

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**“Gestión del talento humano y su influencia en la cultura organizacional de
la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC – Lima, 2021”**

Línea de Investigación:

Relaciones Humanas Laborales

Autor (es):

Br. Castillo Guerrero, Gerson José

Br. Córdova Calle, Angie Helen

Asesor:

Dr. Ramos Flores, Francisco Alexandro

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0641-1850>

PIURA – PERÚ

2022

Fecha de sustentación: 2022/08/02

La presente tesis ha sido revisada y aprobada por el siguiente jurado:

Presidente : Mg. Fiestas Dejo, Iris Paola

Secretario : Mg. Castillo Carrillo, José Javier

Vocal : Mg. Chuecas Wong, Efraín

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grafos y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: *“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA SUPPORT BRIGADES FIRE Y SAFETY SAC – LIMA, 2021”*.

Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es *determinar la influencia de la gestión del talento humano en la cultura organizacional de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC Lima, 2021*.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.

Atentamente,



Br. Castillo Guerrero, Gerson José



Br. Córdova Calle, Angie Helen

DEDICATORIA

A Dios por su infinita bondad. A mis padres Angela y Gregorio por su amor y apoyo incondicional en cada momento de mi vida. A mi hermano Gianfranco por todo el cariño y apoyo brindado. A mis hijos Ghía y Paolo por ser mi motor y motivo para cumplir mis metas. Por ellos y para ellos todo mi esfuerzo y dedicación.

Angie.

En primer lugar, dedicado a Dios por permitirme concretar esta meta. Dedicarles también este logro a mis abuelos que no están físicamente conmigo, pero sus recuerdos y enseñanzas perduran en mí.

A mis padres Juan y Jeannette que nunca dejaron de creer en mí, a mi hermano Jair que es un ejemplo por seguir.

Y, por último, a mi amada esposa Carolina, por su inquebrantable apoyo y por ser la persona que me obsequió el mejor regalo, mi hijo, mi pequeño Adriel. Ustedes son mi motivación para ser cada día una mejor persona. Los amo mucho.

Gerson.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios, porque sin él nada de esto fuera posible. Por brindarnos la suficiente sabiduría para poder realizar este objetivo profesional.

A nuestro asesor, que gracias a sus aportes y a la orientación impartida se pudo finalizar el presente trabajo de investigación.

A nuestra querida alma mater y a cada uno de nuestros docentes que, gracias a su entrega, compromiso y loable labor, han contribuido de manera extraordinaria en nuestra formación académica.

A nuestras familias por brindarnos las oportunidades de ser mejores personas y por nunca dejarnos caer en el camino.

Los autores.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia de la gestión del talento humano en la cultura organizacional de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC Lima, 2021. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, tipo básico de nivel descriptivo, diseño correlacional no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 49 trabajadores; para la recolección de datos se usó la técnica de la encuesta con el instrumento del cuestionario, en las que se levantó información sobre las variables de estudio gestión del talento humano y la cultura organizacional. La confiabilidad de los instrumentos se determinó mediante el coeficiente Alfa Cronbach cuyo valor fue de 0.953 para la variable gestión del talento humano y 0.949 para la variable cultura organizacional. El resultado de la investigación demuestra que la gestión del talento humano influye significativamente en la cultura organizacional de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC Lima, 2021. Es decir, a medida que la empresa posea una adecuada gestión del talento humano, la cultura organizacional será alta.

Palabras Claves: Gestión del talento humano, cultura organizacional, Support Brigades Fire y Safety SAC

ABSTRACT

The present investigation had as general objective to determine the influence of the organizational culture in the management of the human talent of the company Support Brigades Fire and Safety SAC Lima, 2021. The investigation carried out was of a quantitative approach, basic type of descriptive level, correlational design not experimental and cross-sectional. The sample consisted of 49 workers; For data collection, the survey technique was used with the questionnaire instrument, in which information was collected on the organizational culture and human talent management study variables. The reliability of the instruments was determined by means of the Alpha Cronbach coefficient whose value was 0.949 for the organizational culture variable and 0.953 for the human talent management variable. The result of the research shows that the organizational culture significantly influences the management of human talent in the company Support Brigades Fire and Safety SAC Lima, 2021. That is, as the company has a high organizational culture, the management of its human talent will be suitable.

Keywords: Organizational culture, human talent management, Support Brigades Fire and Safety SAC

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
PRESENTACIÓN.....	iii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Formulación del Problema	11
1.1.1. Realidad problemática.....	11
1.1.2. Enunciado del problema.....	13
1.2. Justificación.....	13
1.2.1. Teórica	13
1.2.2. Práctica	13
1.2.3. Metodológica	14
1.2.4. Social	14
1.3. Objetivos	14
1.3.1. Objetivo general	14
1.3.2. Objetivos específicos	14
II. MARCO DE REFERENCIA.....	15
2.1. Antecedentes	15
2.1.1. A nivel internacional	15
2.1.2. A nivel nacional	16
2.1.3. A nivel local	18
2.2. Marco teórico	20
2.2.1. Gestión del talento humano.....	20
2.2.2. Cultura organizacional.....	25

2.3. Marco conceptual	31
2.4. Hipótesis	32
2.5. Variables	33
2.5.1. Operacionalización de variables.....	33
III. MATERIAL Y MÉTODOS.....	34
3.1. Material	34
3.1.1. Población.....	34
3.1.2. Marco de muestreo	34
3.1.3. Unidad de análisis	34
3.1.4. Muestra	34
3.2. Métodos	34
3.2.1. Diseño de investigación	34
3.2.2. Técnicas e instrumentos de investigación	35
3.2.3. Procesamiento y análisis de datos	37
IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	38
4.1. Presentación de resultados.....	38
4.2. Discusión de resultados	49
CONCLUSIONES	53
RECOMENDACIONES.....	54
REFERENCIAS	56
ANEXOS.....	60

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1. Operacionalización de las variables	33
Tabla 2. Estadístico de fiabilidad para la variable Gestión del talento humano	36
Tabla 3. Estadístico de fiabilidad para la variable Cultura organizacional	36
Tabla 4. Nivel de gestión del talento humano en la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC.....	38
Tabla 5. Participación de la estrategia percibida por los empleados de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC	39
Tabla 6. Administración del cambio percibida por los empleados de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC	40
Tabla 7. Prestación de servicio percibida por los empleados de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC	41
Tabla 8. Involucramiento percibida por los empleados de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC	42
Tabla 9. Nivel de cultura organizacional percibida por los empleados de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC	43
Tabla 10. Innovación y adaptación del riesgo percibida por los empleados de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC.....	44
Tabla 11. Orientación al resultado percibida por los empleados de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC	45
Tabla 12. Orientación a los equipos percibida por los empleados de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC	46
Tabla 13. Estabilidad percibida por los empleados de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC	47
Tabla 14. Prueba de correlación de Tau-b de Kendall	48
Tabla 15. Prueba de Chi-cuadrado – Hipótesis general.....	49

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página
Figura 1. Descripción porcentual de los niveles de gestión del talento humano en la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC	38
Figura 2. Descripción porcentual de la participación de la estrategia percibida por los empleados de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC.....	39
Figura 3. Descripción porcentual de la administración del cambio percibida por los empleados de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC.....	40
Figura 4. Descripción porcentual de la prestación de servicio percibida por los empleados de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC.....	41
Figura 5. Descripción porcentual del involucramiento percibida por los empleados de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC.....	42
Figura 6. Nivel de cultura organizacional percibida por los empleados de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC	43
Figura 7. Descripción porcentual de la innovación y adaptación del Xriesgo percibida por los empleados de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC	44
Figura 8. Descripción porcentual de la orientación al resultado percibida por los empleados de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC.....	45
Figura 9. Descripción porcentual de la orientación a los equipos percibida por los empleados de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC.....	46
Figura 10. Descripción porcentual de la estabilidad percibida por los empleados de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC.....	47

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del Problema

1.1.1. Realidad problemática

A medida que avanza el presente siglo, diversas tendencias económicas demográficas afectan la cultura organizacional, lo que, junto con cambios dinámicos, obliga a las instituciones públicas y privadas a discutir la urgente necesidad de orientarse hacia los avances tecnológicos. Estos eventos dejaron de tener relevancia local y ahora se consideran el mundo como referencia. Los países y regiones colapsan cuando los esquemas de referencia se vuelven obsoletos con la pérdida de credibilidad ante las nuevas realidades (Delgado, 2016).

Desde una perspectiva más general, elementos como la globalización, la apertura económica y la competitividad se encuentran entre los nuevos fenómenos que enfrentan las organizaciones. Como la competencia es un elemento esencial para el éxito de cualquier organización, los gerentes harán más esfuerzos para lograr niveles importantes de productividad y eficiencia (Flores, 2016).

De estos nuevos escenarios por los que atraviesan las organizaciones, se pueden identificar tres aspectos importantes: globalización, cambio constante de contexto y valoración del conocimiento (Morales, 2017).

En este marco, la pérdida de capital posee una posible solución tales como la cobertura de primas o el endeudamiento, sin embargo, la fuga del talento humano, situación que enfrentan muchas empresas nacionales e internacionales no es posible. Pues, se necesita tiempo para que la fuerza laboral forme grupos de trabajo competitivos para ser reclutados, capacitados y desarrollados, razón por la cual las organizaciones consideran al personal como su activo más importante, y la administración adecuada es su tarea más crucial (Blanco, 2018).

Cada individuo es un fenómeno, influenciado por varias variables, incluidas las diferencias en habilidades y patrones de comportamiento. Si las organizaciones están formadas por personas, su estudio es un elemento

fundamental en la definición de la gestión del talento humano (Aranguri, 2018).

Sin embargo, innumerables trabajadores están insatisfechos con su trabajo actual, con el clima o cultura organizacional imperante en ese momento, que se ha convertido en una preocupación para los gerentes. Dados los cambios que se están produciendo en la fuerza laboral, los problemas se vuelven más importantes con el tiempo.

Según Lledó (2011), afirma que los recursos humanos tienen un enfoque de aplicación y práctica de las actividades más importantes dentro de la organización o empresas siendo la Gestión del talento humano un pilar fundamental para el desarrollo exitoso, pues al final las personas son los responsables de ejecutar las actividades porque los proyectos no se desarrollan por sí solos.

Las expectativas de los empleados sobre el trabajo que quieren hacer son diferentes. Algunos colaboran en dirección de sus funciones laborales, otros participan en las ganancias financieras obtenidas de su empresa. Del mismo modo, hay quienes tienen pocas habilidades y están obligando a los empleadores a rediseñar los trabajos para brindar una capacitación extensa antes de contratar. Asimismo, los índices de población y fuerza laboral están cambiando, y la búsqueda de personal se ha convertido en una cultura organizacional acorde a las expectativas del entorno en el que se trabaja (Neyra, 2019).

Por lo que, la gestión del talento humano y la cultura organizacional son elementos cruciales en el éxito de las organizaciones de alto impacto y hacen referencia a cómo se decodifica a los empleados a diario en un entorno de cambio gradual y apoyo al desarrollo en un trabajo flexible con sentido de misión y propósito en el trabajo. Por lo tanto, toda organización debe desarrollar estrategias de talento, liderazgo, cambio y estructuras que afecten el desempeño de sus empleados (Aguilar, 2019).

En la actualidad, se han mencionado diversas estrategias de gestión enfocadas al crecimiento continuo de las organizaciones como la planificación estratégica y el cambio cultural.

De acuerdo con, Bacilio (2019), la cultura no es parte de los negocios, es el negocio, es un elemento en los procesos empresariales modernos; por su parte Great Place to Work (2021), reconoce cada año a las mejores empresas para las que trabaja, reconociendo no solo la excelencia del trabajo, sino también la efectividad, liderazgo y visión única de la cultura; teniendo en cuenta una empresa, por ejemplo, Scotiabank, que actualmente ocupa el primer lugar, hace 4 años se desafió a convertirse en una empresa en donde reine un gran ambiente de trabajo centrado en el mismo objetivo, ser el mejor lugar para trabajar en el Perú, promoviéndose a 520 personas en los últimos 2 años, lo que demuestra que cada persona que trabaja es un socio valioso y único que pertenece a una clara estrategia empresarial.

Por lo expuesto, la investigación busca determinar como la gestión del talento humano influye en la cultura organizacional de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC – Lima, 2021.

1.1.2. Enunciado del problema

¿De qué manera influye la gestión del talento humano en la cultura organizacional de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC Lima, 2021?

1.2. Justificación

1.2.1. Teórica

La investigación se justifica teóricamente, dado que permite la revisión de teorías, definiciones y enfoques conceptuales relacionados a la gestión del talento humano y la cultura organizacional, las cuales son variables de interés dentro de las organizaciones, a fin de asumir una postura teórico-científica sobre su aplicación en el contexto local y nacional.

1.2.2. Práctica

Este estudio se justifica en la práctica, pues existe la necesidad de determinar la influencia entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional de los trabajadores de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC, para ayudar a que los colaboradores logren gestionar de

manera adecuada sus emociones y se sientan satisfechos en su centro laboral.

1.2.3. Metodológica

La investigación tiene utilidad metodológica, dado que permite la elaboración y utilización de instrumentos de medición que permiten la recolección de datos bajo un enfoque cuantitativo que permite tener resultados precisos y confiables.

1.2.4. Social

La investigación se justifica en lo social, pues su finalidad es conocer a fondo la influencia que existe entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional de los trabajadores de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC, esto permite percibir la conducta de cada una de las personas y la responsabilidad que asumen al momento de realizar sus labores dentro de la empresa, ayudándoles a mejorar sus habilidades personales y sociales.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la cultura organizacional de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC Lima, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer el nivel de gestión del talento humano en la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC Lima, 2021.
- Identificar el nivel de cultura organizacional percibida por los empleados de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC Lima, 2021.
- Determinar la relación entre la administración del cambio y la cultura organizacional de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC Lima, 2021.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

De León (2017), en su tesis titulada *Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu*. Tesis para optar el título de Psicólogo Industrial/Organizacional realizada en la Universidad Rafael Landívar. La presente investigación se efectuó mediante el análisis de la calidad de la gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas del área urbana de Retalhuleu. El tipo de investigación utilizada fue de carácter descriptivo, debido a que se analizaron las normas y procedimientos establecidas en la gestión del talento humano, las formas y procesos orientados al aprovechamiento y fortalecimiento de los conocimientos y experiencias del Recurso Humano, los procesos y condiciones de motivación de interés laboral y personal del recurso humano y los procesos que orienten al aprovechamiento de actitudes, aptitudes y habilidades del recurso humano en las pequeñas y medianas empresas en el área urbana de Retalhuleu, a través de resultados estadísticos obtenidos, tabulados e interpretados, utilizando como instrumento el cuestionario de gestión del talento humano. La principal conclusión a la que se llegó es que a través de este estudio se refleja un bajo porcentaje en cuanto al compromiso que muchas PYMES del área urbana de Retalhuleu manifiestan con relación a la gestión del talento humano, el cual se contempla aún más en las normas y procedimientos en sus distintas líneas de funcionamiento y pruebas técnicas, tanto para la contratación del personal como para detectar factores de capacitación y desarrollo de los colaboradores. La principal recomendación a la que se llegó es que las PYMES deben implementar acciones para fortalecer su capital humano, a través de herramientas que permitan su adaptación, desarrollo y una carrera profesional dentro de la empresa.

Jaimés y Osorio (2017), en su tesis titulada *La cultura organizacional y la gestión del conocimiento: Análisis en una muestra de empresas de telecomunicaciones ubicadas en la ciudad de Bogotá*. Tesis para optar el

título de Administrador de Empresas. La presente investigación se realiza con el fin de encontrar la relación entre los conceptos de cultura, valores y la gestión del conocimiento con los factores estratégicos de una muestra de empresas de base tecnológica que fomentan la innovación a nivel de la ciudad de Bogotá, y observar qué incidencia o importancia adquieren estos elementos para la consecución de los objetivos empresariales. En este sentido nos formulamos la siguiente pregunta: ¿Cuál es el tipo de cultura y a su vez qué tipo de valores son relevantes en una muestra de empresas del sector de las telecomunicaciones ubicadas en la ciudad de Bogotá, que les permita asumir un determinado rol dentro de la gestión del conocimiento? Del mismo modo, motivados por la ausencia de investigación empírica en el contexto universitario dentro del ámbito de la ciudad de Bogotá, buscamos hacer algunos aportes con relación a los vacíos de conocimiento encontrados en la revisión de los antecedentes que puedan ser fundamentados y notoriamente explicados, con el fin de desarrollar un excelente proceso de aprendizaje que a su vez conlleve a la formación de estructuras sólidas de conocimiento. Esto nos facultará y enriquecerá a explorar nuevos campos de conocimiento y a su vez nuevas herramientas y nuevas metodologías que conlleven al desarrollo de nuevas competencias aplicadas tanto directas como indirectamente al desarrollo no sólo de la presente investigación, sino también al desarrollo tanto personal como profesional de nosotros sus autores.

2.1.2. A nivel nacional

Juan de Dios (2016), en su tesis titulada *La gestión del talento humano y la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC año 2016*. Investigación para optar el título profesional de Contador Público realizada en la Universidad Peruana de Ciencias e Informática. El presente trabajo de investigación denominado gestión del talento humano y la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC año 2016, tiene como finalidad la implementación del sistema adecuado de gestión del talento humano, cuyo objetivo es proporcionar mayor rentabilidad en la empresa. Desde hace un buen tiempo, las personas están tomando mayor conciencia de la importancia del factor humano en el éxito de los planes y programas y el

logro de las metas organizacionales. Tradicionalmente, la Gestión del Talento Humano ha sido vista como algo secundario e irrelevante. La preocupación principal de las áreas responsables en algunas instituciones se ha limitado a la administración de las planillas, files de personal y las relaciones colectivas de trabajo. Aún hoy existen algunas organizaciones funcionando bajo este enfoque tradicional. Las personas pasamos buena parte de nuestras vidas en el trabajo. Y desarrollarse en la vida está ligado generalmente al desarrollo en el trabajo. Desarrollo integral que no sólo consiste en aprender cosas nuevas, sino también en desarrollar habilidades y destrezas de diversa índole. La Gestión del Talento Humano, entonces, se convierte en un aspecto crucial, pues si el éxito de las instituciones y organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios. Es así como un área operativa, Recursos Humanos se convierte en el socio estratégico de todas las demás áreas, siendo capaz de potenciar el trabajo en equipo y transformar la organización radicalmente. Cuando hablamos de rentabilidad empresarial nos referimos a la capacidad que tiene una empresa para poder generar los beneficios suficientes, en relación con sus ventas, activos o recursos propios, para ser considerada rentable. Es decir, que la diferencia entre sus ingresos y sus gastos es suficiente como para mantenerse en el tiempo de manera sostenible y seguir creciendo. Lo más eficiente a la hora de medir una rentabilidad es evaluar la relación que existe entre sus utilidades y sus beneficios, y los recursos que han utilizado para obtenerlo.

Moreno (2018), en su tesis titulada *Cultura organizacional y su influencia en la gestión del talento humano de la empresa ESTPERÚ, 2018*. Investigación para optar el título de licenciado en Administración realizada en la Universidad Nacional de Piura. La presente investigación tuvo como objetivo determinar de qué manera la cultura organizacional influyó en la gestión del talento humano de la empresa *ESTPERÚ*. Participaron en la muestra Directivos, Administrativos y demás trabajadores, quienes fueron seleccionados por muestreo probabilístico. El instrumento utilizado se denominó “Test de Cultura Organizacional y Gestión Estratégica”

construido por la autora, el cual fue aplicado de la misma forma en Docentes, Administrativos y Alumnos y adaptado para Directivos. Se concluyó que la Cultura Organizacional de la Facultad de Medicina se caracterizó como una cultura de Mercado, así lo determinó el 57.14% de Directivos, el 50.35% de Administrativos y el 60% del resto de trabajadores. La Gestión Estratégica fue considerada como buena por Directivos, Administrativos y trabajadores durante el año 2016. Se llegó a determinar que la Cultura Organizacional influyó favorablemente en la Gestión de quienes dirigen la empresa, así lo reflejó la percepción del 96.72% de los trabajadores, el 66% de Administrativos y el 64.29% de Directivos. Lo observado permitió identificar ciertas fallas en ambas variables, lo cual implicó plantear estrategias de mejora para las mismas.

2.1.3. A nivel local

Simón (2018), en su tesis titulada *El capital humano y su incidencia en la rentabilidad de las empresas de servicios de consultoría del distrito de Trujillo*. Investigación para optar el título de Contador Público realizada en la Universidad Nacional de Trujillo. La problemática de la presente investigación está relacionada con el capital humano y su incidencia en la rentabilidad, habiéndose considerado como unidad de análisis a la empresa Servicios Empresariales Integrales SA por considerarla representativa en la actividad consultora del Distrito de Trujillo, en el periodo de estudio correspondiente. El objetivo central está definido en la determinación de cómo el capital humano incide en la rentabilidad de dicha empresa. Es por ello por lo que la población y la muestra representativa están dadas por las empresas del giro consultor, así como la propia empresa Servicios Empresariales Integrales SA, considerando que reúne las condiciones para efectuar dicho estudio; se empleó el método de la medición y el método sistémico para dicha labor. El resultado más significativo ha sido verificar que el capital humano integrado por la formación académica, profesional y personal, sumada a la experiencia que el recurso humano dispone contribuye con la rentabilidad de la empresa Servicios Empresariales Integrales SA demostrado tanto con los resultados de la gestión de la empresa como con los indicadores expresados en el análisis vertical y

horizontal, así como las ratios de rentabilidad y liquidez fundamentalmente. Es por ello por lo que la conclusión principal es que el capital humano incide significativamente en la rentabilidad de la empresa.

Vidaña (2018), en su tesis titulada Gestión del talento humano y su relación con la cultura organizacional en la empresa Morgansafety. Investigación para optar el título de licenciado en Administración realizada en la Universidad César Vallejo. Investigación para optar el título de licenciado en Administración realizada en la Universidad Nacional Autónoma de México. El objetivo del estudio tuvo como fin determinar la relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en la empresa Morgansafety. Metodológicamente contextualizado dentro de una tendencia epistemológicamente positivista, de tipo descriptiva-correlacional, con diseño de campo, no experimental, transeccional. La población estuvo conformada por 157 trabajadores. Diseñándose un cuestionario, contentivo de 57 ítems. Determinándose la validez del instrumento a través de la técnica de juicio de experto; análisis discriminante y mediante el coeficiente de Cronbach arrojando valores de 0.87. Utilizando para la confiabilidad el método de estadística de las dos mitades y la corrección de Spearman-Brown arrojando un valor de 0.86. Ejecutándose el procesamiento de los datos mediante la estadística descriptiva, aplicando las medidas de tendencia central y variabilidad; concluyéndose y evidenciándose una correlación moderada para ambas fuentes de información, planteándose una gestión del talento humano efectiva, requiriéndose, los procesos de admisión, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y monitoreo del personal, logrando la adaptación a los requerimientos organizacionales y cumpliendo a cabalidad los objetivos establecidos, recomendándose aprovechar el arraigo de los factores de la cultura organizacional presentes en sus trabajadores para fortalecer la unificación de conductas y establecer mecanismos de control claramente identificados por su personal.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Gestión del talento humano

La variable Gestión del Talento Humano, está vinculada en el área de Recursos Humanos, por lo que su fundamentación teórica se organizó teniendo como base principal los aportes de Chiavenato (2006), en su libro Gestión del Talento Humano.

La gestión de los recursos humanos se ha convertido en pilar estratégico de la gestión empresarial moderna. Cada día las personas constituyen una ventaja competitiva para la organización, y es por ello por lo que la inversión en procesos de selección, formación, compensación, evaluación ha crecido en los últimos años.

La Gestión del Talento Humano ha sido definida por diversos autores, entre ellos se puede señalar a Chiavenato (2006), quien la define como un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.

En resumen, además de lo mencionado dicho autor concluye a su consideración como la función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios, recursos humanos o cualquier denominación utilizada) para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales.

Por otro lado, Cruz (2015), es el conjunto de procesos necesarios para dirigir a las personas o recursos humanos dentro de la empresa, partiendo del reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, salud ocupacional y bienestar, entre otros, que conduzcan a la obtención de valor agregado para la empresa, los empleados y el entorno.

Los objetivos fundamentales de la gestión del talento de las personas tienen que ver con la definición, además de la importancia de dicha área en

la empresa: Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos, de acuerdo a su misión, hacerla competitiva, suministrarle empleados bien entrenados y motivados; permitir el aumento de la autorrealización, la satisfacción de los empleados fortalecer la calidad de vida en el trabajo, administrar el cambio, estableciendo políticas éticas, para desarrollar comportamientos socialmente responsables.

La gestión del talento humano es la responsable de la excelencia de organizaciones exitosas y del aporte de capital intelectual en plena era de la información. La ventaja de la organización frente a los competidores del mercado se constituye actualmente en el liderazgo efectivo del talento humano, de manera que se pueda asegurar que las personas puedan cumplir la misión organizacional de manera adecuada, en la medida de su preparación, actividades, aptitudes y facultativas.

En este sentido Noriega (2012), a la Gestión del Talento Humano la cataloga como la utilización deliberada por la empresa de recursos humanos para lograr y mantener ventajas frente a sus competidores. Por otra parte, Quispe (2015) hace referencia a la Gerencia del Recurso Humano como los conceptos y técnicas que se deben llevar a cabo, de acuerdo con los aspectos relacionados con la gente o el personal en su función administrativa. Es decir, que la gestión del talento humano o recurso humano se lleva a cabo desde el punto de vista administrativo el cual es gerenciar con las personas.

En este orden, se puede manifestar que las definiciones presentadas señalan la importancia de la gestión del Recurso Humano como elemento para mantener ventajas competitivas, sin embargo Chiavenato (2006), agrega la colaboración eficaz de las personas para alcanzar los objetivos individuales y organizacionales y establece la utilización de esas personas.

Es importante hacer mención, que una tendencia que ha afectado a la función de Recursos Humanos de manera importante es la presión sobre las organizaciones para mejorar la efectividad de su operación y minimizar el riesgo. La motivación para mejorar el desempeño a través del capital

humano ha hecho crítico que las organizaciones realicen y demuestren el valor de las políticas y procesos de Gestión Humana.

- *Función de la Gestión del Talento Humano*

La evaluación de la función de la gestión del talento humano, conocida también como auditoría de recursos humano, es una revisión sistemática y formal diseñada para medir costos, beneficios de programa global de recursos humanos y comparar su desempeño con el de otras organizaciones exitosas. La evaluación de la función de la gestión del talento humano se realiza a través de: la auditoría de recursos humanos, investigaciones internas de evaluación e investigaciones externas de evaluación.

❖ *Auditoría de recursos humanos*

Al respecto Chiavenato (2006), señala que la auditoría de recursos humanos es un sistema de revisión - control para informar a la administración sobre la eficiencia, eficacia del programa en desarrollo. Su propósito es mostrar cómo está funcionando el programa, si está localizando prácticas y condiciones que son perjudiciales para la organización o que no están compensando sus costos, o incluso, prácticas y condiciones que se deben estimular.

El mismo autor plantea que las fuentes de información para la auditoría de recursos humanos reside en los propios sistemas o procesos de administración de recursos humanos (admisión, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y monitoreo de personas). La auditoría de recursos humanos se puede aplicar a unos, a varios o a todos los procesos y posibles niveles de abordar un tema, como filosofía, misión objetivos, estrategia, políticas, programas y resultados.

La auditoría debe contar con la participación de la administración de la cúpula, a fin de garantizar la evaluación crítica de todos los aspectos de la organización y la revisión de la filosofía general de evaluación. Los datos para realizar la auditoría deben provenir de los estudios de costos y beneficios de todas las actividades de recursos humanos. Existen

diversos métodos para efectuar auditorias, incluidos entrevistas, cuestionarios, observaciones o una combinación de éstos.

Para Werther y Davis (2000), una auditoria de recursos humanos es un estudio que se encarga de evaluar las actividades de administración de personal en la organización con el objetivo de mejorarlo. Así mismo, aporta información respecto a la manera en que los gerentes están cumpliendo sus responsabilidades de recursos humanos.

❖ *Investigaciones internas de evaluación*

Chiavenato (2006), señala que la investigación interna constituye un excelente instrumento para evaluar la función de recurso humano pues permite recolectar (a través de técnicas de cuestionario) datos e informaciones, opiniones y actitudes de todas las personas involucradas, así como tabular los resultados con criterios estadísticos. Existen varios tipos de investigaciones (de actitud y opinión, de ambiente organizacional, de satisfacción en el trabajo), cada una de las cuales tiene su finalidad específica.

Es obvio que las actitudes de los funcionarios están muy influenciadas por las prácticas y políticas de Recursos Humanos (RH) de la organización. Las investigaciones de actitudes se diseñan para obtener información de cómo perciben e interpretan los empleados tanto de las políticas, los programas de RH de la organización, cómo reaccionan antes ellas. En general, examinan aspectos como condiciones de trabajo, remuneración, beneficios, gerencia, supervisión, para conocer si los empleados aceptan o no las políticas de la organización (Terán, 2017).

Las investigaciones del ambiente organizacional buscan reunir información sobre el campo psicológico que abarca el ambiente de trabajo de las personas y su sensación en este contexto. El clima organizacional se refleja cómo interactúan las personas entre sí, con los clientes, con los proveedores internos y externos, así como el grado de satisfacción frente al contexto que los rodea. El ambiente organizacional

puede ser agradable, receptivo, cálido y envolvente, en un extremo, desagradable, agresivo, frío, alienante, entre otro (Salirrosas, 2014).

❖ *Investigaciones externas de evaluación*

La evaluación de los procesos y programas de recursos humanos también pueden involucrar una comparación externa con aquello que hacen otras organizaciones, sean o no del mismo sector de actividades. El benchmarking es la principal técnica utilizada para las investigaciones externas de recursos humanos. El benchmarking es el arte de descubrir cómo y porque razón algunas empresas pueden desempeñar mejor muchas más tareas que otras empresas; esto permite comparar la diferencia en términos de calidad, velocidad y desempeño en costos de una empresa, con otras de clase mundial (Islado, 2017).

- *Dimensiones de la gestión del talento humano*

❖ *Dimensión uno: Participación de la estrategia*

Según Chiavenato (2009), la participación de la estratégica conduce al progreso y desarrollo organizacional en los procesos de planificación, participación y gestión de la fuerza laboral a través del pensamiento sistemático y analítico para lograr cambios y metas organizacionales.

❖ *Dimensión dos: Administración del cambio*

Según Chiavenato (2009), la dimensión de gestión de servicios define "la capacidad de dirigir, gestionar, monitorear y reorganizar acciones y procesos para adecuarse a los programas diseñados por la organización".

❖ *Dimensión tres: Prestación del servicio*

Según Chiavenato (2009), la definición de prestación de servicios se define como: Desempeño brindado a través de la experiencia, formación y capacitación de recursos humanos para fines prestatarios, el cual está determinado por las condiciones de eficiencia y efectividad para incrementar la satisfacción del cliente.

❖ *Dimensión cuatro: Involucramiento*

Según Chiavenato (2009), la dimensión de involucramiento se define como los comportamientos, acciones y prácticas de los empleados que

facilitan el equilibrio entre la calidad del trabajo y el equilibrio personal en temas de interés y avance para la toma de decisiones y acciones correctivas en una organización.

2.2.2. Cultura organizacional

La cultura organizacional generalmente se considera como un conjunto de significados y creencias que tienen la intención de beneficiar a una comunidad común. Es la cultura organizacional la que adapta cada empresa como un conjunto de aspectos que distingue a la empresa de otras empresas (Valdivia, 2015).

Todas las perspectivas sobre la cultura organizacional difieren según los aspectos que se estudian o consideran, por ejemplo: los valores, creencias, rituales, historia de las organizaciones, incluso, el rol del director o gerente de una organización que puede transmitir su cultura organizacional a sus empleados es por eso por lo que es fácil identificar por qué algunos cambios en las organizaciones no tienen éxito, o las estrategias que se implementan no funcionan como se esperaba (Rojas, 2017).

Iparraguirre et. al (2016), consideran que la organización tiene personalidad propia; así como todos se identifican con su personalidad, las organizaciones se identifican por tener la propia.

Reyes et. al (2012), explican que gran parte de la cultura aceptada en las organizaciones proviene de la cultura que tiene cada persona, por ejemplo, valores, costumbres, ideas, etc. Y es precisamente este conjunto de características que existe en una organización lo que la generaliza y la distingue de otras.

Las organizaciones no solo adoptan los aspectos positivos de la cultura de sus miembros, sino que también reconocen y reflexionan sobre todas las presiones que cada miembro tiene dentro y fuera de sí mismo a medida que llevan a cabo los procesos y se comunican; son los casos que mayor impacto tienen en el ejercicio del poder en la organización (Astudillo, 2017).

El concepto de cultura organizacional ha ido cambiando con el tiempo, puesto que en el pasado no se le daba la misma importancia como ahora en la actualidad. Por esta razón, se vio obligado a separarse de los

conceptos asociados con ella, y por esta razón no se le permitió dar importancia a lo que realmente era importante para él. Tuvo que separarse del concepto de clima organizacional, incluso a pesar de algunas variables en las organizaciones (Cueva, 2011).

Dada esta separación de conceptos, se puede entender que la cultura produce la suya propia, porque se observa el comportamiento de los miembros de una organización en particular, donde su comportamiento se debe al contexto en el que se encuentra, e incluso comportamientos frente a los que han tomado de otros compañeros (Calderón, 2014).

La productividad de las organizaciones es una de las principales metas del ser humano, en todos los aspectos que se pueden mencionar, la productividad siempre seguirá siendo la meta y este tema se ha prestado a muchas partes interesadas para que lo estudien, pues la cultura organizacional tiene una relación e impacto positivos en esta deseable productividad (Sánchez, 2012).

Para lograr el pleno desarrollo, la cultura debe integrar ciertos aspectos, como los recursos; desde económicos, tecnológicos hasta habilidades como la atención y la planificación de actividades. Deben contar con espacios especializados, mecanismos de aprendizaje y prácticas de liderazgo adecuados y correctos (Dávila y Gamboa, 2013).

Cabe destacar que la cultura de una sociedad está directamente relacionada con su desarrollo y habitualmente ocurre algo similar en las organizaciones y/o empresas; el progreso de la empresa va acompañado del éxito, y esto con la forma en que desarrolla sus procesos internos y las relaciones que establece con el entorno externo (Asmat y Castillo, 2015).

La cultura de una empresa está íntimamente ligada al entorno y al contexto en el que se ubica la empresa, su historia e incluso el lenguaje utilizado, cómo gestiona los sistemas de producción y liderazgo, así como las relaciones interpersonales dentro de la empresa. La cultura organizacional tiene un grado de presión que ejerce sobre los miembros de la organización y por supuesto su comportamiento (Rubio y Vergara, 2015).

Existe una herramienta para evaluar la cultura organizacional y distingue entre cuatro tipos de cultura: Adhocrática, Mercado, Clan y Jerárquica. Se pueden distinguir dos dimensiones en este tipo de culturas. El primero; que muestra la orientación, control, estabilidad y orden de una organización, y la segunda; se refiere a la orientación dentro o fuera de la empresa, y cuando estas dos dimensiones se cruzan, se pueden lograr los cuatro tipos de cultura (Marquin y Pérez, 2013).

- *Tipos de cultura organizacional*

❖ *Cultura tipo Clan*

Las empresas con cultura tipo clan son empresas que se conciben como una gran familia, donde se comparten valores como la lealtad, el compromiso y la confianza mutua. Es una relación en la que se promueve el trabajo en equipo, la comunidad y la colaboración entre todos los miembros. En una cultura en la que tienes mucho en común con los demás. El gerente o directivo se conoce como un buen tutor o padre. La gerencia apoya, asesora y ayuda a cada miembro a generar confianza y una mentalidad abierta y participativa. En este tipo de cultura tipo clan, el trabajo en equipo, el buen desarrollo humano y el compromiso en beneficio de todos los trabajadores hacen que la organización sea exitosa (Alvarez, 2015).

❖ *Cultura tipo Adhocrática*

Las empresas que tienen una cultura tipo Adhocrática son empresas que se consideran unidades altamente dinámicas y emprendedoras. Los miembros se comprometen a expresar sus ideas, defenderlas y asumir riesgos. Tienen valores como la apuesta por la innovación y el cambio constante (Astudillo, 2017).

El gerente o superior es conocido como el promotor de la iniciativa de cada miembro, pero también vale la pena saber aceptar los riesgos potenciales de esta iniciativa. La gerencia también promueve el gran compromiso que todo socio debe tener con la innovación y la libertad (Vega, 2014).

En las estrategias de este tipo de cultura, la importancia del dinamismo y el talento para aceptar nuevos retos, pero también para probar nuevos aspectos, experimentar y en algunos casos también hay que aprender de los errores (Alvarado, 2016).

Compartir un compromiso con la innovación lleva a la organización a desarrollar productos únicos e innovadores, siempre a la vanguardia de los productos y la innovación, estos aspectos son la base que hace que la organización sea exitosa (Mendoza, 2000).

❖ *Cultura tipo Mercado*

Las empresas que tienen una cultura de mercado son empresas siempre orientadas a resultados. Los miembros son competitivos y siempre están comprometidos con la consecución de objetivos, compartiendo valores como la agresión, el espíritu ganador, entre otros. Así también, hace referencia al departamento de gestión y liderazgo como la característica por ser un ejemplo de ejecutivo agresivo y siempre orientado a los resultados (Longa, 2016).

Una de las estrategias de este tipo de cultura es mantenerse siempre en la competencia y lograr metas ofensivas, siempre debes tener la idea de derrotar a la competencia. Todos los miembros conocen y saben que el mercado es extremadamente agresivo. El éxito de las empresas con este tipo de cultura se basa en la influencia y participación del mercado. No conciben ninguna idea que no sea el número uno frente a sus competidores (Montoya, 2012).

❖ *Cultura tipo Jerárquica*

Las empresas que tienen una cultura jerárquica son empresas que tienen exactamente la jerarquía muy formal en su estructura. Todos los miembros deben tomar cualquier acción formal, es decir, respetar siempre los procedimientos y reglas de la empresa. Comparten valores como el respeto por las leyes y políticas oficiales, así como la adhesión a la jerarquía (Cabrera, 2015).

El departamento de gestión es reconocido como líder en coordinación, organización y como un valioso defensor de la eficiencia. La gestión a

través de la eficiencia transmite la importancia de todo en coordinación a todos los miembros (Anticona, 2012).

Este tipo de cultura crea estrategias de estabilidad y permanencia entre sus miembros, para que comprendan y realicen la eficiencia, el control y el desempeño dentro de la organización. Esto permite saber que el éxito de una cultura jerárquica se basa en la eficiencia, pero no deben pasarse por alto aspectos como la prestación de servicios, una adecuada planificación de la producción y los bajos costos (Iparraguirre et. al 2016).

- *Cultura organizacional: una cultura del conocimiento*

Castañeda y Valdez (2010), señalan que la cultura del conocimiento se refiere al intercambio dinámico e interactivo de valores, costumbres y hábitos de los empleados de una organización, formando así el núcleo de la organización con el objetivo de reconocer sus características y habilidades al desarrollo de una cultura organizacional fuerte y unificada, con apoyo en sus políticas, filosofía y sistema de valores, que al respecto señalaron que la cultura es un elemento que se relaciona con las opiniones, hábitos, habilidades, tareas, conocimientos y desempeño del personal de una organización. Las organizaciones desarrollan su cultura, reflejan la sociedad con sistemas de valores, filosofía, política, religión, etc. Es un subsistema que expresa las condiciones internas de una variable fijada en creencias y compromisos para alcanzar las metas de la organización (Ferradas, 2014).

- *Culturas organizacionales éticas*

La cultura organizacional ética se refiere a un sistema de estructuras que reúnen los comportamientos éticos en las relaciones, los valores y las identidades de los individuos y responden preguntas como: ¿Cuál es la razón de ser? ¿Qué es bueno o malo en una toma de decisión organizativa? ¿Cómo deberían las organizaciones tratar a sus partes interesadas? (Pinillos, 2013).

Ante esto, las organizaciones deben tener una cultura organizacional ética que comparta los valores de la sociedad y exprese los valores de otras

culturas en relación con el buen desempeño y el nivel importante de su desarrollo, en este sentido, se deben tomar valores e intervenciones relacionadas con la ética y la moral; por ello, se considera que la cultura representa todos los patrones colectivos de pensamiento y comportamiento que son aplicados por los trabajadores de forma duradera y estable en el tiempo, transmitidos en condiciones y contextos de comportamiento, y en formas experimentales con el objetivo de Adaptación de ideas, rituales y procesos, como parte de un complejo sistema socio-estructural relacionado con la coordinación de las relaciones humanas, las estrategias y el logro de las metas organizacionales. En este sentido, la cultura organizacional desde este enfoque aborda temas relacionados con valores, normas, reglas y creencias, los cuales se relacionan colectivamente con la gestión del conocimiento a través de interpretaciones personales y sociales, las cuales son constructos intersubjetivos de decodificación continua de hechos en las relaciones mutuas de cada uno de sus miembros se consideran en sus diversas formas y son valiosas según la filosofía de cada organización (Mariños, 2016).

- *Dimensiones de la cultura organizacional*

❖ *Dimensión uno: Innovación y adaptación del riesgo*

Según Robbins (2009), sostiene que las dimensiones de la innovación y la asunción de riesgos en particular provocan un cambio que introduce nuevos elementos que motivan a los empleados a lograr el cambio y asumir los riesgos necesarios para lograr el cambio como equipo.

❖ *Dimensión dos: Orientación al resultado*

Según Robbins (2009), define la orientación al resultado como la capacidad de impulsar el desempeño con un sentido de urgencia, teniendo en cuenta decisiones importantes que crean un alto compromiso para lograr resultados y expectativas, y en los indicadores de cumplimiento, destacando los planos elaborados por la organización.

❖ *Dimensión tres: Orientación a los equipos*

Según Robbins (2009), define la dimensión de orientación a los equipos como un trabajo exitoso y próspero en condiciones específicas de

eficiencia y trabajo colaborativo realizado por los empleados con un mismo objetivo.

❖ *Dimensión cuatro: Estabilidad*

Según Robbins (2009), define la dimensión de estabilidad como cualquier situación en cualquier organización que se crea para mantener el crecimiento de la organización con total estabilidad con el fin de lograr una meta.

2.3. Marco conceptual

- **Gestión del talento humano**

La gestión del talento humano es la capacidad productiva de una organización en base a la calidad de formación de sus colaboradores y a su experiencia de trabajo (Castro, 2014).

- **Cultura organizacional**

La cultura organizacional es el conjunto de ideas, prácticas y valores que tienen en común los diversos agentes de una misma empresa. Esto involucra aspectos que engloban la ética, las creencias, los valores, la experiencia y la psicología del grupo (Calderón, 2014).

- **Innovación**

La innovación es un proceso que introduce novedades y que se refiere a modificar elementos ya existentes con el fin de mejorarlos, aunque también es posible en la implementación de elementos totalmente nuevos (Dioses, 2012).

- **Orientación al resultado**

La orientación al resultado hace referencia a que el desempeño de las tareas vayan en consonancia con un determinado objetivo. Para ello se requiere una amplia visión de conjunto y conocer al detalle los procesos que conducen hasta una determinada meta (Cerna, 2016).

- **Participación**

La participación es el grado de compromiso que tienen los empleados con la empresa para la que trabajan, lo que los lleva a realizar actividades en pro de ella, colaborando con sus jefes y los demás empleados en el logro de los objetivos comunes (Viena, 2015).

- **Administración del cambio**

La administración del cambio es aquella estrategia a la necesidad de un cambio. Esta necesidad se basa en la visión de la organización para que haya un mejor desempeño administrativo, social, técnico y de evaluación de mejoras (Mendo, 2013).

- **Involucramiento**

El involucramiento es el grado de identificación psicológica de la persona con su trabajo y con la empresa (Mantilla, 2016).

2.4. Hipótesis

H₀: La gestión del talento humano no influye significativamente en la cultura organizacional de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC – Lima, 2021.

H_i: La gestión del talento humano influye significativamente en la cultura organizacional de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC – Lima, 2021.

2.5. Variables

2.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN				
Gestión del talento humano	Chiavenato (2009), afirma que la gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”	Actividades que permiten desarrollar por medio de la participación, la administración del cambio, la prestación del servicio y el involucramiento la gestión del talento humano de la empresa	Participación de la estrategia	Consecución de objetivos	01 al 07	Escala tipo Ordinal				
				Solución de problemas						
				Iniciativa						
			Administración del cambio	Posibilidad de cambio	08 al 14					
				Organización						
			Prestación de servicio	Cultura de desarrollo	15 al 21					
				Asesoramiento de compañeros						
			Involucramiento	Análisis del entorno	22 al 28					
				Principios éticos						
				Ambiente positivo						
			Cultura organizacional	La cultura organizacional para Chiavenato (2009), es un “modo de vida, un sistema de creencias, expectativas y valores, una forma particular de interacción y de relación de determinada organización. Todo este conjunto de variables los cuales deben de observarse, analizarse e interpretarse continuamente”	Actividades que permiten desarrollar por medio de la innovación, orientación y estabilidad la cultura organizacional de la empresa		Innovación y adaptación del riesgo	Calidad total	29 al 35	Escala tipo Ordinal
								Competitividad individual y laboral		
Oportunidad de desarrollo										
Orientación al resultado	Iniciativa	36 al 42								
	En busca de resultados									
Orientación a los equipos	Cohesión con el equipo	43 al 49								
	Diseño de planes y estrategias									
Estabilidad	Apertura de posibilidades	50 al 56								
	Trabajo en equipo									
	Crecimiento sostenible									
	Capacitación									
	Participación									

Nota: Elaboración propia

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Material

3.1.1. Población

La población se puede definir como el grupo de individuos de una misma clase, que por la formación es ilimitada. Para Samame (2015), la población se puede describir como el total de sujetos u objetos a estudiar en la cual la cantidad de la población presenta una propiedad común que, en tal sentido, se analiza e inicia los documentos de la investigación.

Para la presente investigación la población estuvo constituida por 49 empleados de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC.

3.1.2. Marco de muestreo

Conformada por todos los empleados de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC.

3.1.3. Unidad de análisis

Conformada por cada empleado de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC.

3.1.4. Muestra

Samame (2015), define a la muestra como el subconjunto el cual es parte del equipo de personas al que, obviamente, conocemos como población.

En vista que la población es menor a 100 individuos se tomó toda la población para la investigación y esta se denomina muestra censal, al respecto Juárez (2013), afirma que la muestra censal es aquella porción que representa a toda la población.

3.2. Métodos

3.2.1. Diseño de investigación

La investigación se consideró no experimental, con corte transversal porque analiza la incidencia de determinadas variables, así como interrelación en un momento, lapso o periodo. Según Lavado (2013), menciona que es de corte transversal porque se da en un único tiempo determinado. También Villalobos (2016), reveló que los estudios correlacionales, el evaluar el grado de relación o asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas después cuantifican y analizan la relación.

Peralta (2016), menciona que es no experimental pues la determina de cierta forma como un estudio el cual no utiliza a propósito a las variables, dicho de otro modo, se estudian los fenómenos a analizar en su contexto natural. De acuerdo con lo anterior; Duarte (2015), indica que el diseño no experimental fundamentalmente se centra en la observación de fenómenos en un contexto natural que posteriormente serán estudiados, aquí no es necesario un laboratorio o campo para realizar el estudio.

Así también, la investigación usó el método hipotético deductivo, que de acuerdo con Pretel (2012), afirma que es uno de los modelos para describir al método científico, basado en un ciclo inducción-deducción-inducción para establecer hipótesis y comprobar o refutarlas. Está compuesto por los siguientes pasos esenciales: observar el fenómeno a estudiar, del mismo modo, Chávez (2017), indica que es una técnica para verificar la calidad que tiene la hipótesis y así mismo demostrar si esta suposición que puede ser probable o improbable, en otras palabras, si es verdadera o falsa.

Por último, la investigación tuvo un enfoque mixto que de acuerdo con Sacramento (2014), esto representa un conjunto de procesos empíricos, sistemáticos y críticos en la cual implica el análisis y recolección de datos cuantitativos y cualitativos, se mezclan dándoles el mismo peso o centrando más en uno de estos.

3.2.2. Técnicas e instrumentos de investigación

- Técnica de colecta de datos

La técnica que se utilizó fue la encuesta, puesto que este método de investigación es capaz de dar respuestas a problemas, así como términos de descripción de las relaciones de las variables, a partir del recojo de la información asegurando fidelidad de la información obtenida (Blas, 2015).

- Instrumentos de colecta de datos

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario que incluirá 20 preguntas. Según Valverde (2015), el cuestionario es una herramienta que se utiliza para recopilar datos sobre un tema en particular, asimismo el cuestionario para la presente investigación utilizará la escala tipo Likert que, según Villajulca (2012), afirma que esta escala es una herramienta psicométrica,

esto se refiere al hecho de que el encuestado debe indicar el nivel de acuerdo o desacuerdo en un enunciado que permita medir los resultados.

- **Validez del instrumento**

La validez de los instrumentos de medición según Ulloa (2017), menciona que la validez se considera como una medida para el instrumento y así saber si realmente mide y cumple con su finalidad para lo que fue elaborado.

Para la presente investigación se usó los cuestionarios validados por las investigaciones de Vidaña (2018) para la variable *gestión del talento humano* y Moreno (2018) para la variable *cultura organizacional*.

- **Confiabilidad del instrumento**

Se utilizó el cuestionario como instrumento para medir la gestión del talento humano y la cultura organizacional, el primer cuestionario y el segundo cuestionario constan de 28 preguntas cada uno.

En esta fase se tuvo en cuenta la determinación de la muestra piloto que estará conformada por 15 sujetos pertenecientes a la muestra de estudio, a quienes se les aplicará los instrumentos para obtener el coeficiente Alfa de Cronbach y de esta manera determinar si es que los instrumentos son confiables.

Tabla 2

Estadístico de fiabilidad para la variable Gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,953	28

Nota: SPSS V.25

Como se puede observar, el resultado de la tabla 2 tiene un valor de α 0.953, el cual se encuentra en el rango más alto entre 0.8 y 1.0, lo que indica que la herramienta a utilizar tiene una alta confiabilidad, lo que confirma su uso para la recolección de datos.

Tabla 3

Estadístico de fiabilidad para la variable Cultura organizacional

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,949	28

Nota: SPSS V.25

Como se puede observar, el resultado de la tabla 3 tiene un valor de α 0.949, el cual se encuentra en el rango más alto entre 0.8 y 1.0, lo que indica que la herramienta a utilizar tiene una alta confiabilidad, lo que confirma su uso para la recolección de datos.

3.2.3. Procesamiento y análisis de datos

El proceso seguido en el tratamiento de datos fue el siguiente: Distribución porcentual de los datos en tablas estadísticas: Se realizó una distribución de los datos en tablas de distribución de frecuencias de doble entrada, los que sirvieron para determinar los porcentajes en cada una de las categorías establecidas en los instrumentos de medición. Interpolación de figuras: Se realizó la interpolación de los datos en figuras de barras los cuales son de mayor comprensión y sencillez para el entendimiento de la naturaleza de los resultados.

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

- Estadística descriptiva

Objetivo específico uno: Establecer el nivel de gestión del talento humano en la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC Lima, 2021.

Tabla 4

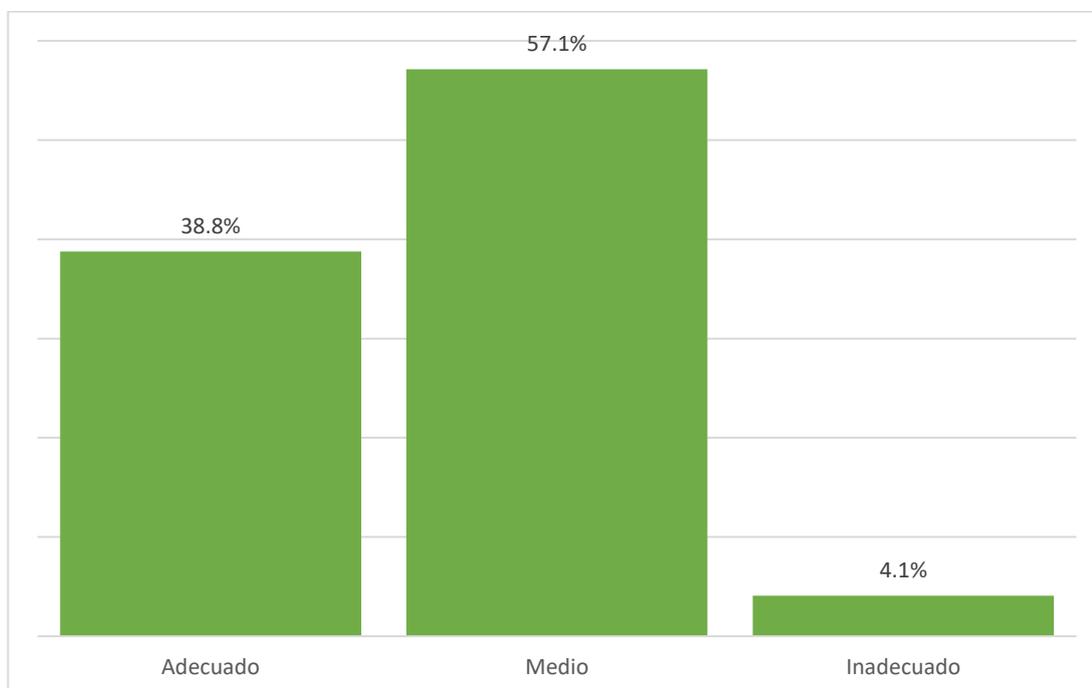
Nivel de gestión del talento humano en la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Adecuado	19	38.8
Medio	28	57.1
Inadecuado	2	4.1
TOTAL	49	100.0

Nota: elaboración propia

Figura 1

Descripción porcentual de los niveles de gestión del talento humano en la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC



Nota: tabla 4

De acuerdo con la tabla 4 y la figura 1, el 38.8% de los empleados percibieron la gestión del talento humano en la empresa está en un nivel adecuado, un

57.1% señalaron un nivel medio y un 4.1% lo consideraron está en un nivel inadecuado.

Dimensión uno: Participación de la estrategia

Tabla 5

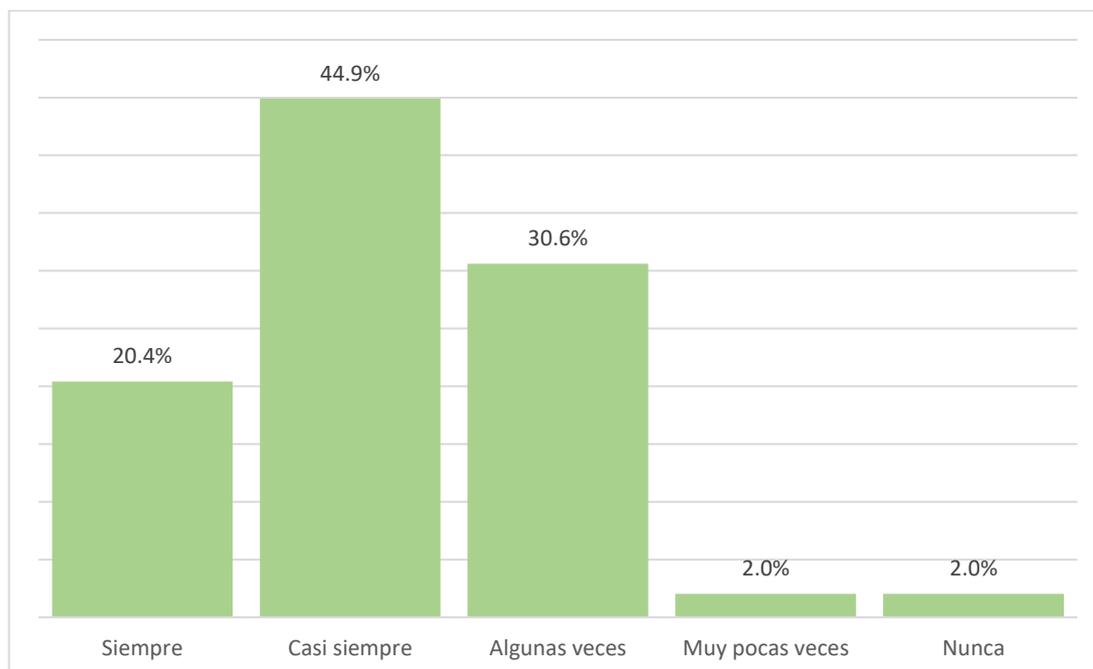
Participación de la estrategia percibida por los empleados de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	20.4
Casi siempre	22	44.9
Algunas veces	15	30.6
Muy pocas veces	1	2.0
Nunca	1	2.0
TOTAL	49	100.0

Nota: elaboración propia

Figura 2

Descripción porcentual de la participación de la estrategia percibida por los empleados de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC



Nota: tabla 5

De acuerdo con la tabla 5 y la figura 2, el 20.4% de los empleados percibieron la participación de la estrategia siempre se da en la empresa, un 44.9%

señalaron que casi siempre, un 30.6% señalaron que algunas veces, un 2.0% señalaron que muy pocas veces y un 2.0% señalaron que nunca.

Dimensión dos: Administración del cambio

Tabla 6

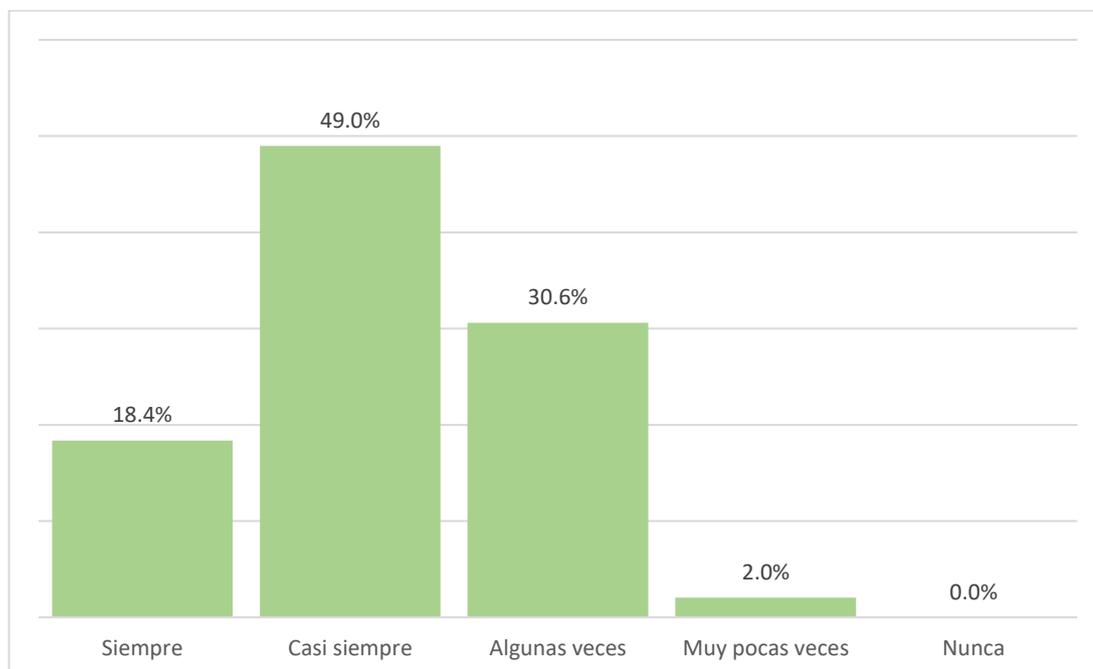
Administración del cambio percibida por los empleados de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	18.4
Casi siempre	24	49.0
Algunas veces	15	30.6
Muy pocas veces	1	2.0
Nunca	0	0.0
TOTAL	49	100.0

Nota: elaboración propia

Figura 3

Descripción porcentual de la administración del cambio percibida por los empleados de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC



Nota: tabla 6

De acuerdo con la tabla 6 y la figura 3, el 18.4% de los empleados percibieron la administración del cambio siempre se da en la empresa, un 49.0%

señalaron que casi siempre, un 30.6% señalaron que algunas veces, un 2.0% señalaron que muy pocas veces y un 0.0% señalaron que nunca.

Dimensión tres: Prestación de servicio

Tabla 7

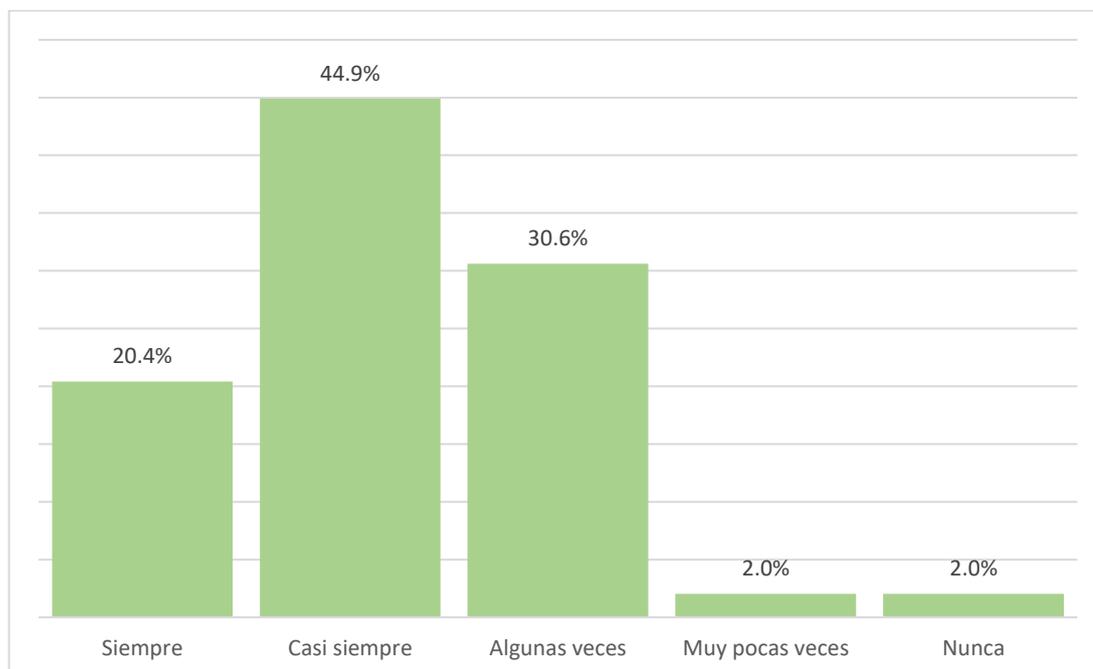
Prestación de servicio percibida por los empleados de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	20.4
Casi siempre	22	44.9
Algunas veces	15	30.6
Muy pocas veces	1	2.0
Nunca	1	2.0
TOTAL	49	100.0

Nota: elaboración propia

Figura 4

Descripción porcentual de la prestación de servicio percibida por los empleados de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC



Nota: tabla 7

De acuerdo con la tabla 7 y la figura 4, el 20.4% de los empleados percibieron la prestación de servicio siempre se da en la empresa, un 44.9% señalaron

que casi siempre, un 30.6% señalaron que algunas veces, un 2.0% señalaron que muy pocas veces y un 2.0% señalaron que nunca.

Dimensión cuatro: Involucramiento

Tabla 8

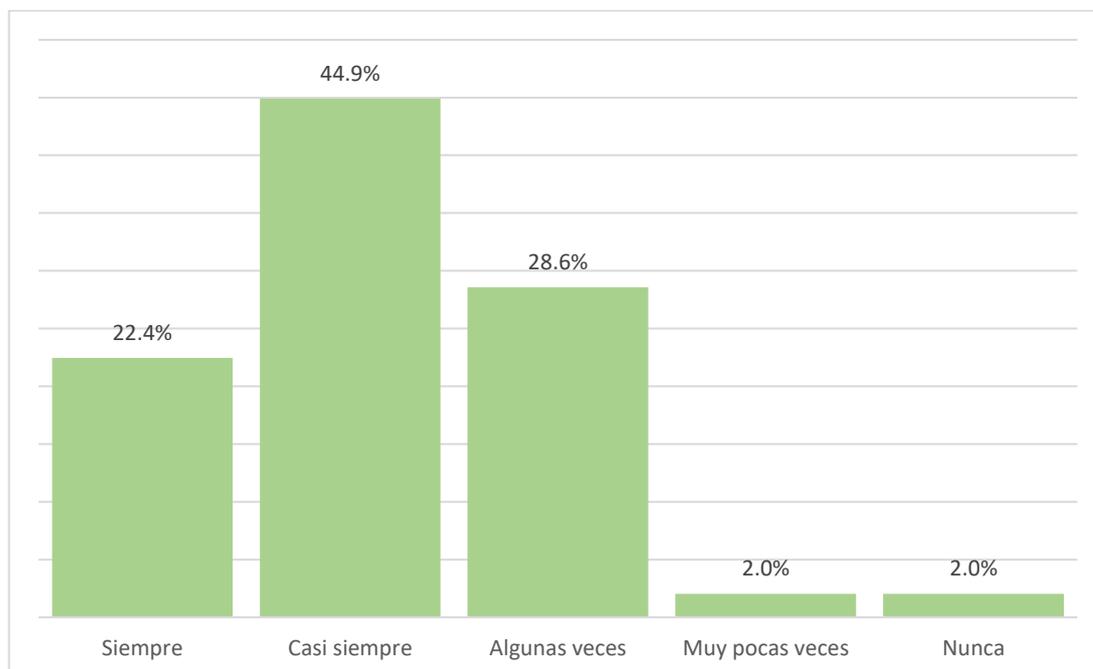
Involucramiento percibido por los empleados de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	22.4
Casi siempre	22	44.9
Algunas veces	14	28.6
Muy pocas veces	1	2.0
Nunca	1	2.0
TOTAL	49	100.0

Nota: elaboración propia

Figura 5

Descripción porcentual del involucramiento percibida por los empleados de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC



Nota: tabla 8

De acuerdo con la tabla 8 y la figura 5, el 20.4% de los empleados percibieron la prestación de servicio siempre se da en la empresa, un 44.9% señalaron

que casi siempre, un 30.6% señalaron que algunas veces, un 2.0% señalaron que muy pocas veces y un 2.0% señalaron que nunca.

Objetivo específico dos: Identificar el nivel de cultura organizacional percibida por los empleados de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC Lima, 2021.

Tabla 9

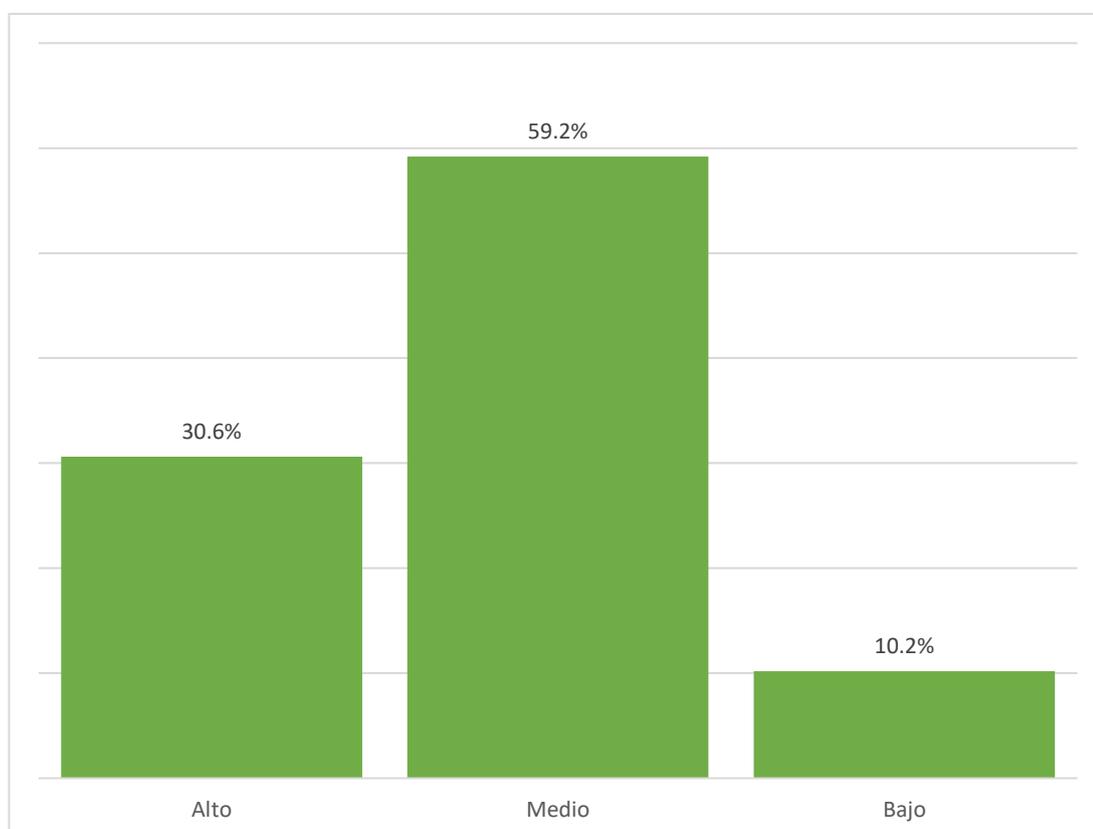
Nivel de cultura organizacional percibida por los empleados de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	15	30.6
Medio	29	59.2
Bajo	5	10.2
TOTAL	49	100.0

Nota: elaboración propia

Figura 6

Nivel de cultura organizacional percibida por los empleados de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC



Nota: tabla 9

De acuerdo con la tabla 9 y la figura 6, el 59.2% de los empleados percibieron la cultura organizacional en un nivel medio, un 30.6% señalaron un nivel alto y un 10.2% lo consideraron en un nivel bajo.

Dimensión uno: Innovación y adaptación del riesgo

Tabla 10

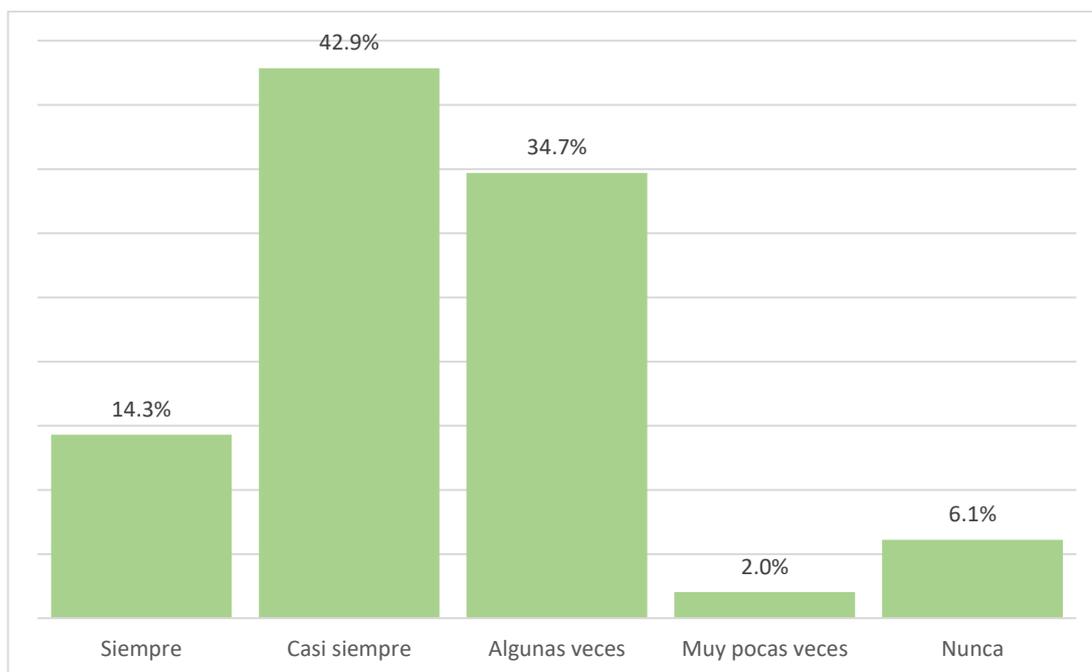
Innovación y adaptación del riesgo percibida por los empleados de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	14.3
Casi siempre	21	42.9
Algunas veces	17	34.7
Muy pocas veces	1	2.0
Nunca	3	6.1
TOTAL	49	100.0

Nota: elaboración propia

Figura 7

Descripción porcentual de la innovación y adaptación del riesgo percibida por los empleados de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC



Nota: tabla 10

De acuerdo con la tabla 10 y la figura 7, el 14.3% de los empleados percibieron la innovación y adaptación del riesgo siempre se da en la empresa, un 42.9% señalaron que casi siempre, un 34.7% señalaron que algunas veces, un 2.0% señalaron que muy pocas veces y un 3.1% señalaron que nunca.

Dimensión dos: Orientación al resultado

Tabla 11

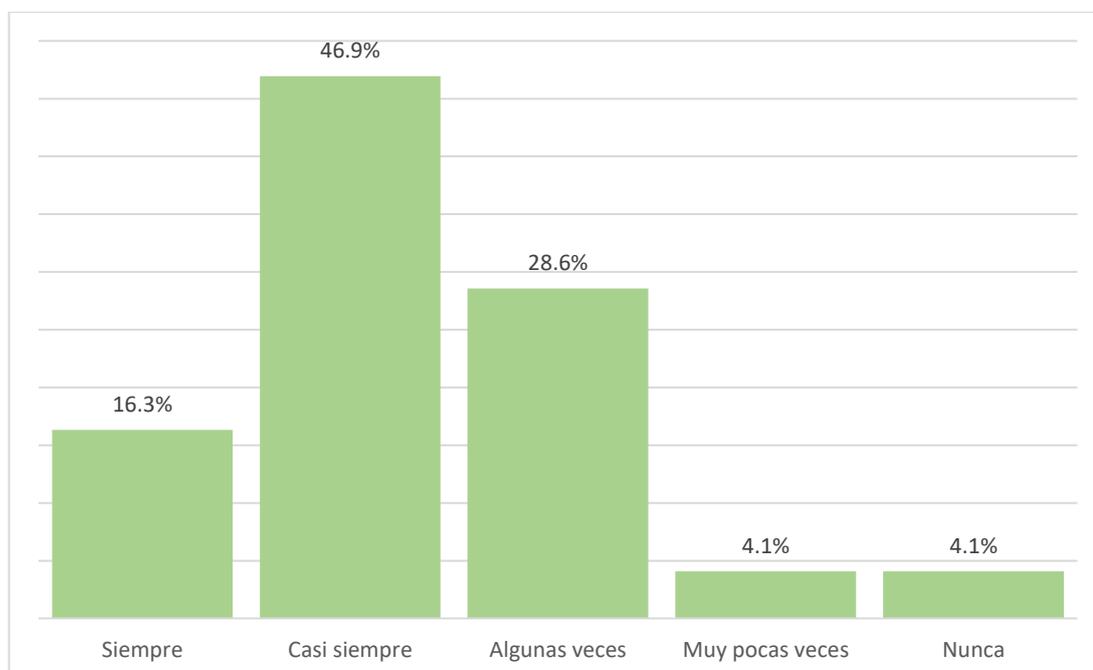
Orientación al resultado percibida por los empleados de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	16.3
Casi siempre	23	46.9
Algunas veces	14	28.6
Muy pocas veces	2	4.1
Nunca	2	4.1
TOTAL	49	100.0

Nota: elaboración propia

Figura 8

Descripción porcentual de la orientación al resultado percibida por los empleados de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC



Nota: tabla 11

De acuerdo con la tabla 11 y la figura 8, el 16.3% de los empleados percibieron la orientación al resultado siempre se da en la empresa, un 46.9% señalaron que casi siempre, un 28.6% señalaron que algunas veces, un 4.1% señalaron que muy pocas veces y un 4.1% señalaron que nunca.

Dimensión tres: Orientación a los equipos

Tabla 12

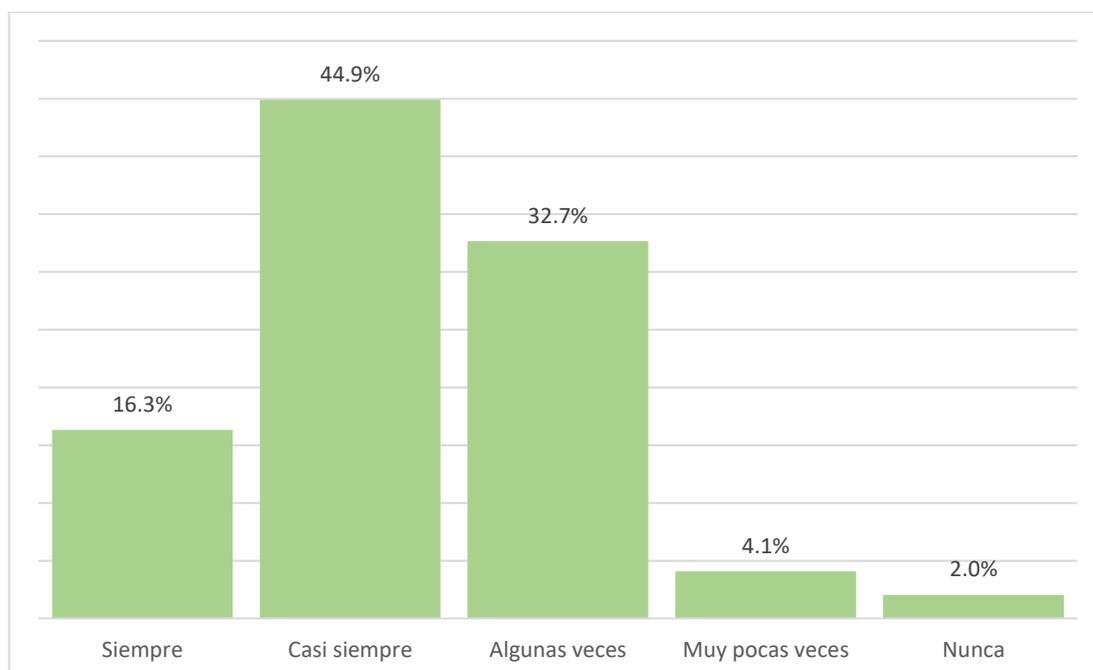
Orientación a los equipos percibida por los empleados de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	16.3
Casi siempre	22	44.9
Algunas veces	16	32.7
Muy pocas veces	2	4.1
Nunca	1	2.0
TOTAL	49	100.0

Nota: elaboración propia

Figura 9

Descripción porcentual de la orientación a los equipos percibida por los empleados de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC



Nota: tabla 12

De acuerdo con la tabla 12 y la figura 9, el 16.3% de los empleados percibieron la orientación a los equipos siempre se da en la empresa, un 44.9% señalaron que casi siempre, un 32.7% señalaron que algunas veces, un 4.1% señalaron que muy pocas veces y un 2.0% señalaron que nunca.

Dimensión cuatro: Estabilidad

Tabla 13

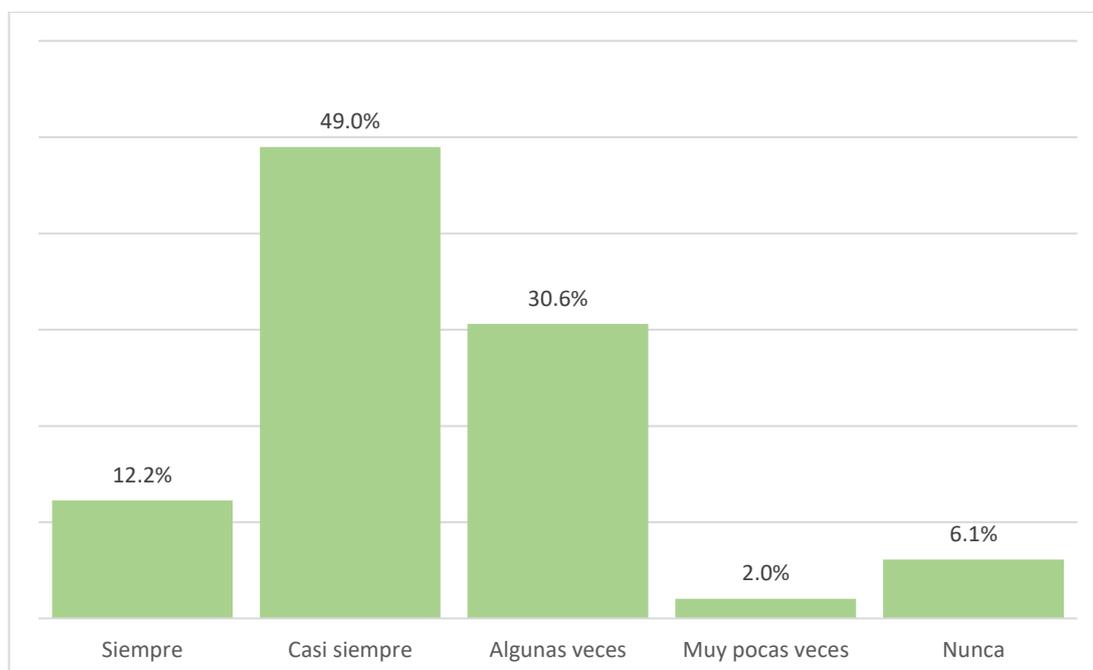
Estabilidad percibida por los empleados de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	12.5
Casi siempre	24	50.0
Algunas veces	15	31.3
Muy pocas veces	1	2.1
Nunca	3	6.1
TOTAL	49	100.0

Nota: elaboración propia

Figura 10

Descripción porcentual de la estabilidad percibida por los empleados de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC



Nota: tabla 13

De acuerdo con la tabla 13 y la figura 10, el 12.2% de los empleados percibieron la estabilidad siempre se da en la empresa, un 49.0% señalaron que casi siempre, un 30.6% señalaron que algunas veces, un 2.0% señalaron que muy pocas veces y un 6.1% señalaron que nunca.

- Estadística inferencial

Objetivo específico tres: Determinar la relación entre la administración del cambio y la cultura organizacional de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC Lima, 2021.

Tabla 14

Prueba de correlación de Tau-b de Kendall

	Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,745	,079	7,707	,000
N de casos válidos	49			

Nota: SPSS V.25

Los resultados del análisis estadístico da cuenta de la existencia de una relación $t=0,745$ entre la administración del cambio y la cultura organizacional, este grado de correlación indica que la relación es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. Así mismo, la significancia de $p=0.00$ muestra que p es menor a 0.05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se concluye que: existe relación significativa entre la administración del cambio y la cultura organizacional de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC de la ciudad de Lima, 2021.

Objetivo general: Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la cultura organizacional de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC Lima, 2021.

- Hipótesis estadística:

H_0 : La gestión del talento humano no influye significativamente en la cultura organizacional de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC Lima, 2021.

Hi: La gestión del talento humano influye significativamente en la cultura organizacional de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC Lima, 2021.

- El razonamiento para comprobar la hipótesis es definida de la siguiente manera:

Si el X^2_C es mayor que el X^2_T se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, en argumento expuesto (X^2_T fuese mayor que X^2_C) se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Tabla 15

Prueba de Chi-cuadrado – Hipótesis general

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	51,573 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	50,135	4	,000
Asociación lineal por lineal	32,401	1	,000
N de casos válidos	49		

Nota: SPSS V.25

Siendo $p < 0.05$ y, dado que el valor de Chi-cuadrado calculado, es $X^2_C = 51.573$, y el valor teórico es $X^2_T = 9.4877$, con el 95% de nivel de confianza y 4 grados de libertad, entonces se cumple la relación de orden $X^2_C > X^2_T$, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 . Se concluye que la gestión del talento humano influye significativamente en la cultura organizacional de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC de la ciudad de Lima.

4.2. Discusión de resultados

En relación con el objetivo general fue determinar la influencia de la gestión del talento humano en la cultura organizacional de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC Lima, 2021, los resultados indican que la gestión del talento humano desde una visión práctica logra la eficiencia y efectividad de estos en su desempeño de manera variada y compleja agregando valor y ventajas competitivas en la cohesión de la toma de decisiones de los trabajadores, ayudándolos a encontrar soluciones con posibilidades de cambio e innovación en la prestación del servicio conducente al logro de resultados de alto impacto en la organización; lo que implica una alta gestión

del recurso humano a favor de la empresa en mención. Respecto a la hipótesis general se determinó que la gestión del talento humano influye significativamente en la cultura organizacional en la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC de la ciudad de Lima, 2021. Estos resultados obtenidos se asemejan con los resultados de Moreno (2018) concluyendo en su estudio que se evidencian complicaciones de parte de los gerentes al intentar reconocer y caracterizar las dimensiones de la gestión del talento humano, en especial en las competencias cognitivas y las propias del trabajo; asimismo, en relación con la cultura organizacional, los gerentes también denotan dificultades para describir las funciones o reconocer los valores de su organización. Del mismo modo se demostró cierto grado de interdependencia entre ambas variables principales, lo que significa que dichos gerentes evaluados emplean medianamente la gestión del talento humano la promoción de la cultura organizacional. Según las coincidencias expuestas, los resultados del estudio indican una influencia significativa de la gestión del talento humano en la cultura organizacional, por lo que se afirma que esta influencia estaría caracterizada por algunos incentivos culturales del acervo de la organización, dirigidas al cumplimiento de las tareas basadas en la creación e innovación profesional añadiéndole de esta forma el valor y motivación con el fin de optimizar la calidad laboral mediante el cambio constante y la creatividad que funciona como elemento interno para una buena gestión del talento humano orientada al crecimiento de los trabajadores y sus equipos.

En relación con el objetivo específico uno establecer el nivel de gestión del talento humano en la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC Lima, 2021; los resultados indican que el 57.1% de los encuestados perciben que la gestión del talento humano en la empresa es regular. Lo que da entender que los trabajadores se encuentran medianamente contentos con la gestión del talento humano de la empresa al punto de casi siempre evidencian una gestión adecuada del talento humano no tienen una visión clara de las competencias que le hacen falta para alcanzar el éxito empresarial. De acuerdo con Chiavenato (2006) afirma que la gestión del talento humano hace referencia al conjunto de políticas y prácticas necesarias relacionadas a los

trabajadores y las actividades laborales que estos realizan. Los resultados encontrados son similares a los encontrados por Juan de Dios (2016) puesto que en su estudio demostró que las políticas y prácticas de la gestión de talento humano en Protectivas Perú SAC es regular. Por lo que establecer una adecuada gestión del talento humano permite generar un ambiente laboral apropiado, que fomenta la productividad por medio del compromiso y la motivación, pues esta permite además identificar las necesidades de las personas para encaminar las metas y los objetivos de la organización.

En relación con el objetivo específico dos identificar el nivel de cultura organizacional percibida por los empleados de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC Lima, 2021; los resultados indica que el 59.2% de los encuestados perciben que la cultura organizacional de la empresa esta en un nivel medio. Lo que da entender que los trabajadores se encuentran medianamente contentos con la empresa al punto de casi siempre ayudarse entre ellos para lograr los objetivos evidenciando una mediana cooperación entre las diversas áreas de trabajo. En base a la teoría de Astudillo (2017) quien señala que los empresarios han manifestado su interés por identificar la cultura organizacional, y con mayor intensidad las grandes empresas, desde la gerencia general y el área de gestión humana, solicitan apoyo a consultores internos o externos para conocerla e intervenirla para su transformación o consolidación; es que se puede afirmar que existe coincidencia con los resultados de la presente investigación. Los resultados encontrados son similares a Juan de Dios (2016) quien señala que la cultura organizacional en la empresa es regular pues su estudio demostró que una organización con una adecuada cultura organizacional permite que cada uno de los colaboradores pueda identificarse con ella y mantener conductas positivas dentro de la misma.

En relación con el objetivo específico tres fue determinar la relación entre la administración del cambio y la cultura organizacional de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC Lima, 2021. Los resultados muestran similitudes con las conclusiones encontradas por Moreno (2018), quien afirmó que la cultura organizacional no determina el desempeño del personal, atendiendo a que la afectación de la motivación se debe a la remuneración económica

recibida por su labor. También precisó que la cultura organizacional depende en cierta medida de aspectos como la comunicación, la cooperación entre el personal y el liderazgo. En contraparte se afirma que la administración del cambio sí es una dimensión que sirve para mejorar la cultura organizacional de la empresa, no obstante se afirma que la base de este buen funcionamiento se debe en gran medida a las creencias, intereses, valores y trabajo compartido de manera continua que efectúan los trabajadores para construir un vínculo comportamental organizacional en prácticas efectivamente minuciosas en las empresas haciendo énfasis en una reforma laboral generadora de cambios al interior y exterior de la empresa.

CONCLUSIONES

Luego de realizar el análisis estadístico descriptivo e inferencial se han logrado las siguientes conclusiones:

- Se concluye que la gestión del talento humano influye significativamente en la cultura organizacional de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC Lima, 2021. Es decir, a medida que la empresa posea una adecuada gestión del talento humano la cultura organizacional será alta.
- Se estableció que el nivel de gestión del talento humano en la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC de la ciudad de Lima es medio, esto de acuerdo con el 57.1% de los encuestados, destacando que un 49.0% de estos perciben que la administración del cambio casi siempre aportan a la gestión del talento humano.
- Se identificó que el nivel de cultura organizacional percibida por los trabajadores de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC de la ciudad de Lima es medio, esto de acuerdo con el 59.2% de los encuestados, destacando que un 46.9% de estos perciben que la orientación a los resultados casi siempre aportan a la cultura organizacional.
- Se determinó que existe una relación positiva, alta y significativa entre la administración del cambio y la cultura organizacional en la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC Lima, 2021, con un coeficiente de correlación Tau-b de Kendall de 0.745 con un nivel de significancia $p=0.00<0.05$.

RECOMENDACIONES

Luego de exponer la asociación entre las variables gestión del talento humano y la cultura organizacional en la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC Lima, 2021, se procedió a sugerir las siguientes recomendaciones tanto al gerente así como a los trabajadores de la empresa.

- Se recomienda a la empresa promover talleres relacionados a temas de competencias laborales y diseño organizacional para forjar un crecimiento personal, técnico y social en los trabajadores, donde puedan ponerse en práctica potenciales soluciones y vías de desarrollo humano efectivo y así descartar aquellas acciones que turben negativamente el cumplimiento a cabalidad de los objetivos establecidos por la empresa.
- Se recomienda a la empresa fomentar la solidaridad y el trabajo en equipo a través del fomento de una convivencia positiva y armónica del personal, esto a través de capacitaciones, charlas y reuniones a cargo de especialistas que permitan instruir hacia la comprensión del verdadero sentido de trabajo en equipo y la creación de un buen ambiente laboral que favorezca la calidad laboral y el desarrollo óptimo de los trabajadores.
- Se recomienda al gerente de recursos humanos gestionar la creación de programas de desarrollo profesional destacando la enorme importancia de la cultura organizacional para el éxito de la empresa, gestionando de este modo un virtuoso compromiso organizacional entre los miembros directivos, administrativos y trabajadores, en la aspiración de establecer un ambiente laboral digno y apto para propiciar trabajos productivos con altos niveles de competitividad, generando así una mejora en la calidad tanto para el cliente como para el trabajador para así alcanzar el éxito empresarial tan anhelado por la comunidad empresarial.
- Se recomienda a los trabajadores realizar capacitaciones relacionadas a su área de trabajo, concientizando que un ambiente laboral propicio y positivo genera calidad, compromiso, valores, identidad e innovación como fuente principal del conocimiento y éxito organizacional. En ese sentido, los

trabajadores a través de la gestión del talento humano logrará nuevas maneras de ejecutar actividades de modo eficiente administrando correctamente el conocimiento mediante un manejo inteligente de la capacidad humana para desarrollar una cultura organizacional óptima en la empresa evaluada.

REFERENCIAS

- Aguilar, Y. (2019). *Gestión del talento humano para la retención del personal*. Barcelona, España: McGraw-Hill.
- Alvarado, V. (2016). *Estrategias de la cultura tipo clan*. Puebla, México: Litográfica Ingramex SA.
- Alvarez, M. (2015). *La cultura tipo clan*. Chiapas, México: UDEC.
- Anticona, N. (2012). *La cultura tipo jerárquica*. Bogotá, Colombia: Trillas.
- Aranguri, O. (2018). *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*. Puebla, México: Litográfica Ingramex SA.
- Asmat, D., & Castillo, G. (2015). *Cultura organizacional*. Madrid, España: Pirámide ESIC.
- Astudillo, C. (2017). *Nuevos enfoques sobre cultura organizacional*. Sevilla, España: Gráficas Dehon.
- Bacilio, X. (2019). *Gerencia del talento humano*. Madrid, España: Pirámide ESIC.
- Blanco, A. (2018). *¿Por qué hay gran rotación de personal en las organizaciones?* Cali, Colombia: McGraw-Hill.
- Blas, S. (2015). *Metodología para la investigación científica universitaria*. Bilbao, España: Ideas propias Editorial.
- Cabrera, R. (2015). *La importancia de la cultura tipo jerárquica en las organizaciones*. Barcelona, España: Editorial Bruño.
- Calderón, F. (2014). *Cultura organizacional: Estrategias para el desarrollo empresarial*. Chiapa, México: UDEC.
- Castañeda, I., & Valdez, R. (2010). *¿Qué se entiende por cultura del conocimiento?* Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Castro, P. (2014). *Definición de gestión del talento humano*. Madrid, España: McGraw-Hill.
- Cerna, D. (2016). *Orientación al resultado*. Madrid, España: Pirámide ESIC.
- Chávez, R. (2017). *Investigación científica: definición, diseño y tipos*. Madrid, España: Pirámide ESIC.
- Chiavenato, I. (2006). *Administración de recursos humanos*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México D.F.: McGraw-Hill.

- Cruz, O. (2015). *¿Qué es gestión del talento humano?* Puebla, México: Litográfica Ingramex SA.
- Cueva, K. (2011). *Concepto de cultura organizacional*. Buenos Aires, Argentina: Kapeluz.
- Dávila, E., & Gamboa, J. (2013). *Cultura organizacional: Estrategias para el desarrollo empresarial*. Sevilla, España: Gráficas Dehon.
- De León, E. (2017). *Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu*. Retalhuleu, Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Delgado, P. (2016). *Las nuevas realidades en el mercado*. Nuevo León, México: Edición del Milenio.
- Dioses, R. (2012). *¿Qué es innovación?* Juárez, México: Prentice Hall Hispanoamericana SA.
- Duarte, A. (2015). *Diseño de investigación científica*. Bogotá, Colombia: Trillas.
- Ferradas, B. (2014). *La cultura del conocimiento*. Barcelona, España: McGraw-Hill.
- Flores, R. (2016). *¿Cuáles son los fenómenos a los que se enfrentan las organizaciones de hoy?* Madrid, España: Áltera Ediciones.
- Great Place to Work. (2021). *A great place to work for all*.
- Iparraguirre, L., Coronado, I., & Saavedra, L. (2016). *Cultura organizacional: Un enfoque moderno*. Barcelona, España: Editorial Bruño.
- Islado, R. (2017). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Madrid, España: Pirámide ESIC.
- Jaimes, S., & Osorio, A. (2017). *La cultura organizacional y la gestión del conocimiento: Análisis en una muestra de empresas de telecomunicaciones ubicadas en la ciudad de Bogotá*. Bogotá, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.
- Juan de Dios, N. (2016). *La gestión del talento humano y la rentabilidad en la empresa Protectivas Perú SAC año 2016*. Perú: Universidad Peruana de Ciencias e Informática.
- Juárez, M. (2013). *La muestra en metodología de investigación*. México D.F., México: Limas.
- Lavado, M. (2013). *Diseños para la investigación científica*. Madrid, España: Áltera Ediciones.
- Lledó, P. (2011). *Gestión de los recursos humanos, 3ra. Ed.* Canadá: Victoria BC.

- Longa, D. (2016). *La cultura tipo mercado*. Cali, Colombia: McGraw-Hill.
- Mantilla, C. (2016). *Definición de involucramiento*. México D.F.: Compañía Editorial Continental SA.
- Mariños, F. (2016). *La cultura organizacional desde la perspectiva de la ética*. Sevilla, España: Gráficas Dehon.
- Marquin, R., & Pérez, O. (2013). *Los tipos de cultura*. Madrid, España: Áltera Ediciones.
- Mendo, V. (2013). *La administración del cambio*. México D.F.: Limas.
- Mendoza, D. (2000). *Cultura tipo Adhocrática*. Buenos Aires, Argentina: Kapeluz.
- Montoya, P. (2012). *Estrategias de la cultura tipo mercado*. México D.F.: Compañía Editorial Continental SA.
- Morales, V. (2017). *Los nuevos escenarios de las organizaciones*. México D.F., México: Compañía Editorial Continental SA.
- Moreno, C. (2018). *Cultura organizacional y su influencia en la gestión del talento humano de la empresa ESTPERÚ, 2018*. Piura, Perú: Universidad Nacional de Piura.
- Neyra, B. (2019). *El desafío del ser humano*. Sevilla, España: Gráficas Dehon.
- Noriega, M. (2012). *Definición de gestión del talento humano*. México D.F.: Limas.
- Peralta, J. (2016). *Metodologías investigativas*. Madrid, España: McGraw-Hill.
- Pinillos, T. (2013). *Definición de cultura organizacional ética*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Pretel, S. (2012). *Tipos de Investigación científica*. Sevilla, España: Gráficas Dehon.
- Quispe, A. (2015). *Comportamiento de la organizaciones*. Madrid, España: Pirámide ESIC.
- Reyes, S., Rofríguez, P., & Guevara, G. (2012). *Dirección estratégica de Recursos Humanos*. Cali, Colombia: McGraw-Hill.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional: conceptos, controversias, aplicaciones*. México D.F.: Pearson Education.
- Rojas, A. (2017). *Definición de cultura organizacional*. Juárez, México: Prentice Hall Hispanoamericana SA.
- Rubio, F., & Vergara, D. (2015). *Cultura empresarial*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Sacramento, H. (2014). *Tipos de investigación*. México D.F.: Compañía Editorial Continental SA.

- Salirrosas, P. (2014). *El arte de dirigir personas*. México D.F.: Compañía Editorial Continental SA.
- Samame, L. (2015). *Metodología de la investigación*. Barcelona, España: Editorial Bruño.
- Sánchez, A. (2012). *Importancia de la productividad para las empresas*. Caracas, Venezuela: Editorial Epitesme.
- Simón, I. (2018). *El capital humano y su incidencia en la rentabilidad de las empresas de servicios de consultoría del distrito de Trujillo*. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Terán, R. (2017). *Fundamentos de la gestión humanística*. Barcelona, España: Editorial Bruño.
- Ulloa, N. (2017). *Validez del instrumento*. Nuevo León, México: Edición del Milenio.
- Valdivia, D. (2015). *¿Qué es cultura organizacional?* Madrid, España: McGraw-Hill.
- Valverde, J. (2015). *¿Qué es un cuestionario?* Cali, Colombia: McGraw-Hill.
- Vega, C. (2014). *Tipos de cultura organizacional*. Madrid, España: Pirámide ESIC.
- Vidaña, R. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con la cultura organizacional en la empresa Morgansafety*. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.
- Viena, A. (2015). *¿Qué es la participación?* Barcelona, España: Editorial Bruño.
- Villajulca, E. (2012). *El cuestionario como instrumento de recolección de información*. Puebla, México: Litográfica Ingramex SA.
- Villalobos, D. (2016). *Metodología de la investigación*. Bilbao, España: Ideas propias Editorial.
- Werther, W., & Davis, K. (2000). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill.

ANEXOS

Anexo N° 01

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario se busca obtener información respecto a las competencias y habilidades que promueven el desarrollo de la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo con veracidad a todas las preguntas propuestas en el instrumento.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

Escala valorativa

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
Dimensión uno: Participación de la estrategia		1	2	3	4	5
01	Elabora estrategias que facilitan los objetivos de la empresa.					
02	Ante un problema, participa en su solución.					
03	Participa con un alto grado de desempeño con el propósito de cumplir las metas trazadas.					
04	Su comportamiento se caracteriza por la sensatez al momento de tomar decisiones.					
05	Planifica soluciones creativas ante los problemas.					
06	Genera ideas que permitan llevar a cabo una buena administración en la empresa.					
07	Sistematiza las experiencias en función de las expectativas de la empresa.					
Dimensión dos: Administración del cambio		1	2	3	4	5
08	Facilita condiciones que generen posibilidades de cambio.					
09	Suministra herramientas a sus compañeros para que logren un alto rendimiento laboral.					
10	Organiza el trabajo por un trabajo que involucre nuevos proyectos y soluciones.					
11	Concientiza el trabajo en equipo con sus compañeros para generar condiciones de cambio.					
12	Incentiva a sus compañeros a una reingeniería que ofrezca viabilidad en condiciones razonables de eficacia.					
13	Ayuda a la mayoría de sus compañeros a un cambio de actitud con el fin de convertirse en líderes en sus áreas.					
14	Propone crear una cultura de desarrollo que facilite el compromiso hasta lograr el éxito.					

Dimensión tres: Prestación del servicio		1	2	3	4	5
15	Asesora a sus compañeros sobre temas transversales que permiten mejorar su desempeño.					
16	Se actualiza y busca un conocimiento de alto impacto para el logro de los objetivos de corto y mediano plazo en la empresa.					
17	Demuestra su compromiso en función del cargo que ocupa en la empresa.					
18	Analiza el panorama y los acontecimientos y de actualidad con el propósito de mejorar la calidad de su servicio.					
19	Fortalece la institucionalidad empresarial a través de un cambio en el comportamiento en cuestiones específicas.					
20	Implementa nuevos planes acción y política que refuercen la cultura organizacional de la empresa.					
21	La calidad de su servicio se mueve por convicciones, principios éticos y valores como una brújula de su existir.					
Dimensión cuatro: Involucramiento		1	2	3	4	5
22	Promueve un ambiente positivo de carácter globalizado para el diseño de estrategias de desarrollo y evaluación empresarial.					
23	Fomenta la investigación como un campo de desarrollo en otros compañeros.					
24	Emplea la comunicación asertiva en la conformación de los trabajos en equipo.					
25	Toma medidas correctivas en función de los reglamentos y procedimientos establecidos por la empresa y las autoridades competentes.					
26	Su desempeño es parte de una acción puntual en un momento determinado que lo ubica dentro de un sistema contextual, con repercusión en la calidad total.					
27	Participa activamente dentro de los programas en función de generar nuevas oportunidades para mejorar la calidad en los servicios.					
28	Gestiona propuestas innovadoras para utilizar de mejora manera los recursos personales, materiales y organizativos para la obtención de resultados de mayor calidad.					

Anexo N° 02

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario se pretende conseguir información respecto a la cultura organizacional que se desenvuelve en la empresa Support Brigades Fire y Safety SAC, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo con veracidad a todas las preguntas propuestas en el instrumento.

Los resultados nos permitirán conocer el nivel de cultura organizacional con la que cuenta la empresa.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

Escala valorativa

Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

CULTURA ORGANIZACIONAL						
Dimensión uno: Innovación y adaptación del riesgo		1	2	3	4	5
29	En la empresa se promueve la innovación para la calidad total					
30	La innovación que promueve la empresa desarrolla la competitividad individual y laboral.					
31	Se plantean posibilidades y oportunidades de desarrollo profesional en concordancia con los objetivos de la empresa.					
32	Se apertura nuevos espacios de diálogo orientados al desarrollo de competencias integrales para un buen desempeño.					
33	Se considera usted como una pieza fundamental del crecimiento de la empresa					
34	Considera que usted que forma parte de una empresa innovadora					
35	Muestra iniciativa para gestionar el talento de otras personas					
Dimensión dos: Orientación al resultado		1	2	3	4	5
36	Su desempeño busca resultados competitivos en el contexto empresarial.					
37	Cohesiona con el equipo para efectuar cursos de acción para una mejora continua.					
38	Diseña planes y estrategias con el fin de lograr los resultados de forma sostenible y en el menor tiempo esperado.					
39	Desarrolla un compromiso que transmite un sentido de identidad a todos los miembros de la empresa.					
40	Considera usted que su desempeño sirve de guía y moldea las actitudes y comportamientos de otros compañeros.					
41	Considera usted que los empleados son socios indispensables para un servicio de calidad.					
42	Considera usted que su labor es una tarea formativa vivenciada a través de los valores humanos.					

Dimensión tres: Orientación a los equipos		1	2	3	4	5
43	Trabaja con intensidad en los equipos de alto rendimiento.					
44	Su trabajo en equipo ayuda a apertura nuevas posibilidades y horizontes para el conocimiento.					
45	Su trayectoria laboral (trabajo en equipo) se caracteriza por atender las necesidades específicas de apoyo organizacional.					
46	Considera usted que su equipo de trabajo hace que las cosas sucedan a través de la confianza entre cada uno de sus integrantes.					
47	Comparte los valores que se imparten en el equipo.					
48	Considera usted que trabajar en equipo le brinda la posibilidad de desarrollar todo su potencial.					
49	Considera que trabajar en equipo es una estrategia para alcanzar los objetivos propuestos.					
Dimensión cuatro: Estabilidad		1	2	3	4	5
50	Considera usted que su desempeño forma de un crecimiento sostenible comportamental en el ejercicio de sus funciones.					
51	A fin de impulsar el desarrollo se capacita y actualiza para brindar aportes a la empresa donde labora.					
52	Estimula la participación de todo el equipo para ejecutar sus funciones de forma novedosa y adecuada.					
53	Organiza su desarrollo profesional para satisfacer las demandas actuales.					
54	Demuestra estar actualizado en los temas que desarrolla en la empresa.					
55	Utiliza estrategias basadas en un enfoque de pensamiento crítico para complementar sus funciones en la empresa.					
56	Considera usted que los resultados obtenidos sustentan el crecimiento de la empresa.					