlación de Pearson	,073**	1
	Sig. (bilateral)	,056	
	N	15	15

Interpretación

En la tabla 10 se observa que el nivel de importancia es 0,056 superior al 5% ($p > 0,05$), indicando que no hay una relación significativa entre la dimensión de Mantenimiento en la GRH y la variable de Comportamiento organizacional. Por consiguiente, podemos afirmar que el Mantenimiento no tiene un papel relevante en la generación del comportamiento organizacional en la empresa OCANEY E.I.R.L., lo que lleva a rechazar la hipótesis de estudio.

Prueba de hipótesis específica 4

H₁: Existe relación significativa entre el Desarrollo en la GRH y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa OCANEY E.I.R.L. 2023.

H₀: No existe relación significativa entre el Desarrollo en la GRH y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa OCANEY E.I.R.L. 2023.

Tabla 11

Correlación del Desarrollo en la GRH con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa OCANEY E.I.R.L. 2023

		Correlaciones	
		Desarrollo de la GRH	Comportamiento organizacional
Desarrollo de la GRH	Correlación de Pearson	1	,010**
	Sig. (bilateral)		,053
	N	15	15
Comportamiento organizacional	Correlación de Pearson	,010**	1
	Sig. (bilateral)	,053	
	N	15	15

Interpretación

En la tabla 11 se observa que el grado de significancia supera ligeramente el 5% ($p > 0,05$), indicando la ausencia de una conexión relevante entre la dimensión de Desarrollo en la GRH y la variable de Comportamiento organizacional. Por consiguiente, podemos afirmar que el Desarrollo no tiene un impacto significativo en la generación del comportamiento organizacional dentro de la empresa OCANEY E.I.R.L, lo que lleva al rechazo de la hipótesis planteada en el estudio.

Prueba de hipótesis específica 5

H₁: Existe relación significativa entre el Control en la GRH y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa OCANEY E.I.R.L. 2023.

H₀: No existe relación significativa entre el Control en la GRH y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa OCANEY E.I.R.L. 2023.

Tabla 12

Correlación del Control en la GRH con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa OCANEY E.I.R.L. 2023

		Correlaciones	
		Control de la GRH	Comportamiento organizacional
Control de la GRH	Correlación de Pearson	1	,044**
	Sig. (bilateral)		,070
	N	15	15
Comportamiento organizacional	Correlación de Pearson	,044**	1
	Sig. (bilateral)	,070	
	N	15	15

Interpretación

En la tabla 12 se observa que el nivel de importancia es 0,070 superior al 5% ($p > 0,05$). Esto implica que no hay una conexión significativa entre la dimensión de Control en la GRH y la variable de Comportamiento organizacional. Por lo tanto, podemos afirmar que el Control no tiene un papel determinante en la generación del comportamiento organizacional en la empresa OCANEY E.I.R.L. Como resultado, se descarta la hipótesis de estudio.

Prueba de hipótesis general

H₁: Existe relación significativa entre la GRH con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa OCANEY E.I.R.L. 2023.

H₀: No existe relación significativa entre la GRH con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa OCANEY E.I.R.L. 2023.

Tabla 13

Correlación de la GRH con el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa OCANEY E.I.R.L. 2023

		Correlaciones	
		Gestión de recursos humanos	Comportamiento organizacional
Gestión de recursos humanos	Correlación de Pearson	1	,005**
	Sig. (bilateral)		,080
	N	15	15
Comportamiento organizacional	Correlación de Pearson	,005**	1
	Sig. (bilateral)	,080	
	N	15	15

Interpretación

En el cuadro 13 se observa que el grado de importancia supera el 5% ($p > 0,05$), lo que indica que no hay una conexión significativa entre la Gestión de Recursos Humanos (GRH) y el comportamiento dentro de la organización. Por lo tanto, podemos afirmar que la GRH no influye en la generación del comportamiento organizacional en la empresa OCANEY E.I.R.L., y de esta forma se rechaza la hipótesis de investigación.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Objetivo específico 1: Analizar la gestión de los recursos humanos en la empresa OCANEY E.I.R.L.2023.

El informe sobre la administración de los recursos humanos de la compañía OCANEY E.I.R.L 2023, según la tabla 1, arroja una evaluación promedio, de acuerdo con el 53.3% de los empleados. Este resultado se alinea con ciertos aspectos como alimentación, implementación y mantenimiento de la GRH (con un 60%, 46,7% y 56,3%, respectivamente). Es decir, son las áreas con mejor calificación. No obstante, hay otras dimensiones que los trabajadores consideran como nivel bueno, como desarrollo y control (con un 40% y 33,4%, respectivamente). Estos resultados concuerdan con Huapula, (2022), quien en sus resultados mostraron que el 50.0 % indica que la gestión de personal y el comportamiento en la empresa son calificados como regulares; se encontró una correlación positiva significativa de 0.877, además Ríos (2020) propone la aplicación integral de un modelo de gestión de recursos humanos, pues la empresa no ha establecido un proceso de GRH de manera formal donde se definan correctamente las funciones de los empleados en función a las metas y perspectivas futuras de la empresa; el manejo del recurso humano por competencias, habilidades y compromiso con la empresa. En relación con esto, se alude a Chiavenato (2007), cuya propuesta abordó la conceptualización de la Gestión de Recursos Humanos: se trata de la dirección de los recursos humanos, englobando la planificación, organización de crecimiento, coordinación y supervisión de las metodologías aptas para impulsar el rendimiento efectivo del equipo laboral.

Objetivo específico 2: Determinar el nivel del comportamiento organizacional en la empresa OCANEY E.I.R.L.2023.

El informe sobre el funcionamiento interno de OCANEY E.I.R.L en 2023, de acuerdo con la tabla 3, muestra un rendimiento promedio. Según el 46,7% de los empleados, se percibe así. Este resultado se alinea con uno de los aspectos considerados, en este caso, la Micro perspectiva, que tiene un porcentaje similar, con un 41%, es decir, es la que mejor calificación ha obtenido, sin embargo, existen

otras dimensiones que los trabajadores perciben con nivel malo como perspectiva intermedia y macro perspectivas (con un 53,3% y 53,3% respectivamente). Los resultados son congruentes con los hallazgos de Huanca (2021), cuyo estudio determinó que, en términos generales, la conducta de los empleados en la compañía grifo Marcelo's S.R.L. es positiva en un 69%, en un nivel medio en un 15% y en un nivel bajo en un 16%. Sobre este tema, se alude a Robbins (2009), que caracteriza el comportamiento organizacional como el dominio de análisis que estudia el impacto que los individuos, colectivos y estructura tienen en la conducta dentro de las instituciones, con el fin de emplear ese entendimiento para aumentar la eficacia de dichas organizaciones.

Objetivo específico 3: Demostrar la relación entre la dimensión alimentación y la variable comportamiento organizacional en la empresa OCANEY E.I.R.L 2023.

En la tabla 8 se puede observar que el nivel de significancia es superior en 0,065 al 5% ($p < 0,05$), indicando que la Alimentación no tiene influencia en la formación del comportamiento organizacional en la compañía OCANEY E.I.R.L. Los hallazgos son similares a los de Quintano, (2020), quien descubrió que no hay una conexión relevante entre la contratación de personal y el grupo de trabajo. Además, Suárez (2018) concluyó en su investigación que hay ciertas deficiencias en la temporalidad y cobertura de las vacantes, el proceso de inclusión durante la contratación, la motivación especialmente en el desarrollo profesional de los empleados, y la necesidad de aumentar tanto las capacitaciones como el número de personas formadas. Respecto a este tema, Chiavenato (2009) señala que el componente de alimentación engloba la indagación del mercado, el personal disponible y el ámbito laboral, así como el proceso de reclutamiento y selección. Es esencial realizar una lectura adecuada tanto del mercado de bienes y servicios en el que la empresa opera como del mercado laboral, a fin de atraer a talentos destacados y entender de cerca las tendencias y requisitos para ocupar ciertos cargos y llevar a cabo tareas específicas.

Objetivo específico 4: Especificar la relación entre la dimensión aplicación y la variable comportamiento organizacional en la empresa OCANEY E.I.R.L 2023.

En la tabla 9 se puede observar que el nivel de relevancia supera el 5% ($p > 0,05$), lo que indica que la Aplicación no tiene un impacto en la generación del comportamiento organizacional en la compañía OCANEY E.I.R.L. Los hallazgos coinciden con los resultados de Sánchez (2019), quien en su investigación logró una disminución en la estructura organizacional, pasando de 80 a 65 posiciones después de analizar y describir los puestos. Esto también llevó a una reducción del 20% en los gastos de personal. Los tiempos de cobertura de los procesos de selección se redujeron en un 30%, pasando de 29 a 20 días hábiles. Además, la rotación de personal disminuyó del 6% al 4%. La previa implementación de los descriptivos de puestos permitió una mejora en el planteamiento del proceso de Reclutamiento, Selección e Inducción de Personal. En relación a esto, se hace referencia a Chiavenato (2009), quien aborda el componente de recursos humanos relacionado con la aplicación. Esta área se enfoca en analizar y describir los puestos de trabajo de acuerdo a sus funciones y perfiles, siguiendo cuadros de asignación de personal que se encuentran especificados y detallados en manuales de organización y función. Asimismo, se aborda la integración o inducción de nuevos empleados, la evaluación del mérito o desempeño y los movimientos del personal. Para estos propósitos, se emplean técnicas de evaluación del desempeño del personal.

Objetivo específico 5: Detallar la relación entre la dimensión mantenimiento y la variable comportamiento organizacional en la empresa OCANEY E.I.R.L 2023.

En la tabla 10, se pudo observar que el nivel de significancia es 0,056, superando el 5% ($p > 0,05$). Esto indica que el Mantenimiento no tiene un papel en la generación del comportamiento organizacional en OCANEY E.I.R.L, lo que lleva a rechazar la hipótesis de investigación. Los hallazgos no concuerdan con los obtenidos por Leyva, (2019), cuyo estudio indicó que las distintas áreas de contratación y selección de empleados, incorporación de personal, formación y retención, se vinculan de forma positiva y significativa con el rendimiento laboral de los

trabajadores en la compañía analizada. Se fundamenta con Chiavenato (2009) quien señala que el componente de conservación de recursos humanos comprende la compensación, programas de bienestar social, condiciones de salud y seguridad laboral, así como la gestión y monitoreo del personal. Esta situación es intrínseca, ya que la labor realizada por miembros colaboradores de una compañía es generadora de valor económico, y en consecuencia, es esencial recibir una retribución equitativa conforme a las dinámicas del mercado y el rendimiento del trabajador.

Objetivo específico 6: Distinguir la relación entre la dimensión desarrollo y la variable comportamiento organizacional en la empresa OCANEY E.I.R.L 2023.

En la tabla 11 se pudo observar que el nivel de significancia es ligeramente superior al 5% ($p > 0,05$), lo que indica que el Desarrollo no tiene un papel relevante en la generación del comportamiento organizacional en la empresa OCANEY E.I.R.L. Por lo tanto, la hipótesis de estudio es rechazada. Los hallazgos difieren de los obtenidos por Dolores en 2019, cuya investigación señaló que el manejo de los recursos humanos impacta en la rotación de empleados en el Banco BBVA Continental, Huacho 2019. A un nivel de confianza del 99% y un coeficiente de correlación de 0,688**, es crucial que la administración de recursos humanos logre una rotación del personal, lo que permitirá contar con empleados más familiarizados con las distintas áreas de la entidad bancaria. Se hace mención a Chiavenato (2009), quien plantea que el componente de crecimiento del personal en la empresa comprende tanto los programas de capacitación como los planes de desarrollo del talento. Este proceso involucra inicialmente una detallada evaluación de las necesidades reales de la organización, y en base a este análisis, mejorar las competencias y destrezas de los empleados, con el propósito de realizar una inversión en el recurso humano y asegurar ventajas a largo plazo.

Objetivo específico 7: Establecer la relación entre la dimensión control y la variable comportamiento organizacional en la empresa OCANEY E.I.R.L.2023.

En la tabla 12 se observa que el nivel de importancia es superior al 5% por un valor de 0,070 ($p>0,05$), indicando que el Control no influye en la creación del comportamiento organizacional en la compañía OCANEY E.I.R.L. Por consiguiente, la hipótesis de investigación es descartada. Los resultados concuerdan con los hallazgos de Lezameta (2019) en su investigación acerca de la situación problemática de la compañía. Esta carece de cualquier documento de gestión que contenga la estructura organizacional, descripciones y perfiles de los puestos requeridos para su funcionamiento. La falta del Manual de Organizaciones y Funciones evidencia problemas reales y persistentes en la empresa, especialmente relacionados con la integración de recursos humanos. Tales problemas incluyen un deficiente proceso de reclutamiento, debido a que las convocatorias no proporcionan una descripción precisa del perfil del candidato solicitado para el puesto, así como otros aspectos importantes que deben tenerse en cuenta antes de redactar y publicar la convocatoria laboral. En relación a este tema, se hace referencia a Chiavenato (2009) y su planteamiento acerca del subsistema de gestión de recursos humanos. Este subsistema engloba el conjunto de herramientas que abarcan la base de datos, el sistema de información y la auditoría. Estos elementos son esenciales para supervisar el rendimiento de los colaboradores y fomentar una mejora continua. Asimismo, pueden ser utilizados no solo en acciones preventivas y correctivas, sino también para identificar nuevos talentos internos, evitando así la necesidad de buscar externamente.

Objetivo General: Determinar la relación entre la variable Gestión de Recursos Humanos y el Comportamiento Organizacional en la empresa OCANEY EIRL.2023.

La tabla 13 muestra que el nivel de significancia supera el 5% por 0,080 ($p>0,05$), indicando que la GRH no influye en la creación del comportamiento organizacional dentro de la compañía OCANEY E.I.R.L. Por ende, la hipótesis de estudio es descartada. Los resultados obtenidos difieren de los hallados en Valencia (2019). El análisis estadístico demostró que el comportamiento en la organización tiene un impacto en la gestión del talento humano en un banco peruano en 2019. Además, Ramírez (2019) señaló que la dirección estratégica de

recursos humanos establece los cimientos para lograr ventajas competitivas en la empresa mediante la implementación de una estructura efectiva, personal cualificado, enfoque innovador, sistemas de pensamiento, cultura corporativa y valoración del personal. En relación a este tema, se destaca la contribución de Chiavenato (2009), quien amplió la noción de administración de personal, indicando que se trata de un procedimiento compuesto por múltiples subsistemas interrelacionados. Además, Chiavenato (2022) hizo referencia al análisis del comportamiento organizacional, que abarca el estudio de individuos y colectivos que operan en las empresas, y su constante interacción e influencia mutua.

CONCLUSIONES

- El hallazgo revela que la administración del capital humano en la empresa OCANEY E.I.R.L 2023 muestra una calificación regular, según la evaluación del 53.3% de los empleados. Este resultado concuerda con ciertos aspectos como la nutrición, implementación y sostenimiento de la GRH (con una puntuación del 60%, 46.7%, y 56.3% respectivamente), es decir, son los que han obtenido una evaluación más positiva. No obstante, existen otras áreas que los trabajadores perciben como bien valoradas, como el desarrollo y control, con un 40% y 33.4% respectivamente.
- La empresa OCANEY E.I.R.L 2023 muestra un comportamiento organizacional evaluado como de nivel regular según el 46,7% de los empleados. Este resultado se alinea con la perspectiva micro de la empresa, que obtiene una calificación destacada del 41%. No obstante, otras dimensiones, como la perspectiva intermedia y macro, son percibidas con un nivel deficiente por el 53,3% de los trabajadores cada una.
- Se evidenció que la dimensión alimentación de GRH no tiene relación con el comportamiento organizacional dentro de la compañía OCANEY E.I.R.L con una relevancia estadística superior al 5% ($p < 0.05$). Además, el coeficiente de correlación de Pearson, que es de 0.689, sugiere una correlación positiva de grado moderado.
- Se comprobó que la dimensión aplicación de la Gestión de Recursos Humanos no tiene relación con el comportamiento organizacional dentro de la compañía OCANEY E.I.R.L, según un nivel de significancia superior al 5% ($p < 0.05$). Asimismo, el coeficiente de correlación de Pearson es igual a 0.260, lo cual señala una correlación positiva de magnitud reducida.
- Se verificó que la dimensión mantenimiento de la gestión de recursos humanos no se relaciona con el comportamiento organizacional dentro de la compañía OCANEY E.I.R.L., de acuerdo con un nivel de significancia superior al 5% ($p < 0.05$). Asimismo, el coeficiente de correlación de Pearson, cuyo valor es de 0.673, muestra una relación positiva débil.
- Se ha comprobado que la dimensión crecimiento de la Gestión de Recursos

Humanos no se relaciona con el comportamiento en la organización en OCANEY E.I.R.L. según el nivel de importancia superior al 5% ($p < 0.05$). Asimismo, el coeficiente de correlación de Pearson = 0, 710 muestra una fuerte correlación positiva.

- Se ha comprobado que el control de la gestión de recursos humanos no se relaciona con el comportamiento en la compañía OCANEY E.I.R.L, según el nivel de significancia superior al 5% ($p < 0.05$). Además, el coeficiente de correlación de Pearson, que es igual a 0.644, muestra una correlación positiva de magnitud moderada.
- Quedó evidenciado que la gestión de recursos humanos no se relaciona con el comportamiento institucional en la compañía OCANEY E.I.R.L, de acuerdo al nivel de importancia superior al 5% ($p < 0.05$). Además, el coeficiente de Correlación de Pearson, con valor de 0.805, señala una fuerte correlación positiva.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los responsables de la gestión del recurso humano de la empresa OCANEY E.I.R.L que implementen estrategias que permitan mejorar su gestión y sea percibida por los trabajadores como una buena gestión.
- Se recomienda a los directivos de la empresa OCANEY E.I.R.L desarrollar acciones que conlleven a fomentar un comportamiento organizacional adecuado en beneficio de la empresa y de los colaboradores.
- Se recomienda que el proceso de reclutamiento, selección de personal se realice conforme a los requerimientos de la empresa de la empresa OCANEY E.I.R.L y se logren los objetivos organizacionales
- Se recomienda que los encargados de la GRH de la empresa OCANEY E.I.R.L realice actividades que promuevan la integración del personal contribuyendo a un mejor comportamiento organizacional
- Los directivos de la empresa OCANEY E.I.R.L deben revisar las políticas de seguridad y bienestar de su personal que conlleve a un mejor actuar en las actividades que realiza.
- Se recomienda a los responsables de la GRH realizar capacitaciones acordes a lo que requiera el personal, previo diagnóstico de necesidades del recurso humano, de esta manera su desempeño dentro de la empresa, sea óptimo.
- Se recomienda realizar evaluaciones periódicas al personal de la empresa OCANEY E.I.R.L que permita detectar las desviaciones y se debe dar a conocer a todo el personal las desviaciones encontradas.
- Se recomienda a los directivos de la empresa OCANEY E.I.R.L. fortalecer la gestión que realizan los encargados de los recursos humanos de manera que se realice de manera efectiva y el personal se sienta comprometido e identificado con la misma.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, L. (2019). *Influencia de la Gestión del Talento Humano en el Clima Organizacional en la Institución Educativa Particular del Pacífico College, Cajamarca, 2019*. (Tesis Pregrado. Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca, Perú. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.14074/3800>
- Alban, E. y Romero, M. (2020). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado de Baños de Agua Santa en el área de obras públicas*. (Tesis Pregrado). Universidad Técnica de Ambato-Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación-Carrera de Psicología Industrial. Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31634>
- Campos, R. et al. (2018). *Propuesta de mejora en el proceso de gestión humana basado en gestión del conocimiento para la mejora en la productividad en una empresa de la industria de plástico*. (Tesis Pregrado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/624863>
- Chiavenato, I. (2020) *Gestión del Talento Humano*. V Edición. Madrid, España. Editorial: McGraw-Hill Publishing Co. Obtenido de <http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Gestion%20del%20talento%20humano.pdf>
- Dolores, L. (2019). *La gestión de recursos humanos y la rotación del personal del banco BBVA Continental, Huacho 2019*. (Tesis Pre Grado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4295/LUCERO%20NATALY%20DOLORES%20CRUZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- ENDALIA (2021) *Gestión del Talento Humano: Una Pieza Clave en la empresa*. Obtenido de <https://www.endalia.com/news/claves-gestion-recursos-humanos/>
- Espinoza, K. (2021). *Gestión del Talento Humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral Número VIII. Sede Huancayo en tiempos de COVID 19*. (Tesis Post Grado). Universidad Continental. Huancayo, Perú.

- repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MR HGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf.
- García & Casanueva. (2000). *Prácticas en la Gestión Empresarial*. España. Editorial: McGraw-Hill Interamericana de España. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=575814>
- Gómez - Mejía, L. et al (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. V Edición. Madrid, España. Editorial Universidad Complutense de Madrid- Pearson prentice Hall. Obtenido de https://www.academia.edu/32619072/Gesti%C3%B3n_de_recursos_humanos_Gomez_Mejia_et_al
- Huanca, S. (2021) *El Comportamiento Organizacional de la empresa Grigo Marcelo´s S.R.L. 2021* (Tesis Pregrado). Universidad Alas Peruanas. Cusco, Perú. Obtenido de https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/10443/Tesis_ComportamientoOrganizacional_Empresa_Grifo%20Marcelo%20s%20SRL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huapula, S. y Mendoza, A. (2022). *Gestión de Recursos Humanos y el Comportamiento Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022*. (Tesis Pregrado). Universidad Nacional de Ucayali. Pucallpa, Ucayali, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6195>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. XIII Edición. México DF, México. Obtenido de https://www.academia.edu/36178675/Comportamiento_Humano_en_el_Tra_bajo_Newstrom
- León, F. (2020) *Competencias y Gestión de Recursos Humanos*. (Tesis Pregrado Psicología). Universidad Cayetano Heredia. Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8510/Competencias_LeonNieto_Frescia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Leyva, Y. (2019) *Percepción de la gestión de recursos humanos y su relación con el desempeño laboral en la Cooperativa de Servicios Múltiples Nuevo Mundo Laboral, en el año 2019*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11537/23250>

- Lezameta, A. (2019). *El Manual de Organización y Funciones (MOF) y su contribución en el proceso de integración de Recursos Humanos de la empresa MyA Contratistas Generales SRL - Período 201*. Obtenido de https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/2982/T016_72229865_T.pdf?sequence=1
- Liquidano, M. (2006) *La Gestión de Recursos Humanos en Empresas*. Obtenido de [Dialnet-LaGestionDeRecursosHumanosEnEmpresasDeAguascalient-6484541%20\(1\).pdf](http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6484541)
- Márquez, B. (2020) *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de fabricación de metales, ubicada en Lima, en el año 2020*. (Tesis Pregrado). Universidad de las Américas. Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1248/MARQUEZ%20CALLAHUI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Meléndez, A. (2018) *Comportamiento Organizacional y Satisfacción laboral en la empresa de administración de Eventos Toldos Conco S.R.Ltda San Borja – 2018*. (Tesis de Pre Grado). Universidad Autónoma del Perú. Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1356/Melendez%20Villanueva%2c%20Angel%20Gabriel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mendoza, M. (2019). *Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa de Transporte Transmar Services Cargo S.R.L. en el Distrito de Cajamarca - 2020*. (Tesis Pregrado). Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca; Perú. Obtenido de <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/3808/PLAN%20DE%20CAPACITACION%20PARA%20MEJORAR%20EL%20DESEMPE%20LABORAL%20DE%20LOS%20COLABORADORES%20DE%20LA%20EMPRESA%20DE%20TRANSPORTE%20TRANSMAR%20SERVICES%20CARGO%20S.R.L.%20EN%20>
- Morales, C. (2018) *Modelo de gestión del talento humano aplicado al sector de servicios de transporte de la provincia de Tungurahua*. Universidad Técnica

- de Ambato. Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27621/1/465%20O.E..pdf>
- Quintano, D. (2020) *Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta – 2020*. (Tesis Pregrado). Universidad Peruana de Ciencias e Informática. Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/698/QUINTANO%20HUAMAN%2c%20DIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez et al. (2019) *Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico*. (Tesis Postgrado). La Serena, Chile. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167
- Ríos, L. (2020) *Propuesta de modelo de gestión del talento humano para empresas del sector de comercialización de reactivos de laboratorio e insumos médicos. Caso: Biopromed Cía. Ltda* (Tesis Post Grado). Universidad Andina Simó Bolívar. Quito, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7457>
- Robbins S. (2017) *Comportamiento Organizacional*. XVII Edición. Editorial Pearson. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/612569307/Libro-Comportamiento-Organizacional-Stephen-P-Robbins-1>
- Sánchez, M. (2019) *Gestión de Recursos Humanos en procesos de cambio*. (Tesis Pregrado Psicología). Universidad De Lima. Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/8440/S%C3%A1nchez%20Tarazona_Mayra%20Luc%C3%ADa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Soledipa, B. (2018) *Modelo para la gestión del talento humano con criterio de sostenibilidad desde los emprendimientos de la economía popular y solidaria en el sector de artesanías ecuatorianas*. (Tesis Doctoral). Universidad De Pinar Del Río Hermanos Saíz Montes De Oca. Cuba. Obtenido de <https://rc.upr.edu.cu/bitstream/DICT/3398/1/Betty%20Janeth%20Soledipa%20Ca%c3%blarte.pdf>
- Suarez, S. (2018). *Gestión de Recursos Humanos para mejorar el Comportamiento*

- Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cajaruro, Utcubamba, 2018.* (Tesis de Pre Grado). Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Chachapoyas, Amazonas, Perú. Obtenido de <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/1943/Suarez%20Tapia%20Sheyli%20Margoth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torres, C. (2019) *Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología hospital Policía Nacional del Perú Luis Nicacio Sáenz 2019.* (Tesis de Pregrado). Universidad San Martín de Porres. Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6447/torres_pca.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valencia, E. (2019) *Comportamiento organizacional en la gestión del talento humano de una entidad bancaria del Perú, 2019.* (Tesis de Doctorado). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49742?show=full>

1. Anexos y apéndices

Anexo 1.- Matriz de Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Gestión de recursos humanos	La administración de recursos humanos consiste en la planeación, organización de desarrollo, coordinación y control de las técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal”. (Chiavenato, 2020)	La Gestión de Recursos Humanos o Talento Humano se estudiará tomando en cuenta las siguientes dimensiones: alimentación, aplicación, mantenimiento, desarrollo y control.	Alimentación en la GRH	Investigación de mercados	Preg. 1	Escala de Likert
				Búsqueda de la mano de obra	Preg. 2	
				Reclutamiento	Preg. 3	
				Selección	Preg. 4	
			Aplicación en la GRH	Análisis y descripción de los cargos	Preg. 5	
				Inducción del personal contratado	Preg. 6	
				Integración del personal contratado	Preg. 7, 8	
				Evaluación del desempeño, mérito y movimientos de los recursos humanos	Preg. 9	
			Mantenimiento en la GRH	Remuneraciones pagadas al personal	Preg. 10,11, 12	
				Elaboración y Ejecución de Planes de Beneficio Social	Preg. 13	
				Programas de higiene y seguridad laboral	Preg. 14, 15	
				Toma de registros y controles de personal	Preg. 16	
			Desarrollo de la GRH	Inclusión y ejecución de Programas de Entrenamiento	Preg. 17, 18, 19, 20	
				Planes de Desarrollo Personal	Preg. 21, 22	
			Control de la GRH	Crear y Utilizar correctamente bancos de datos	Preg. 23	
Uso de Sistemas de Información de Recursos Humanos	Preg. 24					
Aplicación de Procesos de auditoría interna,	Preg. 25, 26					

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Comportamiento organizacional	El Comportamiento Organizacional retrata la continua interacción y la influencia reciproca entre las personas y las organizaciones. Es una disciplina académica que surgió como un conjunto interdisciplinario de conocimientos para estudiar el comportamiento humano en las organizaciones. (Chiavenato, 2022)	La variable Comportamiento organizacional será medida mediante las dimensiones del individuo o micro perspectiva; grupos de las organizaciones o perspectiva intermedia, y la dimensión macro perspectiva o dinámica organizacional.	Micro perspectiva (el individuo)	Número de despidos	Preg. 27, 28, 29	Escala de Likert
				Tiempo en la empresa en meses	Preg. 30, 31,32	
				Número de renuncias del personal	Preg. 33, 34	
			Perspectiva Intermedia (los grupos de las organizaciones)	Consolidación de los grupos de trabajo	Preg. 35, 36	
				Mejor Dirección	Preg. 37, 38	
				Mejora la Organización y gestión empresarial	Preg. 39, 40	
			Macro perspectiva (dinámica organizacional)	Empresa logra revertir resultados	Preg. 41, 42	
				Empresa se consolida en el mercado de telecomunicaciones	Preg. 43, 44	
				Mejora la satisfacción de los clientes por los servicios prestados por la empresa	Preg. 45	

Anexo 2 Matriz de Consistencia.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÒTESIS	METODOLOGÌA
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo se relaciona la Gestión de Recursos Humanos con el Comportamiento Organizacional de la empresa OCANEY EIRL?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la variable Gestión de Recursos Humanos y el Comportamiento Organizacional en la empresa OCANEY EIRL.2023.</p> <hr/> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analizar la gestión de los recursos humanos en la empresa OCANEY E.I.R.L.2023. - Determinar el nivel del comportamiento organizacional en la empresa OCANEY E.I.R.L.2023. - Demostrar la relación entre la dimensión alimentación y la variable comportamiento organizacional en la empresa OCANEY E.I.R.L 2023. - Especificar la relación entre la dimensión aplicación y la variable comportamiento organizacional en la empresa OCANEY E.I.R.L 	<p>Hipòtesis General</p> <p>H₁: La gestión de recursos humanos, se relaciona en forma significativa y positiva con el Comportamiento Organizacional de la empresa OCANEY EIRL</p> <p>H₀: La gestión de recursos humanos, no se relaciona en forma significativa y positiva con el Comportamiento Organizacional de la empresa OCANEY EIRL</p> <hr/> <p>Hipòtesis Específicas</p> <p>H₁: La dimensión de alimentación en el proceso de la gestión de recursos humanos, se relaciona en forma significativa y positiva con el Comportamiento Organizacional de la empresa OCANEY EIRL</p> <p>H₀: La dimensión de alimentación en el proceso de la gestión de recursos humanos, no se relaciona en forma significativa y positiva con el Comportamiento Organizacional de la empresa OCANEY EIRL</p> <p>H₁: La dimensión de Aplicación en el proceso de la gestión de recursos humanos, se relaciona en forma significativa y positiva con el Comportamiento Organizacional de la empresa OCANEY EIRL</p> <p>H₀: La dimensión de Aplicación en el proceso de la gestión de</p>	<p>Tipo:</p> <p>Descriptiva y correlacional pues se sustenta en hechos concretos de la empresa.</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>Es un diseño no experimental de corte transversal, puesto que este estudio se realizará sin la manipulación deliberada de la variable</p> <p>Población</p> <p>Nuestra población son todos los trabajadores de la empresa, 15 personas en total.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra es igual al tamaño poblacional pues se evaluará a los 15 trabajadores de la empresa.</p>

	<p>2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Detallar la relación entre la dimensión mantenimiento y la variable comportamiento organizacional en la empresa OCANEY E.I.R.L 2023. - Distinguir la relación entre la dimensión desarrollo y la variable comportamiento organizacional en la empresa OCANEY E.I.R.L 2023. - Establecer la relación entre la dimensión control y la variable comportamiento organizacional en la empresa OCANEY E.I.R.L.2023 	<p>recursos humanos, no se relaciona en forma significativa y positiva con el Comportamiento Organizacional de la empresa OCANEY EIRL.</p> <p>H₁: La dimensión de Mantenimiento en el proceso de la gestión de recursos humanos, se relaciona en forma significativa y positiva con el Comportamiento Organizacional de la empresa OCANEY EIRL</p> <p>H₀: La dimensión de Mantenimiento en el proceso de la gestión de recursos humanos, no se relaciona en forma significativa y positiva con el Comportamiento Organizacional de la empresa OCANEY EIRL.</p> <p>H₁: La dimensión de Desarrollo en el proceso de la gestión de recursos humanos, se relaciona en forma significativa y positiva con el Comportamiento Organizacional de la empresa OCANEY EIRL</p> <p>H₀: La dimensión de Desarrollo en el proceso de la gestión de recursos humanos, no se relaciona en forma significativa y positiva con el Comportamiento Organizacional de la empresa OCANEY EIRL.</p> <p>H₁: La dimensión de Control en el proceso de la gestión de recursos humanos, se relaciona en forma significativa y positiva con el Comportamiento Organizacional de la empresa OCANEY EIRL</p> <p>H₀: La dimensión de Control en el proceso de la gestión de recursos humanos, no se relaciona en forma significativa y positiva con el Comportamiento Organizacional de la empresa OCANEY EIRL.</p>	
--	---	--	--

Anexo 03 Instrumento de recolección de datos - Cuestionario

Cuestionario

Puesto del Entrevistado: _____

PARTE I

En esta primera sección del cuestionario le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta y rellene en las líneas con su respuesta.

1.-Sexo: Masculino: Femenino:

2.- Edad:

18 – 25: 26 – 40: 40 – 50: más de 50

3.- Estado civil

Soltero(a): Conviviente: Casado(a): Viudo(a):
Separado (a) Divorciado(a):

4. Grado de instrucción:

Analfabeto:
Primaria:
Secundaria:
Superior no universitaria completa:
Superior no universitaria incompleta:
Superior universitaria completa:
Superior universitaria incompleta:
Posgrado Completo:
Posgrado Incompleto:

5. Antigüedad como trabajador: (meses)

0-3 meses: 3-6 meses: 6-12 meses: 12-24 meses:
más 24 meses

6. Lugar donde vive:

Jaén: San Ignacio: Otro lugar:

Parte II

Señor trabajador la empresa OCANEY EIRL está realizando un estudio sobre la relación de las Gestión de Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional, responda el siguiente cuestionario en forma anónima. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) solo una alternativa

ALTERNATIVA	ESCALA VALORATIVA
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
En Desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

VARIABLE: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS					
DIMENSIÓN: Dimensión Alimentación en la Gestión de los Recursos Humanos	1	2	3	4	5
1. La búsqueda de nuevo personal, ¿es altamente frecuente?					
2. La investigación de mercado para el proceso de reclutamiento de personal. ¿Se hizo con rigurosidad técnica?					
3. En el proceso de selección, ¿le aplicaron pruebas de conocimiento técnico?					
4. En el proceso de selección, ¿le aplicaron pruebas psicológicas?					
DIMENSIÓN: Dimensión Aplicación en la Gestión de Recursos Humanos					
5. ¿La empresa le ha entregado su Reglamento Interno de Trabajo y su Manual de Organización y Funciones?					
6. ¿Se realizó un proceso de inducción al momento que Ud. Ingresó a laborar en la empresa?					
7. ¿Considera Ud. Que la empresa impulsa, colabora y apoya con la integración del personal de las diversas áreas?					
8. ¿Ud. Ya se logró integrar totalmente a la empresa?					
9. ¿La Empresa ya evaluó su desempeño?					
DIMENSIÓN: Dimensión Mantenimiento en la Gestión de Recursos Humanos					
10. ¿Le pagan puntualmente sus honorarios?					
11. ¿Le asignan viáticos para poder realizar su labor?					
12. ¿Considera Ud. Suficiente le monto de los viáticos que le asignan?					

13. ¿La empresa tiene algún programa preventivo y de cuidado de la salud física y mental de sus colaboradores?					
14. ¿Le asignan material de protección apropiados para su realizar su					
15. ¿La empresa tiene protocolos de seguridad industrial?					
16. ¿Le controlan su horario de ingreso y salida al trabajo?					
DIMENSIÓN: Dimensión de Desarrollo de los Recursos Humanos en la Gestión de Recursos Humanos					
17. ¿Ha recibido entrenamiento o capacitación en la empresa?					
18. ¿La empresa ha contratado asesores externos para que capaciten a sus colaboradores en áreas administrativas u operativas?					
19. ¿Considera Ud. Importante el entrenamiento y capacitación de personal?					
20. ¿La empresa le ha financiado o prestado dinero para que Ud. Pueda realizar algún curso de capacitación externa?					
21. ¿La empresa cuenta con algún programa de capacitación o de especialización para su personal gerencial y administrativo?					
22. ¿La empresa cuenta con algún programa de capacitación o de especialización para su personal operativo?					
DIMENSIÓN: Dimensión de Control Recursos Humanos en la Gestión de Recursos Humanos					
23. La empresa ¿dispone de un registro completo y actualizado de sus trabajadores con información de su formación profesional, experiencia laboral, y de resultados de evaluación de desempeño en la empresa?					
24. La empresa ¿dispone de una base de datos completa sobre ex trabajadores y de prospectos de potenciales trabajadores?					
25. La empresa, ¿aplica control preventivo en el trabajo de sus colaboradores?					
26. La empresa, ¿aplica control correctivo en el trabajo de sus colaboradores?					

VARIABLE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Dimensión Micro Perspectiva					
27. ¿Son muy escasos los despidos en el área operativa?					
28. ¿Son muy escasos los despidos en el área administrativa?					
29. ¿Son escasas las renunciaciones en el área operativa de la empresa?					
30. ¿Son escasas las renunciaciones en el área administrativa de la empresa?					
31. Desde su perspectiva personal, ¿tiene Ud. Un concepto positivo o favorable hacia la empresa OCANEY EIRL?					
32. ¿Le motiva seguir trabajando en la empresa?					
33. Desde su perspectiva personal, ¿le gustaría quedarse a laborar en la empresa en forma permanente?					
34. ¿La empresa motiva e incentiva a sus colaboradores?					
DIMENSIÓN: Dimensión Perspectiva Intermedia					
35. En su perspectiva, ¿Ud. Considera que la empresa promueve la consolidación del Recurso Humano?					
36. ¿La gerencia, ayuda a mejorar el ambiente laboral de la empresa?					
37. ¿Considera el manejo de personal satisfactorio?					
38. ¿Considera Ud. Que la empresa sabe comunicarse adecuadamente con el personal?					
39. ¿Cree Ud. Que la empresa está bien organizada y estructurada?					
40. ¿Cree Ud. Que la gerencia realiza una buena gestión empresarial?					
DIMENSIÓN: Dimensión Macro Perspectiva					
41. ¿La empresa podrá revertir la actual tendencia negativa en sus resultados?					
42. ¿La empresa tendrá la capacidad de atraer nuevos clientes?					
43. ¿La empresa podrá recuperar a sus ex clientes?					
44. ¿La empresa podrá recuperar posicionamiento en el mercado de telecomunicaciones en el mercado de telecomunicaciones?					
45. ¿La empresa tendrá la capacidad de aprovechar las oportunidades de negocio en el mercado de telecomunicaciones en la región Cajamarca?					

Anexo 4. Base de datos de la muestra piloto

Base de datos de la variable: Gestión de recursos humanos

ID	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	
2	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	5	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3
3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	
4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4
7	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	1	3	2	3	3	3	2	1	1	2	1	1	2	3	3	3	
8	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
9	4	4	3	5	3	4	4	5	5	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	3	3	3	4	
10	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	
11	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5
12	4	3	3	4	5	5	5	4	5	4	3	4	3	4	5	5	2	2	3	3	2	2	4	4	3	4	
13	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	
14	4	3	5	4	3	3	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	
15	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	

Anexo 5.- Análisis de Fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad Gestión de recursos humanos

Alfa de Cronbach	N de elementos
,925	26

<u>Estadísticas de total de elemento</u> <u>Gestión de recursos humanos</u>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
<u>1</u>	<u>100,40</u>	<u>152,257</u>	<u>,614</u>	<u>,922</u>
<u>2</u>	<u>100,27</u>	<u>154,352</u>	<u>,289</u>	<u>,925</u>
<u>3</u>	<u>100,13</u>	<u>148,124</u>	<u>,511</u>	<u>,922</u>
<u>4</u>	<u>99,87</u>	<u>154,838</u>	<u>,325</u>	<u>,925</u>
<u>5</u>	<u>100,33</u>	<u>152,952</u>	<u>,342</u>	<u>,925</u>
<u>6</u>	<u>100,20</u>	<u>153,886</u>	<u>,342</u>	<u>,925</u>
<u>7</u>	<u>100,20</u>	<u>155,886</u>	<u>,226</u>	<u>,926</u>
<u>8</u>	<u>99,87</u>	<u>149,695</u>	<u>,663</u>	<u>,921</u>
<u>9</u>	<u>99,93</u>	<u>156,352</u>	<u>,192</u>	<u>,927</u>
<u>10</u>	<u>100,27</u>	<u>145,067</u>	<u>,716</u>	<u>,919</u>
<u>11</u>	<u>100,40</u>	<u>138,114</u>	<u>,847</u>	<u>,916</u>
<u>12</u>	<u>100,20</u>	<u>151,743</u>	<u>,468</u>	<u>,923</u>
<u>13</u>	<u>100,13</u>	<u>140,552</u>	<u>,874</u>	<u>,916</u>
<u>14</u>	<u>100,27</u>	<u>151,067</u>	<u>,469</u>	<u>,923</u>
<u>15</u>	<u>100,20</u>	<u>153,600</u>	<u>,359</u>	<u>,924</u>
<u>16</u>	<u>100,27</u>	<u>154,495</u>	<u>,334</u>	<u>,925</u>
<u>17</u>	<u>100,47</u>	<u>145,552</u>	<u>,760</u>	<u>,919</u>
<u>18</u>	<u>100,53</u>	<u>139,838</u>	<u>,658</u>	<u>,920</u>
<u>19</u>	<u>100,20</u>	<u>138,029</u>	<u>,817</u>	<u>,916</u>
<u>20</u>	<u>100,33</u>	<u>144,667</u>	<u>,783</u>	<u>,918</u>
<u>21</u>	<u>100,60</u>	<u>141,971</u>	<u>,647</u>	<u>,920</u>
<u>22</u>	<u>100,40</u>	<u>142,971</u>	<u>,599</u>	<u>,921</u>

<u>23</u>	<u>100,53</u>	<u>145,695</u>	<u>,727</u>	<u>,919</u>
<u>24</u>	<u>100,27</u>	<u>152,638</u>	<u>,562</u>	<u>,922</u>
<u>25</u>	<u>100,20</u>	<u>149,743</u>	<u>,510</u>	<u>,922</u>
<u>26</u>	<u>100,20</u>	<u>152,171</u>	<u>,443</u>	<u>,923</u>

Base de datos de la variable: comportamiento organizacional																			
ID	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	5	4
2	3	3	3	3	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4
3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3
6	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5
7	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3
8	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3
9	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4
10	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3
11	3	3	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	5
12	3	3	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3
13	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
14	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3
15	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4

Estadísticas de fiabilidad
Comportamiento organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,821	19

Estadísticas de total de elemento
Comportamiento organizacional

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
27	69,67	31,524	,606	,800
28	69,87	33,124	,589	,805
29	70,00	32,571	,501	,807
30	69,93	30,352	,627	,798
31	69,73	33,067	,559	,805
32	69,53	36,695	,017	,832
33	69,40	35,543	,272	,819
34	69,40	33,686	,464	,810
35	69,87	37,552	-,091	,835
36	70,07	34,210	,355	,815
37	69,93	36,495	,096	,825
38	69,87	33,981	,294	,820
39	69,67	37,095	-,022	,831
40	69,67	33,095	,493	,808
41	69,73	32,352	,671	,800
42	69,87	35,267	,189	,824
43	70,07	32,210	,645	,800
44	69,73	30,781	,657	,796
45	70,00	31,714	,528	,805

Anexo 6. Validación de Juicio de expertos.

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Carlos Manuel González Chávez

Fecha: 20 – 05- 2023

Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para evaluar la Gestión de Recursos Humanos y el Comportamiento Organizacional

Autor del instrumento: Juan Carlos Carranza Olaya

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Gestión de recursos humanos para mejorar el comportamiento organizacional de la empresa OCANEY EIRL, Jaén, Cajamarca – 2023”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					19
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial						190
Sumatoria Total		190 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.95 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{190} \quad \equiv \quad \boxed{0.95}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Dr. Carlos Manuel González Chávez
Doctor en Administración
DNI.10588687

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Alejandro Fortunato López Morillas
 Fecha: 02/05/2023 Especialidad: Recursos humanos, Finanzas
 Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para medir la Gestión de recursos humanos y el comportamiento organizacional de la empresa OCANEY E.I.R.L.
 Autor del instrumento: Juan Carlos Carranza Olaya
 Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Gestión de recursos humanos para mejorar el comportamiento organizacional de la empresa OCANEY EIRL, Jaen, Cajamarca, 2022”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
Objetividad	¿Esta expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					20
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?			16		
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					20
Sumatoria parcial				16	105	59
Sumatoria Total		180 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.90 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{180} = \boxed{0.90}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.


Dr. en Administración
DNI. 17895743

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Karina Valdiviezo Pérez

Fecha: Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para evaluar la Gestión de Recursos Humanos y el Comportamiento Organizacional

Autor del instrumento: Juan Carlos Carranza Olaya

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Gestión de recursos humanos para mejorar el comportamiento organizacional de la empresa OCANEY EIRL, Jaén, Cajamarca – 2023”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				17	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				17	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				17	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
Sumatoria parcial					170	
Sumatoria Total		170 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.85 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

180 = 0.90

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

**Valdiviezo Pérez Karina T.
Magister
02874217**

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Camarza Olaya Juan Carlos	03873168	gpoimagen@csace.icbail.com	
Apellidos y Nombres			
DNI		Correo Electrónico	
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
Gestión de recursos humanos para mejorar el comportamiento organizacional de la empresa Ocarey EIRL, Jaén, Cajamarca - 2023			
5. Programa Académico			
Administración			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público ² (<i>info:eu-repo/semantics/openAccess</i>)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido ⁴ (<i>info:eu-repo/semantics/restrictedAccess</i>) ^(*)	
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶




Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	31	10	23

Importante

¹ Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2015-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2
² Ley N° 30035, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 008-2015-PCM
³ Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital, Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
⁴ En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2019-CONYTEC-DEDC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
⁵ Las Ciencias Creative Commons (CC) es una organización no lucrativa con fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otras. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
⁶ Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales (RENAT) las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido; las cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENAT, a través del Repositorio ALEDA*.
 Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 3º-3).

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA MEJORAR EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA OCANEY EIRL, JAÉN, CAJAMARCA – 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ulima.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	www.clubensayos.com Fuente de Internet	1 %
10	www.coursehero.com Fuente de Internet	1 %
11	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1 %
12	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
13	worldcampus.saintleo.edu Fuente de Internet	<1 %
14	eprints.uanl.mx Fuente de Internet	<1 %
15	moam.info Fuente de Internet	<1 %
16	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
17	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad de Cádiz Trabajo del estudiante	<1 %
19	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
20	repositorio.unheval.edu.pe	

	Fuente de Internet	<1 %
21	1library.co Fuente de Internet	<1 %
22	www.holmeshr.com Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
24	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
25	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
27	www.monografias.com Fuente de Internet	<1 %
28	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1 %
29	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	qdoc.tips Fuente de Internet	<1 %

31	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
33	repositorio.unesum.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
34	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
39	www.goconqr.com Fuente de Internet	<1 %
40	es.noordermarketing.com Fuente de Internet	<1 %
41	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
42	csh.izt.uam.mx Fuente de Internet	<1 %

43	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
44	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
46	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
47	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
48	www.polodelconocimiento.com Fuente de Internet	<1 %
49	Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC Trabajo del estudiante	<1 %
50	de.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
51	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
52	gestionestcaphum1-4401.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
53	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
54	www.ejournal.unam.mx Fuente de Internet	

		<1 %
55	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
56	revistas.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
57	bibliotecaunapec.blob.core.windows.net Fuente de Internet	<1 %
58	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
59	www.repositorio.usac.edu.gt Fuente de Internet	<1 %
60	Submitted to pontificiabolivariana Trabajo del estudiante	<1 %
61	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
62	Submitted to Universidad Manuela Beltrán Trabajo del estudiante	<1 %
63	dokumen.tips Fuente de Internet	<1 %
64	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
65	www.face.herrera.unt.edu.ar Fuente de Internet	

		<1 %
66	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
67	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
68	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
69	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
70	www.cladem.org Fuente de Internet	<1 %
71	Submitted to Caribbean University Trabajo del estudiante	<1 %
72	comfia.info Fuente de Internet	<1 %
73	pt.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
74	salvemaria.com.br Fuente de Internet	<1 %
75	dspace.unl.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
76	dspace.utpl.edu.ec Fuente de Internet	<1 %

77	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
78	fr.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
79	www.nebrija.com Fuente de Internet	<1 %
80	www.oas.org Fuente de Internet	<1 %
81	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
82	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
83	repositorio.uti.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
84	revistapymero.com Fuente de Internet	<1 %
85	transparencia-economica.mef.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
86	www.aurainteractiva.com Fuente de Internet	<1 %
87	www.concretonline.com Fuente de Internet	<1 %
88	www.icao.int Fuente de Internet	<1 %

89	www.sonora.gob.mx Fuente de Internet	<1 %
90	www.tid.es Fuente de Internet	<1 %
91	(Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012. Publicación	<1 %
92	apcergroup.com Fuente de Internet	<1 %
93	blog.billpocket.com Fuente de Internet	<1 %
94	doctorarosaliamorales.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
95	livrosdeamor.com.br Fuente de Internet	<1 %
96	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
97	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
98	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
99	repositorio.upa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

100	revistas.up.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
101	www.deseado.gov.ar Fuente de Internet	<1 %
102	www.fundses.org.ar Fuente de Internet	<1 %
103	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
104	magthl.mforos.com Fuente de Internet	<1 %
105	www.cacic2016.unsl.edu.ar Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Apagado Excluir coincidencias < 6 words
 Excluir bibliografía Activo