



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**“CULTURA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN
UNA EMPRESA PRODUCTORA DE PRENDAS DE VESTIR (LIMA - PERÚ),
2021”**

Tesis para optar el Título Profesional de:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Presentado por:

María del Pilar Aguilar Tuyas (0000-0003-4948-9890)

Asesor:

Félix José Colina Ysea (0000-0002-6651-3509)

Lima-Perú

2023

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 22 de mayo de 2023 «FSUS»

Los integrantes del Jurado de tesis:

Presidente	HUGO JESUS SALAS CANALES
Miembro 1	MARIA CLAUDIA ESPIRITU MALLAUPOMA
Miembro 2	ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:

“CULTURA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN UNA EMPRESA PRODUCTORA DE PRENDAS DE VESTIR (LIMA - PERÚ), 2021”

Presentado por el(la) bachiller.

MARÍA DEL PILAR AGUILAR TUYAS

Para optar al título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Asesorado(a) por:

FÉLIX JOSÉ COLINA YSEA

Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño de(l) (los) estudiante de la Carrera de **Administración de Empresas** en la sustentación, concluyen de manera unánime (x) por mayoría simple () calificar a:

Tesista:	MARÍA DEL PILAR AGUILAR TUYAS		
Nota (en letras):	Quince		
Aprobado ()	Aprobado - Muy buena (x)	Aprobado - Sobresaliente ()	Desaprobado ()

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.


 HUGO JESUS SALAS CANALES
Presidente(a) del Jurado


 FÉLIX JOSÉ COLINA YSEA
Asesor(a)


 MARIA CLAUDIA ESPIRITU MALLAUPOMA
Miembro 1


 ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA
Miembro 2

Dedicatoria

Dedicado a mis padres quienes siempre estuvieron ahí apoyando mis objetivos, que sin su valioso hubiera sido difícil materializarlo.

María del Pilar, Aguilar Tuyas

Agradecimiento

Mis agradecimientos van dirigidos en primer lugar a Dios ya que con su ayuda y bendición me permite llegar a esta etapa final de mis estudios, a mi familia por ser mi inspiración de superación profesional, a los maestros de la Universidad Científica del Sur quienes siempre me brindaron apoyo incondicional y a mi asesor al Dr. Félix José Colina Ysea por la paciencia y el acompañamiento para la elaboración de mi tesis.

índice de contenido

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice de contenido	v
Índice de tablas.....	viii
Índice de figura	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1. Descripción de la realidad problemática	14
1.2. Formulación del problema.....	18
1.2.1. Problema general	18
1.2.2. Problemas específicos	18
1.3. Objetivos de la investigación	19
1.3.1. Objetivo general	19
1.3.2. Objetivos específicos	19
1.4. Justificación de la investigación	20
1.4.1. Justificación teórica	20
1.4.2. Justificación metodológica	20
1.4.3. Justificación práctica.....	20
1.5. Limitaciones de la investigación	21
1.6. Viabilidad de la investigación	21

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	22
2.1. Antecedentes de la investigación	22
2.1.1. Internacionales.....	22
2.1.2. Nacionales	25
2.2. Bases teóricas	29
2.2.1. Cultura organizacional.....	29
2.2.2. Innovación	29
2.2.3. Toma de decisiones	30
2.2.4. Orientación a equipo.....	30
2.2.5. Estabilidad	31
2.2.6. Gestión del talento humano (GTH)	31
2.2.7. Proyección Organizacional	33
2.2.8. Servicio Administrativo de los recursos humanos	33
2.2.9. Descentralización	34
2.3. Definiciones conceptuales	37
2.4. Formulación de hipótesis.....	38
2.4.1. .Hipótesis general.....	38
2.4.2. Hipótesis específicas.....	39
CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO	40
3.1. .Diseño de la investigación.	40
3.2. Tipo	41
3.3. Enfoque	41
3.4. Población.....	41
3.5. Muestra.....	42

3.6.	Operacionalización de variables	42
3.6.1.	Variable, 1: Cultura organizacional.....	43
3.6.2.	Variable, 2: Gestión del, talento humano	43
3.7.	Técnicas para, la recolección, de datos	44
3.7.1.	Descripción de los instrumentos	44
3.7.2.	Validez, y confiabilidad, de los instrumentos.....	44
3.8.	Técnica para el procesamiento y análisis de datos	45
3.9.	Aspectos éticos	45
CAPÍTULO IV: RESULTADOS		46
4.1.	Análisis descriptivo	46
4.2.	Prueba de normalidad	51
4.3.	Prueba de hipótesis.	52
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		58
5.1.	Discusión	58
5.2.	Conclusiones	62
5.3.	Recomendaciones.....	64
CAPÍTULO VI: FUENTES DE INFORMACIÓN		65
6.1.	Bibliografía	65
ANEXOS.....		72
Anexo 1. Matriz de consistencia		72
Anexo 2. Matriz de operacionalización.....		73
Anexo 3: Encuesta/instrumento de evaluación.....		74

Índice de tablas

Tabla 1 Característica de la población	41
Tabla 2 Composición demográfica del grupo de estudio	42
Tabla 3 Resumen de validez por juicio de expertos	45
Tabla 4 Primera variable: Cultura organizacional.....	46
Tabla 5 Dimensión 1: Innovación	47
Tabla 6 Dimensión 2: Toma de decisiones	48
Tabla 7 Dimensión 3: Orientación de equipos	49
Tabla 8 Dimensión 4: Estabilidad laboral	50
Tabla 9 Segunda variable: Gestión del talento humano	51
Tabla 10 Prueba de normalidad	52
Tabla 11 Correlación entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano	53
Tabla 12 Correlación entre la posibilidad de desarrollo y la gestión del talento humano	54
Tabla 13 Correlación entre la toma de decisiones y la gestión del talento humano.....	55
Tabla 14 Correlación entre la orientación de equipos y la gestión del talento humano	56
Tabla. 15 Correlación entre la estabilidad laboral y la gestión del talento humano	57

Índice de figura

Figura 1 Las cinco acciones de la nueva agenda de gestión de recursos humanos.....	32
Figura 2 Objetivos de la ARH	34
Figura 3 Modelos centralizado y descentralizado	36
Figura 4 Pro y contra de la descentralización.....	37
Figura 5 Croquis de tipo de investigación.....	40

Resumen

El estudio busca establecer una relación entre las dos variables (cultura organizacional y gestión del talento humano), dicha empresa forma parte del rubro textil, y su sede está ubicada en el Departamento de Lima. El estudio corresponde al paradigma cuantitativo, no experimental y sin alteración de las variables. Asimismo, es transversal ya que se recopilaban los datos analizando su correspondencia y asociación para conocer el estatus de ambas variables y su beneficio favorable. Reconociendo un panorama post pandemia, las empresas actualmente pasan por un periodo de renovación y actualización tecnológica crucial para ser rentables en los nuevos tiempos de la llamada “nueva normalidad”, sin menospreciar el valor de contar con personal humano altamente calificado y dedicado a potenciar los objetivos de la empresa y su propia calidad de vida. Los resultados fueron los esperados, puesto que se aceptan la hipótesis alterna, el cual consistía en relacionar las variables de la investigación, siendo directa y significativa; es decir, hay una repercusión sustancial entre las dos variables. Y así se pudo evidenciar la existencia de una correlación positiva y considerable de 0.823 con un nivel de significancia menor al 0.05, en lo que respecta a la hipótesis general, de igual forma se llegó a corroborar las hipótesis específicas del investigador como verdaderas con coeficientes de 0.789, 0.801, 0.798 y 0.808 respectivamente con niveles de significancias menores al 0.05.

Palabras clave: cultura organizacional, gestión del talento humano, administración de recursos, innovación, toma de decisiones, orientación de equipos.

Abstract

The study sought to establish a congruence between the two variables (organizational culture and human talent management), this company is part of the textile sector, and its headquarters is Lima. The study corresponds to the quantitative paradigm, not experimental and without alteration of variables. Likewise, it is cross-sectional since the data were collected analyzing their correspondence and association to know the status of both variables and their favorable benefit. Recognizing a post-pandemic panorama, companies are currently going through a period of renewal and technological updating crucial to be profitable in the new times of the so-called "new normal", without underestimating the value of having highly qualified human personnel dedicated to enhancing the objectives of the company and its own quality of life. The results were as expected, since the alternative hypothesis is accepted, which consisted of relating the variables of the research, being direct and significant; that is, there is a substantial impact on the dependent variable. It was possible to evidence the existence of a positive and considerable correlation of 0.823 with a significance level lower than 0.05. Similarly, the specific hypotheses of the researcher were corroborated as true with coefficients of 0.789, 0.801, 0.798 and 0.808 respectively with significant levels lower than 0.05.

Keywords: organizational culture, human talent management, resource management, innovation, decision making, team orientation.

Introducción

La presente investigación planteó como objetivo principal determinar la relación entre la cultura organizacional y la gestión de talento humano de una empresa productora de prendas (Lima – Perú), 2021. Por consiguiente, para llevar a cabo el presente estudio, se contó con la participación de 100 colaboradores para la realización de una encuesta, la cual estructuró en concordancia a las variables y dimensiones propuestas en el estudio, la cual se fundamentó en la escala de Likert contando con 28 ítems.

De esta forma, el estudio presentó dos variables; siendo la primera, la cultura organizacional, compuesta en cuatro dimensiones: innovación, toma de decisiones, orientación de equipo y estabilidad laboral; y para la segunda variable, se estructuró en tres dimensiones: proyección organizacional, administración de recursos humanos y descentralización. Así también, la investigación se dividió en cinco capítulos, los cuales parten de lo general a lo específico de forma justificada y viable para la investigación presentada.

El estudio presenta un primer capítulo que describe el planteamiento del problema y especifica la realidad del problema, objetivos generales y específicos, en donde se identifican las variables involucradas, así también como las limitantes de la investigación y la viabilidad que esta representa para los investigadores.

Seguidamente, el marco teórico, el cual corresponde al segundo capítulo de la estructura, donde se pudo describir antecedentes de la investigación, dentro un ámbito local, nacional e internacional, el cual presentan un amplio tratamiento del tema, facilitando así los recursos referenciales de análisis, proporcionando los puntos de vista

de diferentes autores con resultados considerables y positivos que permiten desarrollar la temática planteada en el presente documento. Dando así, paso a los fundamentos teóricos, conceptos y definiciones, juntamente con formulación de la hipótesis.

Luego, para el capítulo tercero, se muestra el diseño de la metodología del estudio, tipo, enfoque, población y muestra seleccionada; también, la operacionalización de ambas variables, técnicas empleadas para la recopilación de datos, procesamiento y análisis. Donde se define que las variables no son modificadas; y por lo tanto, el trabajo adopta el diseño no experimental. Además, se rige bajo el paradigma cuantitativo, con el uso del muestreo censal a través de la encuesta.

Pasando entonces al capítulo cuatro, donde se muestran específicamente los resultados analizados a través de la utilización de herramientas estadísticas, tales como: la escala de Likert para la encuesta y la corrección de significación de Liliefors, en concordancia a Kolmogórov-Smirnov como estadístico para la prueba de normalidad y en cuanto a la evaluación de las hipótesis del estudio se aplicó el análisis descriptivo, el coeficiente correlación Spearman.

Finalmente, se elaboró el capítulo cinco para la discusión y la conclusión de los términos y resultados, como ampliación e innovación de los conocimientos del área, así como para la presentación de las recomendaciones orientadas al aporte científico y favorables a la empresa y sus trabajadores, seguidamente se evidencia la bibliografías que son referencias de las citas de los diversos autores que aportaron conocimiento valioso en la presente investigación; por último, los anexos ubicados en el capítulo seis dedicado a las fuentes de información.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Hoy en día todas las organizaciones se enfrentan a múltiples retos en cada una de sus áreas, algunos con más complejidad que otros, pero tienen un pilar fundamental que es como se involucran las personas; por lo tanto, la clave para superar los obstáculos presentes y venideros de una empresa es la gestión del factor más importante, siendo el factor humano. Es importante recalcar que, las organizaciones durante el año 2020 sufrieron cambios drásticos, sobre todo, en lo concerniente al ejercicio de las funciones laborales del personal que integran a las diversas empresas tanto a nivel formal como informal. Estos cambios fueron causados por la pandemia del COVID-19. Por lo que, su propagación ha provocado que muchas empresas cierren y que otras tengan problemas económicos. Los diversos gobiernos aplicaron distintas medidas de confinamiento, afectando de esta manera la cultura organizacional. En la actualidad las empresas se enfrentan a nuevos retos para establecer nuevas culturas en las organizaciones a raíz de la nueva normalidad generada por la pandemia del SARS-CoV2.

Por consiguiente, la gestión del talento humano y también la cultura organizacional son esenciales para alcanzar el norte estratégico en toda empresa mundial. En un ambiente de labores con características como flexibilidad, propósitos, misión y visión, los empleados entienden sus funciones diarias en un entorno laboral con cambios graduales y crecimiento profesional. Así también, las organizaciones se enfocan en la gestión de talento, considerando a este recurso el más importante en la organización. Por ello, toda organización necesita cultivar el talento, el liderazgo, la

transformación y las iniciativas organizativas que repercuten en la productividad de sus trabajadores (University Press 2016).

De la misma forma, el Banco Mundial (2020) recomienda construir, de manera intencional, la nueva cultura adaptando sus procesos y actividades para cumplir el distanciamiento social; asimismo, el incrementar los trabajos descentralizados, propiciar una mayor comunicación interna y crear espacios virtuales para las reuniones. De igual manera, proporcionar la formación digital para los empleados que lo requieran. De manera que, es necesario crear buenas prácticas, actitudes, comportamientos y colaboraciones que apoyen el esfuerzo de las empresas por garantizar la continuidad de sus operaciones con una cultura adaptada al trabajo remoto con estándares de calidad.

Al respecto, Esquinca et al. (2018) en el 2021 presentó tres perspectivas de la cultura organizacional (CO); la del clan, orientada a valores sociales y de identidad; la jerárquica relacionada con el aseguramiento y evaluación de proceso, y la de mercado; ofreciendo calidad y competitividad en sus productos o servicios, el que se ve repercutido en un mejor nivel de trabajo del personal.

Ahora bien, en las organizaciones la gerencia va de la mano en relación de la gestión del talento humano, bajo sus siglas GTH, se vislumbran aspectos críticos los cuales deben ser tomados en cuenta por recursos humanos junto a los líderes de cada departamento; además, debe considerarse que en la contingencia sanitaria los procesos para captar, motivar, incentivar, gestionar y retener al capital humano modifican todos sus procesos. Asumiendo entre sus objetivos más prioritarios, lograr sembrar el sentido de pertenencia del personal con la organización, conseguir un clima armonioso a pesar de la distancia, establecer mecanismos de comunicación rápida, fiable y asesorar para lograr el equilibrio entre lo laboral y la vida personal, puesto que ahora comparten el

mismo espacio físico. Chiavenato (2019) afirma que la GTH representa al consolidado de políticas y destrezas requeridas al momento de guiar a los colaboradores de una organización y sus recursos.

Desde la perspectiva internacional, empresas como Unilever viene adaptando sus procesos desde el año 2018 al trabajo remoto, pues visualizaron que era el futuro y tenían razón, aunque por motivos muy distintos a los actuales. La transnacional creó programas tales como *Be resourceful*, he incentivó a la contratación de trabajo freelance; su cultura involucra promover el liderazgo entre sus colaboradores, la sustentabilidad y la reciprocidad. Con ello, se logra resaltar uno de sus puntos más fuertes en la selección del talento y se permite con mayor éxito implementar plataformas digitales. Como por ejemplo, Workana, que representa un gran aliado para gestionar el trabajo rápido (Workana, 2019).

Equivalentemente, la empresa Admiral Seguros, una empresa aseguradora con más de 20 años en el mercado, presente en países como Francia, Italia, Canadá, Estados Unidos, China, México y España con aproximadamente 260.000 clientes, enfoca su CO a mantener la eficiencia, resguardar la seguridad de los datos manipulados, garantizar derechos y garantías de los empleados. Todo ello, incentivando habilidades que dinamicen sus labores; una de las estrategias más exitosas es la aplicación de un protocolo de acompañamiento denominado *Paradigma*, el cual consiste en enviar mensajes de tranquilidad, motivación y alegría en forma digital; además de, detectar situaciones difíciles entre los colaboradores para brindarles una atención inmediata (Mateos, 2020).

Otro caso de éxito es la corporación transnacional Coca Cola, pues evidencia que la CO es la fuente de sus decisiones más importantes, generando innovación

constantemente al ser más directa y transparente con sus empleados. En su cultura destacan: promover el liderazgo, la integridad, la colaboración, el compromiso, la pasión por el trabajo bien realizado y la calidad (Sordo, 2020). Su forma de trabajo se adapta a los cambios sin arrogancia y con metas por cumplir a pesar de ser la marca más consumida a nivel mundial.

Es de destacar que, a nivel nacional, la CO y la GTH están cumpliendo una ardua labor para equilibrar sus procesos. Entre los casos de éxitos en el Perú, se encuentra Sodimac, empresa chilena dedicada a la venta de herramientas y materiales de construcción que inauguró su sede en Perú en el año 2004; según Beatriz Fortunic (2013), quien llevó en sus riendas la gerencia de gestión de las personas de la empresa retail citada, el trabajo en conjunto de la CO y la GTH se caracterizó como una forma de vida que se apoya en una administración de creencias y valores de los empleados; retroalimentándose de la experiencia de las personas y su interacción.

Con base en lo anterior, las variables involucradas en la presente investigación están en auge y se modificarán drásticamente, debido a los cambios originados por el COVID-19, pues falta mucho por dilucidar en relación con el tema y cómo impactará esta situación en la vida de todo colaborador que se ve obligado a ejecutar sus labores desde su hogar, afectando su cotidianidad, relaciones sociales y familiares.

Con todo lo mencionado, la empresa de confección de ropa ubicada en la ciudad de Lima, ha presentado problemas en lo que respecta a la gestión de talento humano (GTH), donde la implantación de nuevas máquinas para la fabricación de prendas ha generado un paradigma en los colaboradores, los cuales presentan un miedo al cambio lo que se evidencia en múltiples reclamos que está recibiendo el supervisor de planta así como a los dueños de la empresa, lo que ha generado que la cultura organizacional

(CO) se afecte generando un ambiente de malestar y zozobra en la empresa, lo que está causando retrasos y errores en la producción así como errores en las coordinaciones y en la comunicación interna de la empresa. Esto se evidencia en el incremento de mermas en la sección de cortes; así como, en el proceso de remallado y costura

Aunado a lo anterior, para culminar con el proceso de validar la hipótesis alterna o nula (aceptación o negación), se revisarán los numerosos indicadores estimados para responder a la pregunta general. Se reflexionará acerca de su importancia desde la perspectiva del ambiente interno de la organización y se analizará la relación entre ambas variables, además se verificará si favorece el desempeño de los colaboradores al apropiarse de la cultura organizacional, lo cual redundará en la rentabilidad, posicionamiento nacional e internacional de sus productos y su expansión. En consecuencia, se formularon las siguientes preguntas, tanto general como específicas, los cuales están detalladas en el siguiente numeral.

1.2. Formulación del problema

En vista de la situación problemática planteada se formulan las siguientes interrogantes:

1.2.1. Problema general

¿De qué manera se relaciona la Cultura Organizacional y Gestión del Talento Humano de los trabajadores de la empresa productora de prendas de vestir, Lima-2021?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la innovación y la Gestión del Talento Humano de Los trabajadores de la empresa productora de prendas de vestir, Lima – 2021?

- ¿Cuál es la relación entre la toma de decisiones y la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa productora de prendas de vestir, Lima-2021?
- ¿Cuál es la relación entre la orientación a equipos y la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa productora de prendas de vestir, Lima-2021?
- ¿Cuál es la relación entre la estabilidad laboral y la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa productora de prendas de vestir, Lima - 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo *general*

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa productora de prendas de vestir, Lima-2021.

1.3.2. Objetivos *específicos*

- Determinar la relación entre la innovación y la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa productora de prendas de vestir, Lima - 2021.
- Establecer la relación entre la toma de decisiones y la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa productora de prendas de vestir, Lima- 2021.
- Analizar la relación entre la orientación a equipos y la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa productora de prendas de vestir, Lima- 2021.

- Identificar la relación entre la estabilidad laboral y la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa productora de prendas de vestir, Lima-2021.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica

Esta investigación se justificó teóricamente en los aportes de Griffin y Chiavenato, puesto que se estima analizar la relación entre CO y la GTH en una empresa productora de prendas de vestir, Lima-2021; esto con el propósito de plantear estrategias efectivas que permitan impulsar la CO y así poder generar mayor eficiencia, eficacia y productividad en los colaboradores con el apoyo de la GTH, de la misma manera servirá como referente teórico para futuras investigaciones.

1.4.2. Justificación metodológica

Metodológicamente, se buscó fortalecer los procedimientos metodológicos actuales y futuros mediante investigaciones que sean factibles de implementar, favoreciendo la respuesta de las universidades ante las necesidades del país; para ello, fue diseñado el cuestionario en base a los indicadores, basando en la parte conceptual de cada variable; este estará estructurado por distintas interrogantes relacionadas a ambas variables de estudio. La validación del instrumento fue ejecutado por juicio de expertos en temas de materia investigada; para que, de esta manera pueda ser replicado en varias otras investigaciones sobre el tema.

1.4.3. Justificación práctica

La justificación de la investigación radicó en que la ejecución del proyecto aportará en la solución de conflictos existentes dentro de la entidad textil, el cual podrá aportar de valiosa solución ante las circunstancias; por otro lado, contribuirá

también al sector académico, ya que brindará de información valiosa para futuras investigaciones.

1.5. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones que presentó el estudio fueron los siguientes:

- Implementación del método de recolección de datos de forma presencial, debido a que dependía de los tiempos y disponibilidad de los colaboradores; en este punto, a pesar de esta dificultad se pudo contar con la participación voluntaria de todos los colaboradores descriptos en la muestra representativa.
- Así también la falta de estudios previos en el área de investigación, de las variables propuestas; por lo que, con ayuda del asesor de la investigación, se buscó la información de publicaciones científicas y de reputación (Scielo, Google Scholar, Mendeley, entre otros), pero no existe un marco teórico y literatura actualizada sobre las variables mencionas, sino, por separado.

1.6. Viabilidad de la investigación

Reúne características, condiciones que aseguran el cumplimiento de sus metas y objetivos, ya que cuentan con los recursos necesarios, además del apoyo de la consultoría de expertos en diferentes campos sobre argumentos relevantes y estadísticos, así como al acceso a la recolección de datos.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

La cantidad de investigaciones es vasta, tanto en el ámbito nacional como internacional. Esto nos ayuda a entender la importancia de la cultura organizacional, como también la administración de la capacidad humana en las empresas, ya que ambas engloban parte importante de la investigación. A continuación, las siguientes investigaciones que pertenecen a un nivel internacional, nacional y local, son un ejemplo de lo expresado.

2.1.1. Internacionales

Por un lado, Mahajan (2019), en su investigación: *“Relationship of Talent Management with Organizational Culture: A Discussion Paper”*, realizada en la India. Distinguió la conexión existente entre gestión de talento y cultura organizacional, según el trabajo aludido, está asociada a diversas prácticas de recursos humanos y se encuentra ganando importancia en las organizaciones para conseguir ventajas competitivas; mientras que la segunda es desarrollada por líderes que pertenecen a la entidad que engloba creencias y valores fundamentales. Seguidamente, analizó los diferentes tipos de cultura organizativa existentes en las organizaciones como la burocrática, la empresarial y de marketing; con ello, develó que la estrategia empresarial está asociada a las culturas débiles y fuertes, que buscan obtener ventajas competitivas. Esto lo llevó a concluir que, la buena administración del talento es decisiva dentro del ente, puesto que forma parte de un escenario empresarial que se enfrenta a una grave escasez de empleados con talento.

Por otro lado, Awit y Marticio (2020), promulgaron un estudio sobre: *“El efecto de la cultura organizacional en el compromiso organizacional hacia el desarrollo de la estrategia de gestión del talento en la industria de subcontratación de procesos de negocios (BPO)”*, en una revista de investigación en Ciencias Sociales. Su trabajo estuvo enfocado en examinar el impacto de la cultura de la organización y su compromiso en 298 trabajadores de rango y archivos de los BPO dentro del Bonifacio GlobalCity (BGC) y el Makati Central Business District. Un total de 298 de los 305 encuestados, de las 3 empresas de BPO, participaron en el estudio. De esta cantidad, se reveló que el 70,8% del total de los encuestados pertenecía al grupo etario comprendido entre 18 y 25 años, lo cual sugiere que la Generación “Y” o la cohorte de los llamados "millennials" mostraron su dominio en la mano de obra de BPO. Además, el 98,7% del total de los encuestados tenía una licenciatura, mientras que el 1,3% restante ostentaba un título asociado.

Con relación al presente estudio, Shahi et al. (2020) publicaron un artículo titulado: *“Factores de comportamiento que afectan a la gestión del talento: técnica de meta-síntesis”*. Este tuvo como objetivo inferir el modelo conceptual de aquellos elementos conductuales que intervienen en la gestión del talento humano, el cual repercute en la cultura organizacional. Así, de manera sistemática y mediante el empleo de Meta-Sintetización, utilizando el método de siete pasos de Sandolowski y Barso, los investigadores estudiaron los hallazgos de los artículos existentes en las bases de datos válidas. A partir de lo expuesto, determinaron la existencia de tres códigos básicos que se relacionan al primer concepto analizado (reconocimiento), los índices numerados son los siguientes: factores intrínsecos, con 16 índices; factores organizativos, con 12 índices y factores ocupacionales, con 8; obteniéndose un total

de 36 índices que permiten determinar los factores que afectan a la captación y el reconocimiento del talento, demostrando que la gestión de talento humano requiere una orientación constante que permita una mejor toma de decisiones.

En la misma línea, Järvi & Khoreva (2020) publicaron un artículo titulado como: *“The rolle of talent managemet in strategic renewaal”*. Como objetivo primordial fue enfatizar el papel importante de la correcta admiración del talento de los colaboradores en la renovación estratégica. Además, amplió el conocimiento existente sobre el proceso de implementación de la gestión de talento para su administración, al subrayar las actividades particulares que están involucradas en este proceso durante la implementación de la innovación de los procesos. El estudio cualitativo se basó en un programa de implementación para la eficiente administración de talento realizada en una corporación multinacional finlandesa-sueca, la cual atravesó un proceso de innovación tecnológico. Los datos constaron de 46 entrevistas semiestructuradas y otra subclasificación de datos secundarios. De ello, se concluyó que el papel de la administración de talento en lo que corresponde en la innovación estratégica es proporcionar las condiciones para la auto-iniciación, identificación y desarrollo de empleados talentosos, desempeñándose en sus roles de agentes de cambio mediante la orientación de equipos. Por esta razón, durante la renovación o innovación de estratégica, los empleados talentosos actúan como elementos motivacionales para la cultura organizacional.

Por su parte, Kucharčíková et al. (2021) trabajaron en *“Human Capital Management and Industry 4.0”*, con el objetivo de establecer la interconexión entre el concepto de la gestión de talento humano y algunos elementos de la Industria 4.0. Se consideró que la gestión del capital humano influye de manera significativa en el

éxito de la organización ayudando de reforzar la cultura organizacional, la cual se centra en la eficacia del capital humano, como el activo intangible máspreciado. Los autores concluyeron que con la entrada de Industria 4.0 y la mejora de la tecnología, la posición del capital humano en las empresas puede alterarse con respecto a los cambios esperados. Asimismo, determinaron que los nuevos elementos incluidos en la Industria 4.0 permiten un mejor desempeño del proceso lo que accede a una adecuada gestión del talento humano beneficiando a la cultura organizacional.

Por último, en el grupo de investigaciones que pertenecen al ámbito internacional, Ni et al. (2021) publican un articular rotulado como: *“Influence Mechanism of Organizational Flexibility on Enterprise Competitiveness: The Mediating Role of Organizational Innovation”*. Este tuvo como objetivo explorar cómo influye la flexibilidad organizacional y la innovación organizacional en la competitividad empresarial para las organizaciones chinas de construcción. Se aplicó un cuestionario estructurado diseñado para las empresas basadas en proyectos de construcción de China. Se evidenció una correlación positiva de la flexibilidad organizacional en la competitividad empresarial junto con un papel de mediación de la innovación organizacional y se concluyó que se requieren nuevas estrategias organizativas basada en la administración de recursos que contribuyan en la toma de decisiones y fortalezcan la cultura organizacional.

2.1.2. Nacionales

Inicialmente, para el ámbito nacional, Reyes (2019) con su investigación pretendió dejar constancia de los planes de mejoramiento de la cultura organizacional por medio de la gestión del talento humano, bajo un sector de perfeccionamiento y capacitación profesional en CEPESA, empresa petrolera presente

en Colombia y Perú. Cuantitativa fue el tipo y adecuaron su instrumento (encuesta). 100 empleados conformaron la muestra, el autor determinó que la dimensión formación y desarrollo profesional aumentó entre 3 y 20 puntos porcentuales. Las principales conclusiones de su investigación mostraron que, tras la aplicación de dicho modelo (competencias), los aspectos que inciden en la categoría de mejora y formación fueron más valorados, lo que tuvo un magnífico impacto en la cultura organizacional. Esta obtuvo una calificación media de 10 puntos porcentuales en la evaluación posterior del clima organizacional y el compromiso, lo que supuso una mejora con respecto a los resultados de la encuesta anterior.

Posteriormente, Pumacajia (2019), en su trabajo de investigación de posgrado enunciado: *“La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Máster con G.S. EIRL-JULIACA del periodo del 2017”*. Gracias a este esfuerzo, fue posible establecer la correlación entre el la gestión de talento humano y el desempeño de los colaboradores se utilizó un diseño correlacional, por lo que, para recolectar la información necesaria, se decidió por emplear tres cuestionarios que fueron previamente validados; uno para el talento humano y el otro para los elementos, el rendimiento profesional y su satisfacción de los trabajadores de la empresa. Además, se empleó tablas de frecuencias absolutas y porcentuales mediante un análisis estadístico descriptivo para comprobar la hipótesis, el cual brindó un 95.0% de confiabilidad. Como resultado, evidenció que había una correlación entre los problemas que afectaban al personal de la empresa y a la gestión del talento humano; esta relación obtuvo una incidencia de 41.985. Cabe resaltar que, ambas cantidades expuestas fueron establecidas, específicamente, con el método estadístico chi cuadrado. Al final, el autor llegó a la

conclusión de que no había una relación clara entre sus variables estudiadas, ya que existía una correlación bilateral de 8.783, la cual no superó el 5%.

Seguidamente, en el trabajo de Saravia, Sanchís y Albort, (2020), sobre la cultura organizacional en la gestión por procesos y su impacto en las organizaciones, en esta línea, algunos autores señalan cómo cierta la premisa de que la cultura organizacional actúa como precursora de una implementación exitosa de un sistema de gestión de talento. La investigación fue correlacional y transversal; por lo que, no fue empírica, ni experimental. Además, el total de participantes que dispuso la muestra del estudio estuvo conformado por 187 personas y para efecto de la investigación se empleó el instrumento del cuestionario. Por último, concluyeron que no es recomendable que las organizaciones dirijan sus esfuerzos solo a implementar un sistema de gestión proceso para la administración de los recursos humanos, sino que también esto debe ir acompañado de la proyección organizacional, el cual debe contribuir a la toma de decisiones y a la estabilidad laboral de los colaboradores, todo ello mejorar de forma saludable a la cultura organizacional.

Rees et al. (2020) a través de su artículo titulado: *“The impact of culture on the management of subsidiary organizations: The case of Viettel in Perú”*. Estudiaron el impacto de la cultura organizacional en la administración de las organizaciones de una empresa, con el objetivo de determinar la relación que exista entre la cultura organizacional ya la administración de las organizaciones innovadoras, con la finalidad de contribuir a implementar nuevas estrategias en la administración de recursos humanos. Para efecto de la investigación se empleó el

instrumento de la encuesta y no experimental fue el diseño que se siguió, además, optando por un alcance más descriptivo, se revelaron las diferencias culturales entre países y organizaciones, con un análisis de contenido que estuvo dirigido a exponer las respuestas de la administración. Además, su trabajo demostró que la cultura organizacional requiere como insumo una adecuada gestión de talento humano, a fin de implementar e innovar procesos en la organización.

Chang, Merino y Zavaleta (2020), en su artículo titulado: *“Gestión del talento humano y productividad en el Ferrocarril Central Andino SA, Lima-Perú”*, una investigación mixta, transversal y con un diseño que no estuvo basado en la experimentación, el cual buscó describir la relación entre la gestión de talento humano y la productividad laboral, esta contó con un grupo de estudio conformado por 60 empleados que permanecían en la subdivisión 2. Chosica-Galera y estableció la existencia relacional causal de sus variables independiente y dependiente como la del talento humano y gestión, representado por el coeficiente estadísticamente significativo de 0,05. Además, a causa de que la magnitud del coeficiente fue alta, 698; es decir, con un control preciso y eficiente de la gestión del talento humano, los niveles de productividad se incrementan lo que beneficia a la estabilidad laboral de los colaboradores.

Finalmente, La Cotera (2021), en su investigación titulada: *“Cultura Organizacional y su relación con la motivación laboral en una entidad pública de Lima – Perú”*, buscó evaluar las relaciones de sus variables, el cual vienen a ser la motivación en sus labores de los empleados dentro de la empresa estudiada; además de un plan estadístico preventivo para la delincuencia en el Callao y Lima Metropolitana, con la cultura organizacional de la empresa. El diseño empleado para

tal fin fue transversal, bajo un enfoque cuantitativo, correlacional y descriptivo. Además, contó con la participación de 37 sujetos, quienes fueron los que compusieron la población total estudiada. Finalmente, utilizó la medición no paramétrica dispuesta a través del método cuantificador de coeficientes de reciprocidad Rho de Spearman, permitiendo demostrar la comprobación de su analogía estipulada entre las variables examinadas (motivación laboral y la cultura organizacional) en el programa estratégico dispuesto para las regiones aludidas.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Cultura organizacional

Robbins y Judge (2009) refieren este término como el “sistema de particularidades idóneas que son compartidas por sus miembros para distinguir a la organización del resto” (p.552), identificando una serie de rasgos que se valoran y se consideran necesarios para que una organización alcance sus objetivos.

Concuerda Koontz et al. (2008) que lo establece como la guía sobre la cual gira el comportamiento, valores y creencias cooperadas de los participantes de la empresa (empleados), incluyendo continuo aprendizaje, una correcta toma de decisiones, transferencia de conocimientos, patrones y creencias. En concordancia con la tesis se detallan las siguientes dimensiones:

2.2.2. Innovación

Es el grado en que se incentiva a los colaboradores para que sean innovadores. Sande y Vence (2021), admiten a las políticas de innovación como el alcance de una preeminencia al momento que la competitividad obedece a la capacidad creativa y transformadora con la que cuenta el colaborador, y está repercute elevando la productividad y la eficiencia en la empresa.

- Recursos para innovar: son todas las herramientas, políticas internas y capacitaciones necesarias para que el colaborador desarrolle un proceso.
- Experimentar y correr riesgos: generar aproximaciones sin escatimar en recursos para crear soluciones innovadoras sin importar los riesgos, afrontando paradigmas internos.

2.2.3. Toma de decisiones

Para Navarro (2021) es el proceso constante, universal, propio e inseparable de la acción humana aplicada a las actividades empresariales; donde cada colaborador debe ser consciente del valor que representa intervenir cuando se toman decisiones en su entorno laboral, puesto que la experticia y el conocimiento pueden aportar estrategias para fomentar soluciones corporativas, generando beneficios a los involucrados. En este proceso, los siguientes elementos son esenciales:

- Información: cantidad de datos efectiva que puede generar un impacto en la toma decisiones, la misma debe ser actualizada y veraz.
- Liderazgo: poder de gerencia eficaz que poseen los encargados de cada área para influir en las actuaciones de las personas, motivadas a lograr metas en común.

2.2.4. Orientación a equipo

Tiene que ver con el establecimiento de actividades laborales por parte de equipos en lugar de sujetos. Las investigaciones apuntan a emplear este tipo de orientación para generar emprendimientos, competitividad, detectar oportunidades de negocios y descubrir las potencialidades de los colaboradores (Cueva, 2021).

2.2.5. Estabilidad

Representa el estado en el cual las actividades empresariales enfatizan en conservar el status que está en oposición con el crecimiento. Fonseca (2021), explica que toda empresa desarrolla una condición estable para continuar su crecimiento con el objetivo de cumplir la misma meta.

Entre los factores más influyentes de la estabilidad se tienen los siguientes:

- **Compensación:** para Ángel y Martínez (2021) es un mecanismo que permite reconocer la contribución real de los colaboradores en el rendimiento organizacional, en la actualidad en medio de la globalización las empresas adoptaron este elemento a la realidad desde la perspectiva técnica.
- **Incentivos y beneficios:** son un tipo de incentivo monetario o no monetario que recibe el empleado en forma de salario, premios, bonos, comisiones como recompensa a la labor realizada, generando felicidad a los involucrados y en concordancia con la cultura organizacional (Díaz y Veloza, 2021).

2.2.6. Gestión del talento humano (GTH)

Chávez (2015) posee una perspectiva estratégica de dirección que tiene como objetivo conseguir una producción superior de gran valor para la empresa, mediante una serie de labores conducentes a orientar el discernimiento, destrezas y la capacidad de los trabajadores para producir resultados y ser competitivos en el lugar de trabajo.

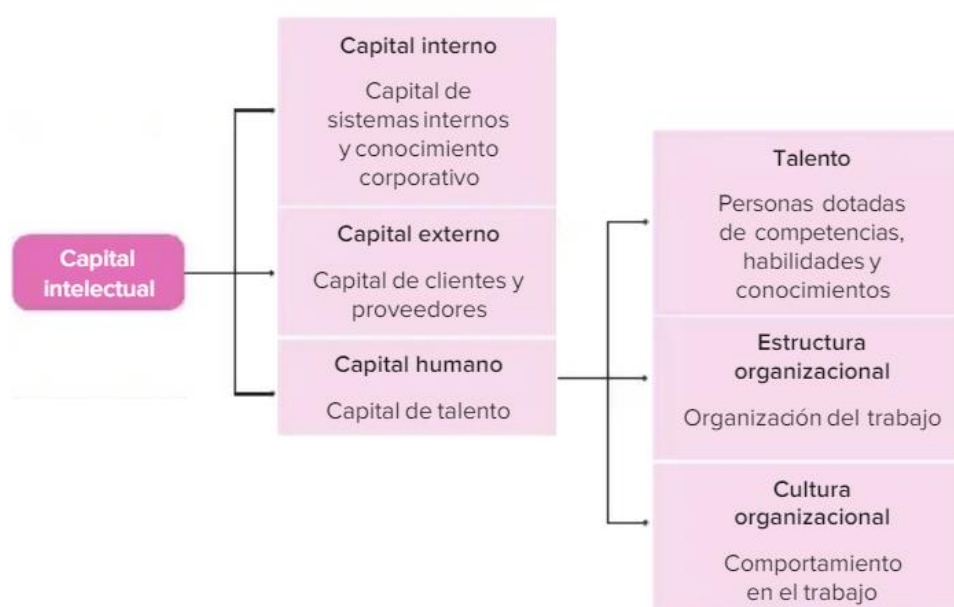
Al respecto, Chiavenato (2019) afirma que, en la sociedad del conocimiento, contender con los empleados ya no es un problema porque se ha transformado en ventajas competitivas. Actualmente, las personas son consideradas como asociados

del negocio que toman decisiones, establecen metas y alcanzan resultados; todo ello, con la finalidad de satisfacer los requerimientos de la clientela.

Por ello, las aplicaciones empleadas en RH se asume por parte de los gerentes, convirtiéndose en las personas que administran los recursos humanos, y transfiriendo las actividades operativas y burocráticas a terceros por medio de subcontratación, conformándose de esta forma los equipos de GTH dedicados exclusivamente a suministrar asesorías internas para que cada departamento asuma acciones estratégicas de frente al destino de la empresa; por tanto, se referencia dentro de los 5 pasos en la nueva agenda de la gestión del recurso humano (véase Figura 1).

Figura 1

El capital intelectual en la gestión del talento humano



Nota: Fuente, Chiavenato (2019).

2.2.7. Proyección Organizacional

Se considera la proyección organizacional como la gestión de los recursos alineados con la cultura instituida por la empresa, permitiendo visualizar el desarrollo y cumplimiento de los objetivos, misión, visión y metas a mediano o largo plazo (Pérez et al., 2021).

Los indicadores relacionados son:

- Visión estratégica: para Molina, Bermeo y Cisneros (2021) es la concepción futurista del escenario ideal para el desarrollo de los bienes y servicios brindados por la organización.
- Alineación cultural: según Castro (2021) son las transformaciones comunicacionales y culturales que diseña la empresa para encauzar sus políticas internas orientadas a lograr la identidad organizacional, la cohesión social y la promoción de valores.

2.2.8. Servicio Administrativo de los recursos humanos

Grupo de políticas y prácticas requeridos en la dirección de aspectos administrativos relacionados a los individuos, captación, capacitación, retribuciones, selección y evaluación del rendimiento (p.9).

Consiguientemente, la ARH propone como su primordial objetivo: lograr una colaboración eficaz de todos los colaboradores de la organización con el propósito de conseguir los objetivos establecidos (Chiavenato, 2019).

En la siguiente figura se muestran los objetivos (ARH):

Figura 2*Objetivos de la ARH***Objetivos**

- Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y a realizar su misión.
- Proporcionar competitividad a la organización.
- Proporcionar a la organización personas bien entrenadas y motivadas.
- Aumentar la autoactualización y la satisfacción de las personas en el trabajo.
- Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.
- Administrar e impulsar el cambio.
- Mantener políticas éticas y comportamiento socialmente responsable.
- Construir la mejor empresa y el mejor equipo.

Nota: Fuente, Chiavenato (2019).

Entre sus principales aspectos destacan:

- Estilo de dirección: referido a lograr una directriz que permita incentivar la participación del personal en las decisiones y transformar a los jefes en entes autócratas líderes orientadores y motivadores.
- Desarrollo de competencias: se relaciona con emancipar las fortalezas de los colaboradores para generar más productividad reportando beneficios a todos los involucrados, detectando habilidades y competencias inherentes a la labor que realizan en la empresa.

2.2.9. Descentralización

La labor de administrar a un grupo de individuos es un trabajo de los gerentes de primera línea y el problema referente a la centralización y descentralización de actividades es común a nivel empresarial, todos los procesos de los demás departamentos de la organización deben estar centralizados a través de la división

de recursos humanos. Esto genera una carga laboral excesiva debido a las actividades inherentes a su cargo, pues deben asumir las actividades de supervisión y gestión por la poca participación de los gerentes, creando una tendencia errónea que este departamento debe centralizar todo hasta el punto de volverse exclusivista y hermética con la toma de decisiones.

Por ello, Chiavenato (2019) afirma que las “actividades de prestación de servicios del staff recaían en los hombros de los gerentes. Al nivel de que el staff ejecutaba el proceso de tomar decisiones inherentes a ellos. La centralización prevalecía sobre la descentralización” (p.24). Asimismo, se define como “la tendencia de disgregar la autoridad de la toma de decisiones en una estructura constituida” (Koontz et al., 2012, p.255).

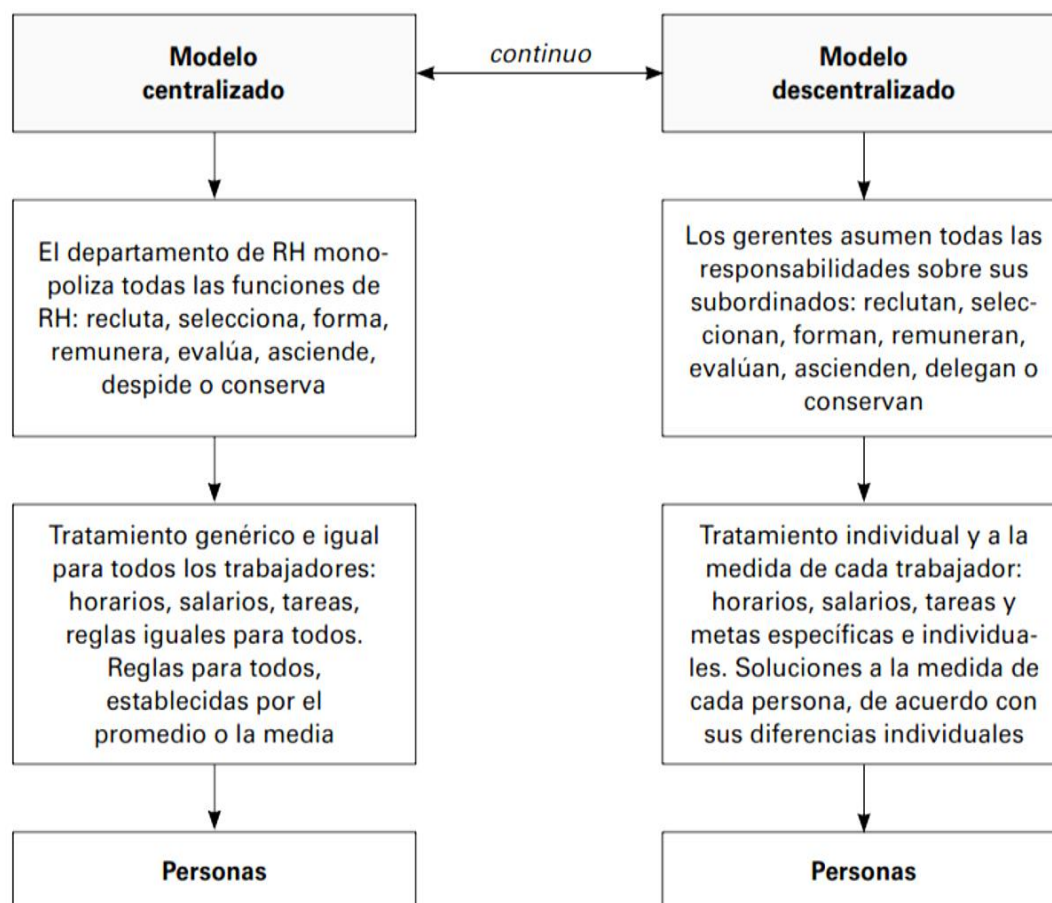
En la actualidad la mayor parte de las empresas cambiaron la tendencia antes mencionada, asumiendo la descentralización de sus actividades e impulsando a los encargados de cada línea a gestionar su tiempo para administrar al personal y gestionar eficazmente sus labores, apoyando a los procesos organizacionales y el cambio institucional.

- Procesos organizacionales: son todas aquellas operaciones desarrolladas por la empresa que le permiten controlar sus bienes y servicios. Amaru (2009) asevera que es “una secuencia de actividades conectadas, a través de procesos donde la empresa recoge recursos del entorno y los convierte en productos, servicios e información los cuales se reintegran al ambiente” (p.428).
- Cambio institucional: representan las modificaciones o ajustes realizados al conjunto de normas que posee la empresa.

A continuación, se presenta una comparación entre ambos modelos:

Figura 3

Modelos centralizado y descentralizado



Nota: Fuente, Chiavenato (2019).

Cuando las organizaciones asumen el modelo descentralizado convirtiendo a los gerentes en los administradores del capital humano se pueden generar las siguientes ventajas (pro) y desventajas (contra).

Figura 4

Pro y contra de la descentralización

Pro	Contra
• Descentraliza todas las decisiones y las acciones de la ARH, las deja en manos de los gerentes de línea. • Desmonopoliza las decisiones y las acciones de ARH. • Adecua las prácticas de ARH a las diferencias individuales de las personas. • El departamento de ARH se convierte en el consultor interno de los gerentes de línea. • El enfoque está en el cliente interno. • Favorece la administración participativa de los gerentes y equipos. • Promueve la visión estratégica a través de las unidades estratégicas de ARH.	• El departamento de ARH pierde sus fronteras y límites, se torna abierto y receptivo. • Los especialistas de ARH se dispersan entre las unidades estratégicas. • Se pierde la visión de conjunto de las prácticas de ARH. • Es necesario subcontratar actividades burocráticas y no esenciales.

Nota: Fuente, Chiavenato (2019).

2.3. Definiciones conceptuales

Competitividad: Es la facultad desplegada por la organización para desarrollar y obtener ventajas competitivas en el sector al cual pertenece. Así, cuando se conjugan el comportamiento, la organización y el talento, resulta una combinación óptima para la promoción de un desempeño excepcional de parte de la organización (Chiavenato, 2019).

Cultura fuerte: Cuando los valores primarios son compartidos de manera intensa y amplia (Robbins y Judge, 2009).

Incentivo no monetario: Son estrategias de las empresas para hacer más felices a sus empleados, este tipo de incentivo depende de la cultura organizacional (Chiavenato, 2019).

Liderazgo: Proceso por el cual la comunicación humana se emplea para que uno o diversos objetivos específicos puedan ser ejercidos de tal manera que dicha situación establezca una incidencia interpersonal (Chiavenato, 2019).

Roles informativos: Es el ente que proporciona información obtenida de fuentes externas, internas, digitales, entre otros, con el fin de establecer prioridades y anticiparse a la competencia (Robbins y Judge, 2009).

Salario Emocional: Es aquel que busca ejercer un balance entre la vida familiar y personal, con relación a lo laboral, para que el colaborador se sienta feliz en su zona laboral y no quiera cambiarse a otro empleo por una mejor oferta financiera (Jericó, 2011).

Sociedad del conocimiento: Su obtención no debería originarse por la misma generación de conocimiento, sino por la capacidad de asignarle un valor óptimo al saber, atendiendo a los problemas e intereses que se desean tratar (León, 2007).

Subcontratación: Son las relaciones laborales que se establecen entre el comitente, es decir, la empresa que contrata a otra organización subcontratada para completar las etapas o partidas completas de bienes o la prestación de un servicio, que pueden considerarse complementarias al proceso productivo (Hughes, 2013).

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa productora de prendas de vestir, Lima - 2021.

2.4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre la innovación y la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa productora de prendas de vestir, Lima - 2021.
- Existe relación significativa entre la toma de decisiones y la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa productora de prendas de vestir, lima - 2021.
- Existe relación significativa entre la orientación a equipos y la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa productora de prendas de vestir, Lima - 2021.
- Existe relación significativa entre la estabilidad laboral y la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa de prendas de vestir, Lima - 2021.

CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

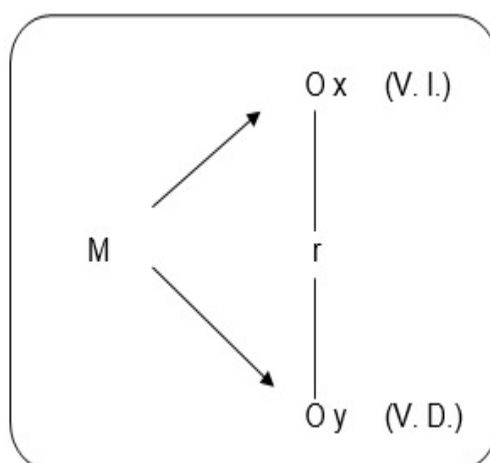
3.1. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es no experimental; debido a que, las variables no son modificadas. Al respecto, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) sustentan lo expresado, ya que según su estudio una investigación de este tipo se caracteriza por ser metódica, práctica y por no alterar las variables empleadas.

Se presenta el gráfico según nuestra investigación, el cual tiene la siguiente forma:

Figura 5

Croquis de tipo de investigación



Nota: Sánchez y Reyes (2009).

Detalle:

M: Muestra.

Ox: Cultura organizacional.

Oy: Gestión del talento humano.

r: Correlación entre variables.

Adicional, se aplicó un diseño el cual fue: transaccional.

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) señala que, a través de una evaluación de carácter transversal, o también conocido como análisis transaccional, recoge datos y los analiza en un momento determinado, relacionando las variables objeto de la investigación para establecer la fuerza de la correlación en el entorno elegido (p.176).

3.2. Tipo

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) la investigación es de alcance correlacional, debido a que el objetivo es determinar si existe relación entre las variables de estudio y las dimensiones propuestas (p.92).

3.3. Enfoque

El estudio se acogió al enfoque cuantitativo porque se recaudaron y analizaron la información para responder las interrogantes del estudio, el cual permitió corroborar las hipótesis determinadas de manera anticipada; además de que, descansa en el conteo y medición numérica, que a menudo emplea la estadística con la intención de determinar la precisión de una muestra representativa proveniente de los modelos de comportamientos de una población Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).

3.4. Población

Se considera población a todos los posibles sujetos o entes finitos o infinitos que poseen características comunes con el objeto en estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). La población que conformó está basada en 100 individuos, de las cuales pertenecen a la parte gerencial, área de ventas, supervisiones y colaboradores.

Tabla 1

Característica de la población

Puestos de trabajo	Cantidad
Gerente general	1
Gerentes de área	4
Supervisores	12
Colaboradores	83
Total colaboradores	100

Nota: Este gráfico muestra la característica de la población del estudio.

3.5. Muestra

La muestra es censal, estuvo conformado por 100 empleados, para la selección de la población – muestra se tomó en cuenta la edad, sexo y profesión. Eso se describe en la tabla 2.

Tabla 2

Composición demográfica del grupo de estudio

Edad (%)	Sexo (%)	Profesión (%)
		Diseño gráfico: 10.5
		Diseño de Moda: 12
25 a 45 años – 58,8	F: 88,5	Trazos, Graduación y patronaje: 21
50 a 60 años – 41,2	M: 11,5	Diseño artístico: 9.
		Corte: 15.5
		Almacén de tela: 32

Nota: Según la composición demográfica detallada, para su análisis e interpretación.

3.6. Operacionalización de variables

3.6.1. Variable 1: Cultura organizacional

- Definición conceptual: Para Griffin (2011), este indica que es un conjunto de principios que ayudan a los empleados de una empresa a entender qué representa la organización, cómo se hacen las cosas y qué es importante (p.77).
- Definición operacional: Es el compendio de elementos que se interrelacionan entre sí para lograr un entorno idóneo en la organización, garantizando en los trabajadores una calidad de vida. La variable involucra las siguientes dimensiones: innovación, toma de decisiones, orientación a equipos, estabilidad y se consideran los siguientes indicadores: recursos para innovar, experimentar y correr riesgos, información, liderazgo, soporte de equipo, participación, compensación, incentivos y beneficios.

3.6.2. Variable 2: Gestión del talento humano

- Definición conceptual: Encomendadas para actividades estratégicas orientadas a la empresa, para conducir el destino de las organizaciones. En la nueva misión de talento humano pueden permitirse no realizar labores operativas, ocupándose de suministrar asesoría interna a cada área, para que se asuman acciones trascendentales de orientación, de visión futurista y que promuevan sobrellevar el futuro de la entidad Chiavenato (2019).
- Definición operacional: Es referido al conjunto de procesos conducentes a captar, mantener y administrar todo lo inherente a los colaboradores dentro de la empresa, las dimensiones estimadas: proyección

organizacional, gestión de las personas y descentralización. Los puntos para utilizar son: visión estratégica, alineación cultural, estilo de dirección, desarrollo de competencias, apoyo a los procesos organizacionales y el cambio institucional.

3.7. Técnicas para la recolección de datos

En este propósito, la encuesta formó parte fundamental de la investigación como instrumento, ya que permitió conocer las características sobre los acontecimientos o ideas y el conocimiento de las múltiples opiniones de los hechos o personas determinadas a investigar (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.7.1. Descripción de los instrumentos

De acuerdo con (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), el cuestionario está comprendido por un sinnúmero de preguntas objetivas, encontrándose orientadas a las variables sujetas de estudio. Para ello, fueron tomados como referentes las variables de estudio, así como se detalla en la matriz principal, el instrumento permitirá obtener la información relacionada a sus indicadores. El número de ítems que emplea el cuestionario es 28 y posee una escala calificada de tipo Likert, ofreciendo 5 opciones: 1= Siempre, 2= Casi siempre, 3= Algunas veces, 4= Muy pocas veces y 5= Nunca.

3.7.2. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez del instrumento

El instrumento fue sometido a un proceso de validación bajo el criterio de juicio de experto, rigiéndose bajo parámetros de ítems en cuanto a relevancia, pertinencia y claridad.

Tabla 3

Resumen de validez por juicio de expertos

Experto	Nombre
1.	Antonio Roberto Huachaca Urbina
2.	Hugo Jesús Salas Canales
3.	Oscar David La Cruz Arango

Nota: Validación de instrumento fue revisado por tres expertos.

Confiabilidad

Posteriormente a la validación, se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach para la prueba de confiabilidad del instrumento, a los 100 participantes. Obteniéndose un valor de 0,87 para la variable I y 0,82 para la variable II.

3.8. Técnica para el procesamiento y análisis de datos

Los datos fueron procesados con el software IBM SPSS Statistics versión 25, y para el análisis de los datos se empleó la estadística descriptiva e inferencial; además, se realizó la prueba de normalidad para conocer la técnica estadística a utilizar.

3.9. Aspectos éticos

Álvarez (2018), establece que toda investigación tiene el objetivo de educar a las personas mediante una serie de normas y actividades específicas de cada campo de estudio. En consecuencia, deben seguirse las normas éticas para garantizar la objetividad, la honestidad y la legitimidad de los datos evaluados o adquiridos. Esto se debe a que las normas éticas de la investigación trascienden las fronteras nacionales y todas las formas de división económica, legal y política.

Se respetó la confidencialidad del material recogido, así como la identidad de los implicados y sus opiniones, y la garantía de que las conclusiones y los resultados sólo sean manipulados con fines académicos.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Dentro de este capítulo se describe los resultados obtenidos en la investigación, seguidamente su discusión en función a los objetivos y sus variables, recurriendo al uso de tablas y figuras, los cuales detallan elementos importantes; también las validaciones estadísticas. Dentro de las discusiones, se considera los resultados con fuentes secundarias.

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 4

Primera variable: Cultura organizacional

Escala Likert	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	6	6%	6%
Muy pocas veces	9	9%	15%
Algunas veces	18	18%	33%
Casi siempre	22	22%	55%
Siempre	45	45%	100%
TOTAL	100	100%	

Nota: Autoría del investigador

Interpretación: Según la información recolectada, a través de la fuente del instrumento aplicado a la muestra, se pudo establecer lo siguiente: del total de

encuestados, el 45,0 % (45 trabajadores) indicó “siempre” en referente a la cultura organizacional, el 22% (22 trabajadores) indicaron “casi siempre”, el 18% de ellos (18 trabajadores) indicaron “algunas veces”, el 9% (9 trabajadores) indicaron “muy pocas veces” y solo el 6% (6 trabajadores) mencionaron “nunca”.

Tabla 5

Dimensión 1: Innovación

Escala Likert	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	8	8%	8%
Muy pocas veces	10	10%	18%
Algunas veces	19	19%	37%
Casi siempre	20	20%	57%
Siempre	43	43%	100%
TOTAL	100	100,0%	

Nota: Autoría del investigador

Interpretación: Según la información recolectada a través de la fuente del instrumento aplicado a la muestra, se pudo establecer lo siguiente: del total de encuestados, el 43 % (43 trabajadores) indicó “siempre” en referente a la primera dimensión “innovación” de la primera variable, el 20% (20 trabajadores) indicaron “casi siempre”, el 19% de ellos (19 trabajadores) indicaron “algunas veces”, el 10% (10 trabajadores) indicaron “muy pocas veces” y solo el 8% (8 trabajadores) mencionaron “nunca”.

Tabla 6

Dimensión 2: Toma de decisiones

Escala Likert	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2%	2%
Muy pocas veces	8	8%	10%
Algunas veces	19	19%	29%
Casi siempre	20	20%	49%
Siempre	51	51%	100%
TOTAL	100	100,0%	

Nota: Autoría del investigador

Interpretación: Según la información recolectada a través de la fuente del instrumentos aplicado a la muestra, se pudo establecer lo siguiente: del total de encuestados, el 51 % (51 trabajadores) indicó “siempre” en referente a la segunda dimensión “toma de decisiones” de la primera variable, el 20% (20 trabajadores) indicaron “casi siempre”, el 19% de ellos (19 trabajadores) indicaron “algunas veces”, el 8% (8 trabajadores) indicaron “muy pocas veces” y solo el 2% (2 trabajadores) mencionaron “nunca”.

Tabla 7

Dimensión 3: Orientación de equipos

Escala Likert	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2%	2%
Muy pocas veces	10	10%	12%
Algunas veces	20	20%	32%
Casi siempre	19	19%	51%
Siempre	49	49%	100%
TOTAL	100	100,0%	

Nota: Autoría del investigador

Interpretación: Según la información recolectada a través de la fuente del instrumentos aplicado a la muestra, se pudo establecer lo siguiente: del total de encuestados, el 49 % (49 trabajadores) indicó “siempre” en referente a la tercera dimensión “Orientación de equipos” de la primera variable, el 19% (19 trabajadores) indicaron “casi siempre”, el 20% de ellos (20 trabajadores) indicaron “algunas veces”, el 10% (10 trabajadores) indicaron “muy pocas veces” y solo el 2% (2 trabajadores) mencionaron “nunca”.

Tabla 8

Dimensión 4: Estabilidad laboral

Escala Likert	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	10	10%	10%
Muy pocas veces	8	8%	18%
Algunas veces	13	13%	31%
Casi siempre	21	21%	52%
Siempre	48	48%	100%
TOTAL	100	100,0%	

Nota: Autoría del investigador

Interpretación: Según la información recolectada a través de la fuente del instrumento aplicado a la muestra, se pudo establecer lo siguiente: del total de encuestados, el 48% (48 trabajadores) indicó “siempre” en referente a la cuarta dimensión “estabilidad laboral” de la primera variable, el 21% (21 trabajadores) indicaron “casi siempre”, el 13% de ellos (13 trabajadores) indicaron “algunas veces”, el 8% (8 trabajadores) indicaron “muy pocas veces” y el 10% (10 trabajadores) mencionaron “nunca”.

Tabla 9

Segunda variable: Gestión del talento humano

Escala Likert	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	7	7%	7%
Muy pocas veces	9	9%	16%
Algunas veces	15	15%	31%
Casi siempre	17	17%	48%
Siempre	52	52%	100%
TOTAL	100	100,0%	

Nota: Autoría del investigador

Interpretación: Según la información recolectada a través de la fuente del instrumentos aplicado a la muestra, se pudo establecer lo siguiente: del total de encuestados, un 52% (52 trabajadores) indicó “siempre” en concordancia a la segunda variable “gestión del talento humano”; en función con la primera variable, el 17% (17 trabajadores) indicaron “casi siempre”, el 15% de ellos (15 trabajadores) indicaron “algunas veces”, el 9% (9 trabajadores) indicaron “muy pocas veces” y solo el 7% (7 trabajadores) mencionaron “nunca”.

4.2. Prueba de normalidad

Antes de pasar a realizar las pruebas de hipótesis fue necesario ejecutar la evaluación de su normalidad, el cual es influyente para determinar que estadístico usar

en la contratación de hipótesis, en este caso como la muestra es mayor a 50 la decisión de tomar si presenta o no normalidad fue de acuerdo con el estadístico de Kolmogórov-Smirnov.

Tabla 10

Prueba de normalidad

	Kolmogórov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	0,735	100	0,000
Gestión del talento humano	0,652	100	0,001
Corrección de significación de Lilliefors			

Ya que la investigación pretende afirmar la relación que guardan las variables, se empleó el estadístico de Spearman. Según la tabla normalidad muestra indicadores de 0,735 y 0,652 de forma continua bajo los niveles de significación de 0,000 y 0,001 inferiores a 0,05, lo que indica que las distribuciones de los datos no son normales y fue necesario utilizar pruebas no paramétricas para realizar las pruebas de hipótesis.

4.3. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H_i : Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa productora de prendas de vestir, Lima -2021.

H_o : No existe relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa productora de prendas de vestir, Lima - 2021.

Teniendo en cuenta que la hipótesis alterna del investigador es aceptada, ya que y la sig. de 0,05 viene a ser un indicador a lo esperado; en tal sentido, la hipótesis nula es desestimada en la investigación.

Tabla 11

Correlación entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano

		Cultura organizacional	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,823
	Cultura organizacional Sig.(bilateral)	.	,000
	N	100	100
	Coeficiente de correlación	,823	1,000
	Gestión del talento humano Sig.(bilateral)	,000	.
	N	100	100

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05(bilateral)

Interpretación: Según los resultados del estadístico de Spearman, se procede a aceptar la hipótesis; puesto que es 0.823; lo que implica que, tiene una correlación positiva fuerte, siendo un indicativo de correlación positiva que presenta un nivel de significancia inferior a los 0,05.

Hipótesis específica 1

H_i : Existe relación significativa entre la innovación y la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa productora de prendas de vestir, Lima 2021.

H_o : No Existe relación significativa entre la innovación y la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa productora de prendas de vestir, Lima - 2021.

Tabla 12

Correlación entre la posibilidad de desarrollo y la gestión del talento humano

		Innovación	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,789
	Innovación Sig.(bilateral)	.	,000
	N	100	100
	Coeficiente de correlación	,789	1,000
	Gestión del talento humano Sig.(bilateral)	,000	.
	N	100	100

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05(bilateral)

Interpretación: Según los resultados del estadístico de Spearman, se procede a aceptar la hipótesis; puesto que es 0.789; siendo a que, tiene una correlación positiva fuerte, siendo un indicativo de correlación positiva, el que presenta un nivel de significancia inferior a los 0,05.

Hipótesis específica 2

H_i : Existe relación significativa entre la toma de decisiones y la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa productora de prendas de vestir, lima -2021.

H_o : No Existe relación significativa entre la toma de decisiones y la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa productora de prendas de vestir, lima -2021.

Tabla 13

Correlación entre la toma de decisiones y la gestión del talento humano

			Toma de decisiones	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Toma de decisiones	Coeficiente de correlación	1,000	,801
		Sig.(bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,801	1,000
		Sig.(bilateral)	,000	.
		N	100	100

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Interpretación: Según los resultados del estadístico de Spearman, se procede a aceptar la hipótesis; puesto que es 0.801, lo que implica que tiene una correlación positiva fuerte, siendo un indicativo de correlación positiva, el que presenta un nivel de significancia inferior a los 0,05.

Hipótesis específica 3

H_i : Existe relación significativa entre la orientación a equipos y la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa productora de prendas de vestir, Lima -2021.

H_o : No existe relación significativa entre la orientación a equipos y la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa productora de prendas de vestir, Lima - 2021.

Tabla 14

Correlación entre la orientación de equipos y la gestión del talento humano

		Orientación de equipos	Gestión del talento humano
Rho Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,798
	Sig.(bilateral)	.	,000
	N	100	100
	Coeficiente de correlación	,798	1,000
	Sig.(bilateral)	,000	.
	N	100	100

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05(bilateral)

Interpretación: Según los resultados del estadístico de Spearman, se procede a aceptar la hipótesis; puesto que es 0.798, lo que implica que tiene una correlación positiva fuerte, siendo un indicativo de correlación positiva, el que presenta un nivel de significancia inferior a los 0,05.

Hipótesis específica 4

H_i : Existe relación significativa entre la estabilidad laboral y la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa de prendas de vestir, Lima - 2021

H_o : No Existe relación significativa entre la estabilidad laboral y la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa de prendas de vestir, Lima - 2021

Tabla 15

Correlación entre la estabilidad laboral y la gestión del talento humano

			Estabilidad laboral	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Estabilidad laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,808
		Sig.(bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,808	1,000
		Sig.(bilateral)	,000	.
		N	100	100

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05(bilateral)

Interpretación: Según los resultados del estadístico de Spearman, se procede a aceptar la hipótesis; puesto que es 0.808, lo que implica que tiene una correlación positiva fuerte, siendo un indicativo de correlación positiva, el que presenta un nivel de significancia inferior a los 0,05.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

El valor de la correlación según el instrumento de Spearman es significativo (0,823), equivalente a una evaluación positiva, fuerte, significativa y a un nivel de significación inferior a 0,05. Según los resultados brindados por los estadísticos aplicados, nos permite mencionar lo siguiente: aceptar la hipótesis del investigador y rechazar las hipótesis nulas. Se destaca que, se evidenció entre las variables su relación, siendo la cultura organizacional como la primera variable y gestión del talento humano como segunda variable estudiada en una empresa textil productora de prendas de vestir en la ciudad de Lima. Esto guarda relación con la investigación realizada por Chang, Merino y Zavaleta (2020), quien señaló que existe una relación positiva y alta entre la gestión del talento humano y productividad en la empresa. Por consiguiente, se afirma que la gestión del talento humano contribuye en un adecuado clima organizacional, permitiendo que exista mayores índices de productividad, demostrando que una empresa que aplique una adecuada gestión de talento humano es productiva.

En cuanto a la hipótesis particular 1, mediante la aplicación de la correlación de Spearman es de 0,789, el cual es un indicativo positivo fuerte; por ello, permite rechazar la hipótesis nula a favor de la hipótesis del investigador; demostrando que, hay relación existente entre sus variables en la industria textil de confección en Lima. En este sentido, se observa una similitud con lo referido por Reyes (2019) donde sus resultados señalan un valor intrínseco entre la dimensión de innovación y el desarrollo profesional produciendo un magnífico efecto en la creencia de los seres humanos, esto traducido en una mejor capacidad de aporte e innovación a la organización donde se labora,

permitiendo que exista una mayor competitividad y capacidad creativa y transformadora en los trabajadores (Sande y Vence, 2021). Por ello, la innovación en la organización se relaciona con la gestión de talento humano debido a que esta permite que los colaboradores desarrollen sus habilidades y creatividad lo que refuerza y contribuye al desarrollo de la cultura organizacional.

Para la hipótesis 2, mediante la aplicación de la correlación de Spearman es de 0,801, el cual es un indicativo positivo fuerte; por ello, permite rechazar la hipótesis nula a favor de la hipótesis del investigador, evidenciando un nivel de significancia de 0,05, lo que nos da como respaldo a la afirmación del investigador de que no se puede aceptar la hipótesis nula. Haciendo evidente de esta manera, la correlación entre las variables aplicadas a los empleados de la industria textil productora de prendas de vestir en la ciudad de Lima. Al respecto, Saravia, Sanchís y Albort (2020) concluyen que no es recomendable que las organizaciones solamente se dediquen a implementar prácticas de gestión, sino que también se deben analizar las acciones previas que permitan prevenir las condiciones más adecuadas al desarrollo de la cultura organizacional. Dicho esto, se puede decir entonces que la toma de decisiones en campo de la organización debe obedecer a las características propias de la misma y al contexto en el cual se identifican sus trabajadores, mejorando considerablemente el clima organizacional de la empresa. Del mismo modo, Navarro (2021) resalta que es necesario que los trabajadores tengan toda la información necesaria para la realización de sus actividades laborales, así como el ejercicio del liderazgo de parte de la gerencia, con la finalidad de mejorar los indicadores de motivación en los trabajadores y de la cultura organizacional. Lo que demuestra que la toma de decisiones contribuye a reforzar la gestión de talento humano debido a que motiva y refuerza la confianza de los colaboradores.

La hipótesis del investigador es aceptada y se rechazó la hipótesis nula cuanto la hipótesis específica 3 arrojó un valor de Spearman de 0,798, representando una significancia positiva y fuerte en sus correlaciones; por ello, se evidencia que el indicador 0,05 es inferior a lo previsto. Exponiendo de esta manera una relación significativa entre las constantes de la investigación en la industria textil productora de prendas de vestir en la ciudad de Lima. Siendo este resultado comparado al comentario empleado por Rees et al. (2020), el cual revelan en su indagación lo siguiente: ciertas diferencias culturales en equipos de trabajadores vietnamitas y peruanos, cuyo reconocimiento propició iniciativas hacia la integración y aprovechamiento de los equipos del personal humano. En ese sentido, el establecimiento de equipos de trabajo promueve el desarrollo de las competencias y potencialidades en los trabajadores (Cueva, 2021). Lo que demuestra que la orientación de equipos incrementa la productividad dentro de una organización, así como la motivación del personal para el desarrollo de las actividades y tareas de la empresa lo que repercute en la gestión del talento humano.

Posteriormente, en la hipótesis 4 con resultado estadístico mostraron un valor del 0,808 según el estadístico empleado demuestra un indicador de 0,05, el cual es un nivel bajo de significancia; por tal motivo, permite determinar que acepta la hipótesis planteada, rechazando en su totalidad la nula. Exhibiendo de esta manera una relación significativa ambas variables estudiadas en la empresa textil productora de prendas de vestir en la ciudad de Lima. En referencia a este resultado, el autor La Cotera (2021) identifica la motivación laboral vinculada a la cultura organizacional; por lo que, se puede concluir que la estabilidad laboral tiene una relación significativa en los procesos de motivación al talento humano que le permitan desarrollar vínculos de compromiso emocional y sentido de pertenencia con los propósitos institucionales. Por tal razón,

para que exista una mayor estabilidad laboral, se necesita que exista una mayor compensación y beneficios por las actividades laborales realizadas, permitiendo que aumente la satisfacción laboral y, por ende ello repercute en la cultura organizacional.

5.2. Conclusiones

- La investigación la cual planteo como objetivo general el determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la gestión de talento humano de una empresa textil de Lima, en donde se pudo primeramente concluir, conforme a las evidencias arrojadas del presente estudio, que efectivamente existe un vínculo en entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano al contar con nivel correlación del 0,823.
- La innovación se presenta como la oportunidad para que las organizaciones incorporen nuevos procesos y maximicen su producción, motivando a los colaboradores a proponer nuevas soluciones y formular propuestas innovadoras agregando el valor a la empresa, lo que permite que el colaborador se sienta identificado con la empresa; siendo así que, la innovación beneficia a la cultura organizacional, y estas arrojan un nivel de correlación del 0,789.
- La toma de decisiones dentro de una empresa textil que considera y evalúa las opiniones y opciones presentadas por su talento humano genera la consolidación de una buena administración de las capacidades del personal, el cual provee para si una fuente de consulta interna abierta y permanente en el desarrollo y aplicación de nuevas estrategias conforme a la cultura organizacional de la empresa, la cual tuvo una correlación del 0,801.
- La orientación a equipos por áreas, que tiene la finalidad de contar con talentos de carácter multidisciplinario, se materializa en una ventaja de alto valor en la gestión de talento humano y en el crecimiento de la empresa, encausando los diferentes criterios tanto hacia la satisfacción laboral y al cumplimiento oportuno con los clientes, en donde la investigación obtuvo una correlación del 0,798.

- Mientras más se brinde estabilidad laboral a un personal, que ha sido previamente detectado como talento potencial, podrá contarse con la fidelidad de un profesional que ajustará sus metas con las de la empresa y estará dispuesto a espontáneamente brindar sus talentos y servicios por espacios de tiempos prolongados y compatibles con su propia formación y vida cotidiana, observando a su vez que sus aportes a la empresa han sido valorados, creando un clima de satisfacción e identificación con el papel cumplido dentro de su entorno laboral, beneficiando a la cultura organizacional, en donde se obtuvo un nivel de correlación del 0,808.

5.3. Recomendaciones

- Crear nuevos espacios que permitan al personal el desarrollo de sus talentos y virtudes, generar ideas, involucrarse y aportar a la empresa a través de la innovación y el uso de las nuevas tecnologías, software de datos y redes sociales.
- Elaborar un manual de participación y procedimientos que explique cada uno de los procesos que se dan en la empresa, con el fin de que la toma de decisiones se dé con el recorrido de una ruta que recoja las impresiones más importantes y de consideración a la hora de definir una meta o política de gestión.
- Fomentar la participación de los equipos multidisciplinarios con los que cuentan la empresa, elaborando una agenda abierta y enfocada en la satisfacción de los compromisos sociales, laborales y empresariales.
- Mantener la disponibilidad de empleo estable y utilizarlo para satisfacer las necesidades de la organización preocupada por la felicidad de sus clientes y empleados. Esta debe incluir la mayoría o todos los beneficios de ley; así como, la formación y capacitación constante del personal, incentivos de crecimiento profesional para los estudiantes, pasantes y profesionales que deseen hacer carrera dentro y fuera de la empresa.

CAPÍTULO VI: FUENTES DE INFORMACIÓN

6.1. Bibliografía

Álvarez, P. (2018) Ética e investigación. *Revista Boletín Redipe*, 7(2), 122-149.

<https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/434>

Amaru, A. (2009) Fundamentos de Administración. Pearson Education.

Awit, N. & Marticio, R. (2020). The effect of organizational culture in the organizational commitment towards the development of talent management strategy in the business process outsourcing (BPO) industry. *Journal of Contemporary Social Science Research*, 4(1), 1-11.

<http://oc.jcssr.com.my/index.php/jcssr/article/view/44>

Carrasco, S. (2008). Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. San Marcos.

Castro, R. (2021). Hibridaciones culturales en la gráfica corporativa de microempresas ante una influencia hegemónica estadounidense en la ciudad de Tampico-México de 1994 a 2016. *Actas de Diseño*, (35), 39-252.

<https://dspace.palermo.edu/ojs/index.php/actas/article/view/4502>

Chang, H., Merino, J. y Zavaleta, W. (2020). Gestión del talento humano y productividad en el Ferrocarril Central Andino de Lima-Perú. *Arandu UTIC*, 7(2), 175-198.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673567>

Chiavenato, I. (2019) Administración de los Recursos Humanos. (10ma. ed.) McGraw Hill.

Costa, M. (12 de marzo de 2019) Transformación digital: casos de éxito en el Perú. RPP Noticias. <https://rpp.pe/innova/transformacion-digital-casos-de-exito-en-el-peru-noticia-1185536>

Delgado, S., y Soto, N. (2020) Clima organizacional como política de retención de colaboradores de nivel operativo en una empresa operadora logística peruana: estudio de caso SCHARFF [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio de la Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú.
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/16599>

Díaz, G. & Veloza, J. (2021) El incentivo monetario como factor importante de motivación para el desempeño de los asesores comerciales de una entidad financiera. *Noria Investigación Educativa*, 1(7), 84-90.
<https://revistas.udistrital.edu.co/index.php/NoriaE/article/view/17366>

Echevarría, C. (2020) Actitudes, orientación emprendedora y capacidad de aprendizaje organizacional en las cooperativas financieras [Tesis doctoral, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/174396?show=full>

Esquinca, A., Jiménez, C. y Gaggiotti, H. (2018) Cultura organizacional e inteligencia competitiva en una institución de educación superior del norte de México. *Nóesis. Revista de ciencias sociales y humanidades*, 27(53-2), 34-60.
<https://doi.org/10.20983/noesis.2018.4.3>

Flores, P. y Rositas, J. (2021) Elementos de la compensación variable que motivan a los trabajadores a incrementar su desempeño laboral basado en competencias, en las empresas japonesas de la región noreste de México: estudio exploratorio mediante la modelación de ecuaciones estructurales. *Innovaciones de Negocios*, 18(35), 112-142. <https://doi.org/10.29105/rinn18.35-6>

Fonseca, Y. (2021) Estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud en procesos de liquidación empresarial en Colombia [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio de la Universidad de Nacional de Colombia.
<https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/79275?show=full>

Fortunic, B. (2013) Reporte de sostenibilidad 2013 Sodimac Perú. Recuperado de
https://www.sodimac.com.pe/static/pdf/Reporte-RSE-came_v2.pdf

Griffin, R. (2011) Administración. Cengage Learning Editores.

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018) Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial Mc Graw Hill Education.

Hughes, M. (2013) Re-estructuración capitalista: precariedad laboral y resistencia. La protesta de los mineros del cobre en Chile. *Horizontes Antropológicos*, 19(39), 99-124. <https://doi.org/10.1590/S0104-71832013000100005>

Järvi, K. & Khoreva, V. (2020) The role of talent management in strategic renewal. The International Journal, 42(1), 75-89. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2018-0064>

Jericó, P. (2011) La nueva gestión del talento construyendo compromiso. Pearson Education.

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012) Administración. Una Perspectiva Global y Empresarial. (14va. ed.). Mc Graw Hill.

Kucharčíková, A., Mičiak, M., Bartošová, A., Budzeľová, M., Bugajová, S., Maslíková, A., & Pisoňová, S. (2021) Human Capital Management and Industry 4.0. In SHS Web of Conferences. 90 (01010), 1-10.
<https://doi.org/10.1051/shsconf/20219001010>

- La Cotera, J. (2021) Cultura organizacional y su relación con la motivación laboral en una entidad pública de Lima-Perú. *Centro Sur Social Science Journal*, 5(1), 44-60.
<https://centrosureditorial.com/index.php/revista/article/view/91>
- León, O. (2007) La ciencia y la tecnología en la sociedad del conocimiento. Ética, política y epistemología. Fondo de Cultura Económica.
- Mahajan, A. (2019) Relationship of Talent Management with Organizational Culture: A Discussion Paper. *Indian Journal of Industrial Relations*, 54(3), 471-481.
https://www.researchgate.net/profile/Shyam-Sundar-14/publication/330010184_Wage_Disadvantage_of_Contract_Workers/links/5c29cbc4299bf12be3a35bb5/Wage-Disadvantage-of-Contract-Workers.pdf#page=99
- Mateos, M. (3 de abril de 2020) Las grandes empresas desvelan el secreto del trabajo remoto <https://www.expansion.com/expansion-empleo/desarrollo-de-carrera/2020/04/03/5e872477e5fdead90b8b4573.html>
- Medina, A (2018) *Cultura organizacional y gestión del talento humano en la Institución Educativa Angélica Recharte Corrales del distrito de Chorrillos, Lima – 2017* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15315>
- Méndez, C. (1995) Diseño y desarrollo de procesos de investigación. Editorial Limusa.
- Molina, J., Bermeo, K., & Cisneros, D. (2021). Modelo de gestión estratégica de Talento Humano para el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. *Ciencia Matria*, 7(12), 178-203. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i12.425>
- Muñoz, C. (2011) Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis. (2da. ed.). Pearson Education.

Navarro, E. (2021) Resolución de problemas y toma de decisiones en el ámbito laboral:

Fases, evaluación de riesgos y estrategias. Técnicas para fomentar la creatividad, estudiar y resolver problemas [Tesis de maestría, Universidad de Jaén]. Repositorio de la Universidad de Jaén.

<https://hdl.handle.net/10953.1/13535>

Ni, G., Xu, H., Cui, Q., Qiao, Y., Zhang, Z., Li, H., & Hickey, P. (2021) Influence Mechanism of Organizational Flexibility on Enterprise Competitiveness: The Mediating Role of Organizational Innovation. *Sustainability*, 13(1), 176.

<https://doi.org/10.3390/su13010176>

Ñaupas H., Mejías, E., Novoa, E., y Villagómez, A. (2014) Metodología de la investigación cuantitativa–cualitativa y redacción de tesis. (4ta. ed.). Ediciones de la U.

Peralta, M. (2015) El liderazgo que ejercen los(as) subdirectores y su incidencia en la práctica docente del Colegio Público Salvador Mendieta, Colegio Público Nicarao e Instituto Público Esquipulas, ubicados en el distrito V del municipio de Managua durante el II semestre del año lectivo 2015. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua] Repositorio de la Universidad Autónoma de Nicaragua. <https://repositorio.unan.edu.ni/1386/>

Pérez, O., Alarcón, M., Núñez, J. y Hernández, V. (2021) Proceso de dirección estratégico y responsabilidad social empresarial para potenciar el turismo en tiempos emergentes. En Chirinos, Y., Ramírez, A., Godínez, R., Barbera, N. y

Pumacajia, D. (2019) La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa master con G.S. E.I.R.L.- Juliaca periodo 2017 [Tesis de posgrado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio de la Universidad Nacional del Altiplano.

- Ramírez, A. (1997) Metodología de la información. Pontificia Universidad Javeriana
- [Documento en línea]. <https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/1.pdf>
- Rees, G., Morales, O., Alosilla, G., Guizado, S., Laos, B., & López, O. (2020) The impact of culture on the management of subsidiary organizations: The case of Viettel in Perú. Online Journal Mundo Asia Pacífico, 9(17), 22-38.
- <https://doi.org/10.17230/map.v9.i17.02>
- Reyes, J. (2019) Mejora del clima y compromiso a través de la implementación de un modelo de gestión del talento . [Tesis de grado, Universidad de Piura]
- Repositorio de la Universidad de Piura.
- <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/4733?locale-attribute=en>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). Administración. México: Pearson Education.
- Robbins, S., & Judge, R. (2009) Comportamiento Organizacional. México: Pearson Education.
- Rojas, D. (Eds.), Tendencias de la investigación universitaria. Una visión desde latinoamérica. Volumen XXII (pp. 1-19) Falcón, Venezuela: Fondo Editorial Servando Gárces. <http://doi.org/10.47212/tendencias2020vol.xii.1>
- Sande, D. & Vence, X. (2021) Impacto de los Fondos Estructurales para Innovación sobre la innovación empresarial: un análisis a través de los indicadores de empresas participantes en el Programa FEDER-Innterconecta de Galicia. Revista Galega de Economía, 30(2), 1-16. <https://doi.org/10.15304/rge.30.2.6865>
- Saravia, E., Sanchís, C., & Albort, G. (2020) Organizational Culture, Process Management and Maturity of the Process: An Empirical Study of the Process Status in Peru. Global Business Review. <https://doi.org/10.1177/0972150920916036>

- Shahi, T., Farrokhseresht, B., Taghipourian, M., & Aghajani, H. (2020) Behavioral factors affecting talent management: Meta-synthesis technique. Iranian Journal of Management Studies, 13(1), 117-137.
<https://10.22059/ijms.2019.283845.673684>
- Sordo, A. (31 de marzo de 2020) Cultura organizacional: tipos, elementos y ejemplos extraordinarios. <https://blog.hubspot.es/marketing/cultura-organizacional>
- Tamayo y Tamayo, M, (2004) El proceso de la Investigación Científica. (4ta ed.) Editorial Limusa.
- Valderrama, S. (2020) Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta. (11va. ed.). Editorial San Marcos E I R LTDA.
- Vallejo, L. (2015) Gestión del Talento Humano. Riobamba, Ecuador: La Caracola Editores.
- Workana. (2019) Caso de éxito Unilever: cómo se preparan las grandes compañías para potenciar sus equipos. <https://blog.workana.com/emprendimiento/caso-de-exito-unilever-con-workana-grandes-companias-se-preparan-para-potenciar-su-forma-de-trabajar/>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODOS
Problema general ¿De qué manera se relaciona la Cultura Organizacional y Gestión del Talento Humano de los trabajadores de la empresa productora de prendas de vestir, Lima- 2021?	Objetivo general Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa productora de prendas de vestir, Lima-2021.	Hipótesis general Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa productora de prendas de vestir, Lima-2021	Metodología: Tipo básico, de enfoque cuantitativo con corte transversal. Población: 100 Muestra: 100 Técnica de recolección de datos: Encuesta Técnica de procesamiento de datos: Estadística descriptiva e inferencial.
Problema específico 1 ¿Cuál es la relación entre la innovación y la Gestión del Talento Humano de los trabajadores de la empresa productora de prendas de vestir, Lima - 2021?	Objetivo específico 1 Determinar la relación entre la innovación y la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa productora de prendas de vestir, Lima - 2021.	Hipótesis específica 1 Existe relación significativa entre la innovación y la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa productora de prendas de vestir, Lima-2021	
Problema específico 2 ¿Cuál es la relación entre la toma de decisiones y la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa productora de prendas de vestir, Lima-2021?	Objetivo específico 2 Establecer la relación entre la toma de decisiones y la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa productora de prendas de vestir, Lima- 2021.	Hipótesis específica 2 Existe relación significativa entre la toma de decisiones y la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa productora de prendas de vestir, lima-2021	
Problema específico 3 ¿Cuál es la relación entre la orientación a equipos y la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa productora de prendas de vestir, Lima-2021?	Objetivo específico 3 Analizar la relación entre la orientación a equipos y la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa productora de prendas de vestir, Lima- 2021.	Hipótesis específica 3 Existe relación significativa entre la orientación a equipos y la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa productora de prendas de vestir, Lima-2021	
Problema específico 4 ¿Cuál es la relación entre la estabilidad laboral y la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa productora de prendas de vestir, Lima -2021?	Objetivo específico 4 Describir la relación entre la estabilidad laboral y la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa productora de prendas de vestir, Lima-2021	Hipótesis específica 4 Existe relación significativa entre la estabilidad laboral y la gestión del talento humano de los trabajadores de la empresa de prendas de vestir, Lima -2021.	

Nota: Autoría del investigador

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	ESCALA	INSTRUMENTO
Cultura organizacional	Cultura organizacional: Griffin (2011) es el conjunto de valores, creencias, conductas, costumbres y actitudes que ayudan a los miembros de la organización a entender que representa, cómo hacer las cosas y lo que se considera importante (p.77)	Innovación	Recurso para innovar	1,2	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Muy pocas veces (1) Nunca	Cuestionario
		Toma de decisiones	Experimentar y correr riesgos	3,4		
			Información	5,6		
			Liderazgo	7,8		
		Orientación a Equipos	Soporte de equipos	9,10		
			Participación	11,12		
		Estabilidad laboral	Compensación	13,14		
			Incentivos y beneficios	15,16		
Gestión del talento humano	Gestión del talento humano Chiavenato (2019) expresa; se ocupan de las actividades estratégicas de orientación general para dirigir el destino de las organizaciones. En la nueva gestión de talento humano “se liberan de las actividades operativas y se ocupan de proporcionar asesoría interna para que el área asuma las actividades estratégicas de orientación global, de frente al futuro y al destino de la organización y de sus miembros” (p.42).	Proyección organizacional	Visión estratégicas	17,18	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Muy pocas veces (1) Nunca	Cuestionario
			Alineación Cultural	19,20		
		Administración de recursos humanos	Estilo de dirección	21,22		
			Desarrollo de competencias	23,24		
		Descentralización	Apoyo a los procesos a los organizacionales	25,26		
			Cambio institucional	27,28		

Nota: Elaboración propia

Anexo 3: Encuesta/instrumento de evaluación

Cuestionario

Objetivo: La aplicación de este cuestionario se lleva a cabo con el propósito de recopilar información para: Analizar la cultura organizacional y su relación en la gestión del talento humano de los colaboradores de una empresa textilera, Lima 2021

Instrucciones: Lea cuidadosamente, responda según su criterio solo una vez en cada ítem.

Escala utilizada: (5): Siempre. (4) Casi siempre. (3) Algunas veces (2) Muy pocas veces. (1) Nunca

Ítems		5	4	3	2	1
Cultura Organizacional						
Dimensión 1: Innovación						
1	¿El colaborador posee con los recursos para innovar proporcionados por la empresa?					
2	¿El colaborador se adapta a las innovaciones promovidas por la empresa?					
3	¿El colaborador está dispuesto a experimentar en la ejecución de sus labores?					
4	¿El colaborador está dispuesto a correr riesgos en la ejecución de sus labores?					
Dimensión 2: Toma de decisiones						
5	¿La empresa protege la información compartida con sus colaboradores?					
6	¿La información suministrada a los colaboradores es suficiente para la toma de decisiones efectiva?					
7	¿El colaborador ejerce liderazgo en su equipo de trabajo?					
8	¿El nivel gerencial ejerce un óptimo liderazgo entre sus colaboradores?					
Dimensión 3: Orientación de equipos						
9	¿Recursos humanos ofrece soporte al equipo de trabajo?					
10	¿Recursos humanos se comunica eficazmente con los colaboradores?					
11	¿Los colaboradores participan activamente en las estrategias o actividades propuestas por la gestión del talento humano?					
12	¿Participación la gestión del talento humanos es incentivar la cultura organización entre los colaboradores?					
Dimensión 4: Estabilidad laboral						
13	¿Está conforme con la compensación asignada por la empresa?					
14	¿Considera que la empresa debería mejorar la compensación debido a las actuales condiciones de trabajo remoto?					
15	¿La empresa ofrece incentivos a sus colaboradores?					
16	¿La empresa ofrece beneficios a sus colaboradores?					
Gestión de talento humano						

Dimensión 1: Proyección organizacional						
17	¿Está de acuerdo con la visión estratégica de la empresa?					
18	¿Los colaboradores cumplen con las metas establecidas en la proyección organización?					
19	¿Los colaboradores están alineados culturalmente con la empresa?					
20	¿Los colaboradores se encuentran receptivo a los nuevos lineamientos de la cultura organizacional?					
Dimensión 2: Administración de los recursos Humanos						
21	¿Está de acuerdo con el estilo de dirección de la empresa?					
22	¿La empresa muestra mucho interés en modificar la administración del recurso humano?					
23	¿La empresa colabora con el desarrollo de competencias de los empleados?					
24	¿Es valorado el desarrollo de competencias de los colaboradores por la gestión del talento humano?					
Dimensión 3: Descentralización						
25	¿Considera que la empresa apoya a los procesos organizacionales?					
26	¿Los colaboradores aplican los procesos organizacionales?					
27	¿La empresa incentiva el cambio institucional?					
28	¿Está de acuerdo el colaborador con el cambio institucional?					

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

DATOS GENERALES

Apellido y nombre del encargado:

Institución donde labora: Universidad Científica del Sur

Especialidad: Licenciada en Administración de Empresas

Instrumento de evaluación: Cuestionario

Autor (s) del instrumento (s): MARÍA DEL PILAR AGUILAR TUYAS

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

INDICADORES	INDICADORES	1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología.					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					
10. PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento					
PUNTAJE TOTAL						

(Nota. Tener en cuenta que en instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no valido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

.....

Lugar y fecha:

Firma y Postfirma del experto.....

DNI:

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Lima 10 de diciembre del 2022.

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur.

A solicitud del tesista, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	"CULTURA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN UNA EMPRESA PRODUCTORA DE PRENDAS DE VESTIR, LIMA- 2021"
Grado o título que aspira	LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	AGUILAR TUYAS MARIA DEL PILAR

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
INNOVACION	1. ¿El colaborador posee con los recursos para innovar proporcionados por la empresa?	3	3	3	3
	2. ¿El colaborador se adapta a las innovaciones promovidas por la empresa?	4	4	4	4
	3. ¿El colaborador está dispuesto a experimentar en la ejecución de sus labores?	4	4	3	4
	4. ¿El colaborador está dispuesto a correr riesgos en la ejecución de sus labores?	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
TOMA DE DECISIONES	5. ¿La empresa protege la información compartida con sus colaboradores?	3	3	3	3
	6. ¿La información suministrada a los colaboradores es suficiente para la toma de decisiones efectiva?	4	4	4	4
	7. ¿El colaborador ejerce liderazgo en su equipo de trabajo?	3	4	4	4
	8. ¿El nivel gerencial ejerce un óptimo liderazgo entre sus colaboradores?	4	4	4	4

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
ORIENTACION DE EQUIPOS	9. ¿Recursos humanos ofrece soporte al equipo de trabajo?	4	4	4	4
	10. ¿Recursos humanos se comunica eficazmente con los colaboradores?	4	4	4	4
	11. ¿Los colaboradores participan activamente en las estrategias o actividades propuestas por la gestión del talento humano?	4	4	4	4
	12. ¿Participación la gestión del talento humanos es incentivar la cultura organización entre los colaboradores?	3	3	3	3

VARIABLE 2: GESTION DEL TALENTO HUMANO:

Dimensión 4	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
ESTABILIDAD LABORAL	13. ¿Está conforme con la compensación asignada por la empresa?	4	4	4	4
	14. ¿Considera que la empresa debería mejorar la compensación debido a las actuales condiciones de trabajo remoto?	4	4	4	4
	15. ¿La empresa ofrece incentivos a sus colaboradores?	4	3	3	4
	16. ¿La empresa ofrece beneficios a sus colaboradores?	4	3	3	4

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
PROYECCION ORGANIZACION	17. ¿Está de acuerdo con la visión estratégica de la empresa?	4	4	4	4
	18. ¿Los colaboradores cumplen con las metas establecidas en la proyección organización?	4	4	4	4
	19. ¿Los colaboradores están alineados culturalmente con la empresa?	4	3	4	4
	20. ¿Los colaboradores se encuentran receptivo a los nuevos lineamientos de la cultura organizacional?	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS	21. ¿Está de acuerdo con el estilo de dirección de la empresa?	4	4	4	4
	22. ¿La empresa muestra mucho interés en modificar la administración del recurso humano?	4	4	4	4
	23. ¿La empresa colabora con el desarrollo de competencias de los empleados?	4	4	4	4
	24. ¿Es valorado el desarrollo de competencias de los colaboradores por la gestión del talento humano?	4	4	4	4

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
DESCENTRALIZACION	25. ¿Considera que la empresa apoya a los procesos organizacionales?	4	3	4	4
	26. ¿Los colaboradores aplican los procesos organizacionales?	4	4	4	4
	27. ¿La empresa incentiva el cambio institucional?	4	4	4	4
	28. ¿Está de acuerdo el colaborador con el cambio institucional?	4	4	4	4



Firma del Juez Experto

Apellidos y Nombre del experto	Oscar David La Cruz Arango
Especialidad del experto	Administración
Código de colegiatura	36824
Ficha CTI Vitae (*)	https://dina.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=101264

(*)De no estar registrado en DINA deberá declarar estar registrado en la SUNEDU verificar en el siguiente link <https://www.sunedu.gob.pe/registro-de-grados-y-titulos/>

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Lima 10 de diciembre del 2022.

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur.

A solicitud del tesista, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	"CULTURA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN UNA EMPRESA PRODUCTORA DE PRENDAS DE VESTIR, LIMA- 2021"
Grado o título que aspira	LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	AGUILAR TUYAS MARIA DEL PILAR

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
INNOVACION	1. ¿El colaborador posee con los recursos para innovar proporcionados por la empresa?	2	2	2	2
	2. ¿El colaborador se adapta a las innovaciones promovidas por la empresa?	4	4	4	4
	3. ¿El colaborador está dispuesto a experimentar en la ejecución de sus labores?	3	3	3	3
	4. ¿El colaborador está dispuesto a correr riesgos en la ejecución de sus labores?	4	3	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
TOMA DE DECISIONES	5. ¿La empresa protege la información compartida con sus colaboradores?	4	4	4	4
	6. ¿La información suministrada a los colaboradores es suficiente para la toma de decisiones efectiva?	4	4	4	4
	7. ¿El colaborador ejerce liderazgo en su equipo de trabajo?	4	4	4	4
	8. ¿El nivel gerencial ejerce un óptimo liderazgo entre sus colaboradores?	4	4	4	4

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
ORIENTACION DE EQUIPOS	9. ¿Recursos humanos ofrece soporte al equipo de trabajo?	4	4	4	4
	10. ¿Recursos humanos se comunica eficazmente con los colaboradores?	4	4	4	4
	11. ¿Los colaboradores participan activamente en las estrategias o actividades propuestas por la gestión del talento humano?	4	4	4	4
	12. ¿Participación la gestión del talento humano es incentivar la cultura organización entre los colaboradores?	2	2	2	2

VARIABLE 2: GESTION DEL TALENTO HUMANO:

Dimensión 4	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
ESTABILIDAD LABORAL	13. ¿Está conforme con la compensación asignada por la empresa?	4	4	4	4
	14. ¿Considera que la empresa debería mejorar la compensación debido a las actuales condiciones de trabajo remoto?	4	4	4	4
	15. ¿La empresa ofrece incentivos a sus colaboradores?	4	4	4	4
	16. ¿La empresa ofrece beneficios a sus colaboradores?	4	4	4	4

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
PROYECCION ORGANIZACION	17. ¿Está de acuerdo con la visión estratégica de la empresa?	4	4	4	4
	18. ¿Los colaboradores cumplen con las metas establecidas en la proyección organización?	4	4	4	4
	19. ¿Los colaboradores están alineados culturalmente con la empresa?	4	4	4	4
	20. ¿Los colaboradores se encuentran receptivo a los nuevos lineamientos de la cultura organizacional?	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS	21. ¿Está de acuerdo con el estilo de dirección de la empresa?	4	4	4	4
	22. ¿La empresa muestra mucho interés en modificar la administración del recurso humano?	4	4	4	4
	23. ¿La empresa colabora con el desarrollo de competencias de los empleados?	4	4	4	4
	24. ¿Es valorado el desarrollo de competencias de los colaboradores por la gestión del talento humano?	4	4	4	4

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
DESCENTRALIZACION	25. ¿Considera que la empresa apoya a los procesos organizacionales?	4	4	4	4
	26. ¿Los colaboradores aplican los procesos organizacionales?	4	3	4	3
	27. ¿La empresa incentiva el cambio institucional?	4	3	4	3
	28. ¿Está de acuerdo el colaborador con el cambio institucional?	4	3	4	3



Firma del Juez Experto

Apellidos y Nombre del experto	Huachaca Urbina, Antonio Roberto
Especialidad del experto	Metodólogo en Investigación
Código de colegiatura	 https://orcid.org/0000-0003-4784-6524
Ficha CTI Vitae (*)	http://directorio.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=162250

(*)De no estar registrado en DINA deberá declarar estar registrado en la SUNEDU verificar en el siguiente link <https://www.sunedu.gob.pe/registro-de-grados-y-titulos/>

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Lima, 10 de diciembre de 2022

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur.

A solicitud del tesista, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	"CULTURA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN UNA EMPRESA PRODUCTORA DE PRENDAS DE VESTIR, LIMA- 2021"
Grado o título que aspira	LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	AGUILAR TUYAS MARIA DEL PILAR

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
INNOVACION	1. ¿El colaborador posee con los recursos para innovar proporcionados por la empresa?	4	4	4	4
	2. ¿El colaborador se adapta a las innovaciones promovidas por la empresa?	4	4	4	4
	3. ¿El colaborador está dispuesto a experimentar en la ejecución de sus labores?	4	4	4	4
	4. ¿El colaborador está dispuesto a correr riesgos en la ejecución de sus labores?	3	3	3	3

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
TOMA DE DECISIONES	5. ¿La empresa protege la información compartida con sus colaboradores?	3	3	3	3
	6. ¿La información suministrada a los colaboradores es suficiente para la toma de decisiones efectiva?	4	4	4	4
	7. ¿El colaborador ejerce liderazgo en su equipo de trabajo?	3	3	3	3

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

	8. ¿El nivel gerencial ejerce un óptimo liderazgo entre sus colaboradores?	4	4	4	4
--	--	---	---	---	---

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
ORIENTACION DE EQUIPOS	9. ¿Recursos humanos ofrece soporte al equipo de trabajo?	3	3	3	3
	10. ¿Recursos humanos se comunica eficazmente con los colaboradores?	3	3	3	3
	11. ¿Los colaboradores participan activamente en las estrategias o actividades propuestas por la gestión del talento humano?	4	4	4	4
	12. ¿Participación la gestión del talento humano es incentivar la cultura organización entre los colaboradores?	4	4	4	4

Dimensión 4	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
ESTABILIDAD LABORAL	13. ¿Está conforme con la compensación asignada por la empresa?	4	4	4	4
	14. ¿Considera que la empresa debería mejorar la compensación debido a las actuales condiciones de trabajo remoto?	4	4	4	4
	15. ¿La empresa ofrece incentivos a sus colaboradores?	4	4	4	4
	16. ¿La empresa ofrece beneficios a sus colaboradores?	4	4	4	4

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

VARIABLE 2: GESTION DEL TALENTO HUMANO:

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
PROYECCION ORGANIZACION	17. ¿Está de acuerdo con la visión estratégica de la empresa?	3	3	3	3
	18. ¿Los colaboradores cumplen con las metas establecidas en la proyección organización?	3	3	3	3
	19. ¿Los colaboradores están alineados culturalmente con la empresa?	3	3	3	3
	20. ¿Los colaboradores se encuentran receptivo a los nuevos lineamientos de la cultura organizacional?	3	3	3	3

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS	21. ¿Está de acuerdo con el estilo de dirección de la empresa?	3	3	3	3
	22. ¿La empresa muestra mucho interés en modificar la administración del recurso humano?	4	4	4	4
	23. ¿La empresa colabora con el desarrollo de competencias de los empleados?	4	4	4	4
	24. ¿Es valorado el desarrollo de competencias de los colaboradores por la gestión del talento humano?	4	4	4	4

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
DESCENTRALIZACION	25. ¿Considera que la empresa apoya a los procesos organizacionales?	4	4	4	4
	26. ¿Los colaboradores aplican los procesos organizacionales?	4	4	4	4
	27. ¿La empresa incentiva el cambio institucional?	4	4	4	4
	28. ¿Está de acuerdo el colaborador con el cambio institucional?	4	4	4	4



Firma del Juez Experto

Apellidos y Nombre del experto	Hugo Jesús Salas Canales
Especialidad del experto	Magíster en Administración con mención en Gestión Empresarial (UNMSM). Licenciado en Administración de Negocios Internacionales (USMP). Especialista en Estadística e Investigación Científica (UNFV). Investigador RENACYT Grupo María Rostworowski Nivel II.
Código de colegiatura	---
Ficha CTI Vitae (*)	https://dina.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=11164

(*) De no estar registrado en DINA deberá declarar estar registrado en la SUNEDU verificar en el siguiente link <https://www.sunedu.gob.pe/registro-de-grados-y-titulos/>