

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

Gestión del talento humano y su relación con el comportamiento organizacional en las principales empresas de transporte de autos de Tarapoto, 2019

Trabajo de Investigación para obtener el Grado Académico de Bachiller en Ciencias Administrativas

Por:

Darwin Segundo Miranda Cueva

Isaías Abad Jibaja

Asesor:

Mtro. David Troya Palomino

Tarapoto, octubre del 2020

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Yo, *David Troya Palomino* de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: “Gestión del talento humano y su relación con el comportamiento organizacional en las principales empresas de transporte de autos de Tarapoto, 2019” constituye la memoria que presentan los Bachilleres Miranda Cueva, Darwin Segundo y Abad Jibaja, Isaías; para aspirar al Grado Académico de Bachiller en Ciencias Administrativas cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en Morales, a los 07 días del mes de octubre del año 2020.



Asesor

Mg. David Troya Palomino

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En San Martín, Tarapoto, Morales, a... 25... día(s) del mes de... septiembre... del año 20... 2020 siendo las... 07:30 horas.
 se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión campus Tarapoto, bajo la dirección del...
 presidente(a): Mtro. Mario Manuel Siles Nates
 secretario(a): Mtra. Kelita Guillen Lopez y los demás miembros...
Mtro. JhinCiro Sánchez Salazar
 y el (la) asesor (a).....



con el propósito de administrar el acto académico de sustentación del trabajo de investigación titulado: "Gestión del talento humano y su relación con el Comportamiento organizacional en las principales empresas de transporte de autos Tarapoto, 2019"

de los (las) egresados (as): a) Isaias Abad Jibaja
 b) Darwin Segundo Miranda Cueva
 conducente a la obtención del grado académico de Bachiller en Ciencias Administrativas
 (Denominación del Grado Académico de Bachiller)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando a los candidato (a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por los... candidato (a)/s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato/a (a): Isaias Abad Jibaja

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>16</u>	<u>B</u>	<u>Bueno</u>	<u>Muy Bueno</u>

Candidato/a (b): Darwin Segundo Miranda Cueva

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>16</u>	<u>B</u>	<u>Bueno</u>	<u>Muy Bueno</u>

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó a los candidato (a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente/a

Kelita Guillen Lopez
Secretaria

Asesor/a

Miembro

Miembro

Candidato/a (a)

Candidato/a (b)

Esta sustentación fue realizada de manera virtual u online sincrónica, conforme el reglamento General de Grados y títulos.

Resumen

Este estudio tiene como fin determinar la gestión del talento humano y su correlación con el comportamiento organizacional de las principales empresas de transporte de autos de Tarapoto, 2019. La muestra de estudio estuvo compuesta por 55 trabajadores, ambos géneros entre edades 20 a 51 años. Se aplicó un cuestionario ya desarrollado anteriormente, que mide la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional. Se tomaron en cuenta las siguientes razones: admisión del personal, desarrollo del personal y compensación de personal para mediar la variable gestión del talento humano; mientras para medir la variable comportamiento organizacional fueron conducta individual, conducta grupal y estructura organizacional. Además, cumplen con las reglas de validez y confiabilidad. Uno de los resultados sobresaliente fue la relación media entre la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional, ya que el Rho de Spearman tiene un valor de 0,533, y un p valor de 0,00, es decir, la hipótesis alterna es aceptada, ya que, a mayor grado de gestión del talento humano, mayor grado de comportamiento organizacional también.

Palabras claves: gestión del talento humano, comportamiento organizacional.

Abstract

The purpose of this study is to determine the human talent management and its correlation with the organizational behavior of the main car transport companies in Tarapoto, 2019. The study sample consisted of 55 workers, both genders between ages 20 to 51 years old. A questionnaire was constructed that measures the management of human talent and organizational behavior. The following reasons were taken into account: admission of staff, staff development and staff compensation to mediate the variable human talent management; while to measure the variable organizational behavior were individual behavior, group behavior and organizational structure. In addition, they comply with the rules of validity and reliability. One of the outstanding results was the average relationship between human talent management and organizational behavior, since Spearman's Rho has a value of 0.533, and a p value of 0.00, that is, the alternative hypothesis is accepted, since, the higher the level of human talent management, the higher the level of organizational behavior as well.

Keywords: human talent management, organizational behavior

1. Introducción

En el mundo actual, debido a la intensa competencia a nivel internacional y nacional, es primordial buscar estándares que permitan elevar la calidad y efectividad de cada empresa. Además, el desarrollo humano social de cada colaborador generalmente depende del comportamiento de las diversas organizaciones o sistemas que les permite subsistir en situaciones de caos o complicación. (Aira, 2016).

Es así que el estudio del comportamiento organizacional, como factor primario tanto de la eficiencia y eficacia de las empresas, constituye una reflexión de suma importancia. Por

lo general, el CO se encarga de estudiar esta dinámica y saber su funcionamiento de las empresas y cómo éstas responden de manera diferente a cada cultura de cada colaborador.

El comportamiento organizacional ha sido estudiado por muchos investigadores, entre ellos está Stephen Robbins quien por su parte plantea que este campo de estudio abarca el papel que cumple el comportamiento de los individuos, grupos y estructura organizacional en la eficiencia de una organización (Rouquette & Saleme, 2000). En tal sentido, el comportamiento organizacional requiere en primera instancia de cada acción que se lleva a cabo en los equipos de trabajo que participan en toda entidad con el fin de lograr la mayor contribución del trabajador en el logro de sus objetivos tanto organizacionales como personales (Morejón Santistevan, 2018).

Por este motivo su estudio es un reto para la administración de empresas pues permite precisar modelos de gestión del talento humano que contribuyan al incremento de la eficiencia organizacional en un ambiente favorable (Pezántes & Guapacaza, 2012). Como afirma Sosa (2017), el comportamiento organizacional, siempre fue un gran aliado del talento humano, ya que incluso poco después de la revolución industrial fue determinante para la eficacia y las habilidades interpersonales de los colaboradores.

Así que está por demás decir que existe una relación importante entre la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional, ya que la clave de una gestión apropiada para el avance de una organización está en la actitud de sus colaboradores (Molina, Briones, & Arteaga, 2016). En este sentido, los trabajadores de las principales empresas de autos de

Tarapoto, no son ajenos a esta realidad, ya que provienen de diversas condiciones socio económicas como de diferentes culturas.

Dicho esto, ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona en el comportamiento organizacional de los trabajadores de las principales empresas de transporte de autos de Tarapoto, 2019?

2. Marco teórico.

2.1. Gestión del talento humano.

Chiavenato (2009) mencionó que la gestión de talento humano abarca a todas las políticas y prácticas que la organización realiza para gestionar los aspectos administrativos en base al personal, tales como el reclutamiento, selección, formación y evaluación de desempeño.

Por otro lado, Ramírez, Espindola, Ruíz, & Hugueth (2019) refirió que la gestión del talento humano involucra desarrollar cualidades competitivas para efectuar políticas y crear una estructura organizacional que sea favorable en base tres aspectos: competencias, compromiso y acción.

Dimensiones.

Chiavenato (2009) refirió que los componentes o procesos de la gestión del talento humano son los siguientes:

- Admisión de personal: es la búsqueda de la adecuación entre lo que anhela la entidad y lo que sus trabajadores ofrecen. Para lo cual el área de recursos humanos se puede apoyar de técnicas y herramientas de la contratación de personal como reclutamiento y selección de trabajadores. (García et al., 2016)
- Desarrollo de personal: abarca todos los procesos realizados para capacitar y desarrollar a cada colaborador en base a sus aptitudes y actitudes que posee, ya sea a través de un plan de carrera, programas de integración o incluso, ascenso, con el fin que el colaborador se desempeñe eficientemente en sus funciones asignadas, logre buenos resultados y brinde un excelente servicio a los clientes. (Bermúdez, 2015)

- **Compensación de personal:** esta dimensión refiere a todas las acciones realizadas por la empresa como acto de reciprocidad hacia sus colaboradores por los resultados logrados y de paso, satisfacer las necesidades de cada uno de ellos, ya sea mediante recompensas, salarios y otros incentivos. (Vallejo, 2016)

2.2. Comportamiento organizacional.

El CO ha sido estudiado por muchos investigadores, algunos han sintetizado los resultados de esas investigaciones y han definido este campo de estudio. Entre estos tenemos a:

Robins y Judge (2013) quienes mencionaron que el CO es un campo de estudio que abarca el impacto que tienen las personas, grupos y estructura en el comportamiento de las entidades, con el afán de imponer ese conocimiento para acrecentar la eficacia organizacional.

Mientras, Chiavenato (2009), quien sostiene que el CO describe a las acciones de cada colaborador en la empresa, por ejemplo: temas como personalidad, actitudes, percepción e incluso normas, formación de equipos y resolución de conflictos.

El CO es considerado una disciplina académica que nació como un campo interdisciplinario de conocimientos para estudiar el comportamiento de todo trabajador en una organización, ya sea para trabajar o invertir en ellas o, lo más importante, administrarlas (Ñaña, 2017).

Dimensiones.

Robins & Judge (2013) indicaron que existen tres niveles para analizar el comportamiento de las personas en la organización, estos son:

- **Conducta individual:** el desempeño individual es la base del rendimiento organizacional, por lo tanto, es decisivo para una administración eficiente. También tenemos a la psicología y sociología que aportan un conocimiento a las relaciones entre las actitudes, percepciones, personalidad, valores y desempeño del individuo (Jiménez, Silva, & Gallardo, 2018).

- Conducta grupal: se analiza el comportamiento de los distintos equipos de trabajo de la organización, ya que los individuos cuando están agrupados algunas veces actúan su conducta individual es diferente. La sociología, antropología y la ciencia política contribuyen al conocimiento y estudio del trabajador a nivel grupal (Pérez, 2016).
- Estructura organizacional: se puede definir como un patrón establecido relacionado a las estrategias que realiza una organización, refiriendo en sus necesidades dependiendo del tamaño, la edad, entorno y dinámica de la empresa para que pueda lograr una buena planificación, control y dirección de sus objetivos y resultados, ya que cada organización es distinta una de la otra (Bastidas, 2018).

3. Metodología.

La investigación es de tipo aplicada “ya que está dirigida a determinar a través del conocimiento científico y los medios (metodologías, protocolos y tecnologías), la solución de una necesidad o problema social específica” (Tamayo, 2004)

Se aplicó una investigación de diseño no-experimental de alcance correlacional: “no experimental porque la investigación no sufrió manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos, y correlacional ya que las causas y efectos de esta relación ya ocurrieron antes o durante el desarrollo del estudio y se buscó identificar la correlación de la gestión del talento humano con el comportamiento organizacional” (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p. 81)

3.1. Muestra

La muestra según Ventura (2017) “*está constituida por un subconjunto de la población conformado por unidades de análisis, esperando que la parte observada sea representativa de la realidad*” (p. 648). Así mismo, ya que es una investigación cuantitativa y correlacional. se aplicó una muestra probabilística ya que “*todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o fórmula estadística*”(Hernández et al., 2010, p.176). El tamaño de la muestra se obtuvo mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N-1) + (Z^2 * p * q)}$$

Donde:

Z = nivel de confianza (correspondiente con tabla de valores de Z)

p = porcentaje de la población que tiene el atributo deseado

q = porcentaje de la población que no tiene el atributo deseado (1-p)

N = tamaño de la población

e = error de estimación máximo aceptado

n = tamaño de la muestra

De acuerdo a la fórmula y a los criterios de inclusión se ha determinado:

Z = 1.96

p = 95%

q = 5%

N = 220

e = 5%

n =	$\frac{1.96 * 1.96 * 220 * 0.95 * 0.05}{0.05 * 0.05 * 219 * 0.95 * 0.05}$
n =	55

La presente muestra tuvo como participantes a 55 trabajadores (51 varones y 04 mujeres) con edades comprendidas entre 20 a 51 años a más. Del total, el 87,5% de los participantes fueron hombres y el 12,5 % mujeres. Además, el 7,3% de los trabajadores tienen entre 20-30 años, el 27,3% tienen entre 31- 40 años, el 40% tienen entre 41-50 años y el 25,5% de 51 años a más.

3.2. Validación de instrumento

Para el presente estudio de la gestión del talento humano y su correlación con el comportamiento organizacional, se empleó un cuestionario compuesta por preguntas que cumplen con las propiedades de confiabilidad y validez. Con respecto a la confiabilidad del instrumento, el coeficiente Alfa de Cronbach arrojó un valor de 0.846, para la variable gestión del talento humano, mientras que para la variable comportamiento organizacional tuvo un valor de 0.836, demostrando alta fiabilidad. Cabe recordar que el valor mínimo del coeficiente

para que un instrumento sea fiable es de 0.7(Contreras & Novoa, 2018). Y para su validez, se realizó el método de juicio de expertos los cuales fueron tres exactamente. Además, para la variable de gestión del talento humano se utilizó el instrumento basado en la dimensiones dadas por Chiavenato (2009) y para la variable comportamiento organizacional el instrumento basado en las dimensiones dada por Robins & Judge (2013).

3.3. Análisis de datos

Para este proceso, se empleó el programa estadístico SPSS, usado por lo general en las ciencias sociales; y otras técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales como el grado de significancia que debe ser menor a 0,05.

4. Resultados

4.1. Resultado de análisis descriptivo de gestión del talento humano de los trabajadores de las principales empresas de transporte de autos de Tarapoto, 2019

Tabla 1

Análisis descriptivo de gestión del talento humano de los trabajadores de las principales empresas de transporte de autos de Tarapoto, 2019

Variable/dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Gestión del talento humano	Algunas veces	7	12.7
	Casi siempre	34	61.8
	Siempre	14	25.5
	Total	55	100.0
Admisión del personal	A veces	11	20.0
	Casi siempre	27	49.1
	Siempre	17	30.9
	Total	55	100.0
Desarrollo de Personal	A veces	6	10.9
	Casi siempre	35	63.6
	Siempre	14	25.5
	Total	55	100.0
Compensación de personal	Casi nunca	1	1.8
	A veces	14	25.5

Casi siempre	18	32.7
Siempre	22	40.0
Total	55	100.0

En la tabla 1 se indica el nivel de aplicación de gestión del talento humano y sus dimensiones en los colaboradores de las principales empresas de transporte de autos de Tarapoto, 2019. En cuanto a la dimensión de admisión de personal manifestaron “casi siempre” en un 61.8%, en la dimensión de desarrollo de personal manifestaron “casi siempre” con un 63.6% y en la dimensión de estructura organizacional manifestaron “casi siempre” en un 32.7%.

4.2. Resultado de análisis descriptivo del comportamiento organizacional de los trabajadores de las principales empresas de transporte de autos de Tarapoto, 2019

Tabla 2

Análisis descriptivo del comportamiento organizacional de los trabajadores de las principales empresas de transporte de autos de Tarapoto, 2019

Variable/dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Comportamiento organizacional	A veces	3	5.5
	Casi siempre	33	60.0
	Siempre	19	34.5
	Total	55	100.0
Conducta individual	A veces	1	1.8
	Casi siempre	23	41.8
	Siempre	31	56.4
	Total	55	100.0
Conducta grupal	A veces	6	10.9
	Casi siempre	26	47.3
	Siempre	23	41.8
	Total	55	100.0
Estructura organizacional	Algunas veces	7	12.7
	Casi siempre	34	61.8
	Siempre	14	25.5

Total	55	100.0
-------	----	-------

En la tabla 2 se indica el nivel de aplicación del comportamiento organizacional y sus dimensiones en los colaboradores de las principales empresas de transporte de autos de Tarapoto, 2019. En cuanto a la dimensión de conducta individual manifestaron “siempre” en un 56.4%, en la dimensión de conducta grupal manifestaron “casi siempre” con un 47.3% y en la dimensión de estructura organizacional manifestaron “casi siempre” en un 61.8%.

4.3. Prueba de Hipótesis.

Regla de Interpretación:

-Si p valor es $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

-Si p valor es $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alterna (H_1).

Hipótesis Nula (H_0): No existe relación significativa

Hipótesis Alterna (H_1): Existe relación significativa

Hipótesis General:

Tabla 3

Análisis de correlación entre la gestión del talento humano y comportamiento organizacional de los trabajadores de las principales empresas de transporte de autos de Tarapoto, 2019

	Comportamiento organizacional		
	Rho de Spearman	p- valor	N
Gestión del talento humano	.533	.000	55

La tabla 3 indica la correlación entre la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional de los trabajadores de las principales empresas de transporte de autos de Tarapoto, 2019. El coeficiente estadístico Rho de Spearman arrojó un valor de 0,533 que representa una correlación positiva media y un p-valor de 0,00, aceptándose la hipótesis alterna, es decir, la gestión del talento humano se relaciona medianamente con el comportamiento organizacional, indicando que mientras

mejor se apliquen las políticas hacia el talento humano, el comportamiento del colaborador será más eficaz y productivo.

Hipótesis específica 1.

Tabla 4

Análisis de correlación entre la gestión del talento humano y conducta individual de los trabajadores de las principales empresas de transporte de autos de Tarapoto, 2019

Conducta individual			
Gestión del talento humano	Rho de Spearman	p- valor	N
	.452	.001	55

La tabla 4 indica la correlación entre la gestión del talento humano y conducta individual de los trabajadores de las principales empresas de transporte de autos de Tarapoto, 2019. El coeficiente estadístico Rho de Spearman arrojó un valor de 0,452 que representa una correlación positiva baja y un p-valor de a 0,001, aceptándose la hipótesis alterna, esto es, la gestión del talento humano se relaciona medianamente con la conducta individual, indicando que a una mejor gestión de competencias y actitudes, la conducta del trabajador será susceptible al aprendizaje constante y a los fines organizacionales.

Hipótesis específica 2:

Tabla 5

Análisis de correlación entre la gestión del talento humano y conducta grupal de los trabajadores de las principales empresas de transporte de autos de Tarapoto, 2019

Conducta grupal			
Gestión del talento humano	Rho de Spearman	p- valor	N
	.512	.000	55

La tabla 5 indica la correlación entre la gestión del talento humano y conducta grupal de los trabajadores de las principales empresas de transporte de autos de Tarapoto, 2019. El coeficiente estadístico Rho de Spearman arrojó un valor de 0,512 que representa una correlación positiva media y un p-valor de a 0,000, aceptándose la hipótesis alterna, esto es, la gestión del talento humano se relaciona medianamente

con la conducta grupal, indicando que a una mejor gestión o administración de capital humano, mejor será la dirección y desarrollo de los equipos de trabajo.

Hipótesis específica 3:

Tabla 5

Análisis de correlación entre la gestión del talento humano y estructura organizacional de los trabajadores de las principales empresas de transporte de autos de Tarapoto, 2019

	Estructura organizacional		
Gestión del talento humano	Rho de Spearman	p- valor	N
	.412	.002	55

La tabla 6 indica la relación entre la gestión del talento humano y estructura organizacional de los trabajadores de las principales empresas de transporte de autos de Tarapoto, 2019. El coeficiente estadístico Rho de Spearman arrojó un valor de 0,412 que representa una correlación positiva baja y un p-valor de a 0,002, aceptándose la hipótesis alterna, esto es, la gestión del talento humano se relaciona medianamente con la estructura organizacional, indicando que mientras mejor es la gestión del talento humano (competencias), mejor será el nivel de los procedimientos y relaciones entre cada puesto laboral.

5. Discusión

Los resultados logrados sobre la relación estudiada concuerdan por los resultados obtenidos por Salvador Flores (2018) en su investigación “Gestión del talento humano y el comportamiento organizacional en la Institución Educativa Andrés de los Reyes del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017” quien evidenció una correlación positiva media entre dichas variables de 0.408 y Sosa León (2017) en su investigación “Gestión del talento humano y comportamiento organizacional en la oficina de soporte informático del hospital Edgardo Rebagliati Martins Jesús María, Lima, 2016” que obtuvo una correlación positiva de 0,733, llegando así a la conclusión que existes evidencias suficientes para afirmar una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional.

En base a los resultados mencionados, se evidenció que la hipótesis general es aceptada, indicando que existe una relación significativa entre dichas variables en los trabajadores de las principales empresas de transporte de Tarapoto, 2019. En el trabajo de investigación se pudo hallar una relación positiva media entre la variable gestión del talento humano y la variable comportamiento organizacional de los trabajadores de dichas empresas, ya que el coeficiente estadístico Rho de Spearman arrojó un valor de 0,533 que representa una correlación positiva media y un p-valor de 0,00 ($< 0,05$)

Como mencionó Chiavenato (2009), la importancia de la gestión de talento humano abarca a todas las políticas y estrategias que la organización realiza para gestionar los aspectos administrativos en base a su personal, tales como el reclutamiento, selección y formación del personal. Dado esto, se demostró que la correlación más alta en relación a dimensión fue entre la gestión del talento humano y la dimensión conducta grupal, con un coeficiente de 0,512 que representa una correlación positiva media y un p-valor de 0,00, demostrándose así el gran impacto de los trabajos en equipo en una organización.

Además, González & Tapia (2016) pudieron confirmar que la gestión del talento humano es una herramienta clave para el análisis del desarrollo organizacional, comprobando el grado de importancia que tiene el capital humano para que una empresa se mantenga en el mercado y sobre todo, en cuánto contribuye para la eficiencia y productividad de los objetivos organizacionales.

No obstante que los resultados son aceptables, no quiere decir que la única variable solución al comportamiento organizacional sea una correcta gestión del talento humano. Se ha evidenciado que existe otras opciones o vías de respuesta a esta problemática, por ejemplo: motivación laboral, estilos de liderazgo, cultura organizacional, etc. Así que en este estudio se garantiza dos cosas: una que actualmente en la empresa no se está desarrollando una eficiente gestión del talento humano y por otro lado, que hay una baja presencia de conducta grupal en la empresa.

6. Conclusiones

Basándonos en los resultados obtenidos, se concluye lo siguiente:

- Se concluye que existe correlación entre la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional de los trabajadores de las principales empresas de transporte de autos de Tarapoto, 2019, ya que el coeficiente estadístico Rho de Spearman arrojó un valor de 0,533 que representa una correlación positiva media y un p-valor de 0,00 (menor a 0,05), manifestando así que la gestión del talento humano se relaciona medianamente con el comportamiento organizacional.
- Así mismo, se evidenció la correlación de la gestión del talento humano y la conducta individual de los trabajadores de las principales empresas de transporte de Tarapoto, ya que el coeficiente estadístico Rho de Spearman arrojó un valor de 0,452, que representa una correlación positiva baja y un p-valor de 0,001 (menor a 0,05), por lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, la gestión del talento humano o se relaciona medianamente con la conducta individual
- Por otra parte, vemos que hay correlación entre la gestión del talento humano y conducta grupal de los trabajadores de las principales empresas de transporte de Tarapoto, ya que el coeficiente estadístico Rho de Spearman arrojó un valor de 0,512, lo cual representa una correlación positiva media y un p-valor de 0,003 (menor a 0,05), rechazando la hipótesis nula, indicando que a mayor nivel de gestión del talento humano, mayor será el nivel de conducta grupal.
- También se comprobó la existencia de correlación entre la gestión del talento humano y la estructura organizacional de los trabajadores de las principales empresas de transporte de Tarapoto, ya que el coeficiente estadístico Rho de Spearman arrojó un valor de 0,412, lo cual representa una correlación positiva baja y un p-valor de 0,002 (menor a 0,05), aceptándose la hipótesis alterna, de modo que, la gestión del talento humano se relaciona medianamente con la estructura organizacional.
- Finalmente podemos mencionar que la gestión del talento humano tiene no solo una gran importancia sino un gran impacto en la conducta individual, grupal y estructura

organizacional del comportamiento humano para que este pueda ser gestionada de la manera más coordinada y tenga una mejor aplicación en las organizaciones.

7. Recomendaciones

Partiendo de los resultados obtenidos, para una mayor eficiencia de los trabajadores de las principales empresas de Traspotes de Tarapoto, 2019, se recomienda lo siguiente:

Mejorar los procedimientos de reclutamiento y selección de personal mediante un sistema de seguimiento de solicitantes, hojas de vida o técnica de selección, con el fin de reconocer y aprovechar las potencialidades y acciones de mejora de la conducta de cada colaborador.

Fomentar el desarrollo de personal a través de la capacitación distribuida, sobre temas relevantes al manejo, por ejemplo: control de la fatiga en la conducción, diagnóstico inicial del sistema de gestión de seguridad vial, etc. Cabe recordar que el aprendizaje por segmentos o grupos siempre ha sido más eficiente de lograr una mejor gestión de competencias de los colaboradores.

Y, por último, desarrollar mecanismos de comunicación efectiva entre las líneas de autoridad y los colaboradores de cada empresa, ya sea mediante reuniones, objetivos en equipo, etc.

8. Referencias Bibliográficas

Aira, M. R. (2016). Las instituciones y su incidencia en el comportamiento organizacional. *Negotium*, 11(33), 99–111. Retrieved from <http://www.redalyc.org/pdf/782/78245566005.pdf>

Bastidas Espinosa, V. G. (2018). *La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio en centros de educación inicial*. Universidad Andina Simón Bolívar. Retrieved from [http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6233/1/T2664-MAE-Bastidas-La estructura.pdf](http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6233/1/T2664-MAE-Bastidas-La%20estructura.pdf)

Bermúdez Carrillo, L. A. (2015). Capacitación: una herramienta de fortalecimiento de las PYMES. *InterSedes: Revista de Las Sedes Regionales*, 16(33), 1–25. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/666/66638602001.pdf>

Chiavenato, I. (2009a). *Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda). Mexico: Mc Graw Hill Educacion. Retrieved from <https://sc8b15c0ef4311f66.jimcontent.com/download/version/1445278692/module/6711849354/name/Comportamiento-Organizacional-Idalberto-Chiavenato-McGrawhill-2da-Edicion.pdf>

Chiavenato, I. (2009b). *Gestión del talento humano*. (M. P. Guzmán Brito & J. L. Rodríguez Tepezano, Eds.) (Tercera). México: Mc Graw Hill Educacion. Retrieved from https://www.academia.edu/35952063/CHIAVENATO_Idalberto._Gestión_del_talento_humano._3ra_Edición._McGraw_Hill

Contreras Espinoza, S., & Novoa Muñoz, F. (2018). Ventajas del alfa ordinal respecto al alfa de Cronbach ilustradas con la encuesta AUDIT-OMS. *Revista Panam Salud Pública*, 42(65), 1–6. Retrieved from <https://www.scielosp.org/pdf/rpsp/2018.v42/e65/es>

García Castro, P. E., Gatica Barrientos, M. L., Cruz Sosa, E. R., Luis Gatica, K., Vargas Hernández, R. del R., Hernández García, J., ... Macías Díaz, D. M. (2016). Procesos de reclutamiento y las redes sociales. *Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 6(12), 1–17. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498153966004.pdf>

González Espinoza, A. S., & Tapia Espinoza, N. J. (2016). Gestión del talento humano: herramienta clave para el desarrollo organizacional (estudio en las empresas comercializadoras de electrodomésticos). *Revista Observatorio de La Economía Latinoamericana*, Ecuador, 11. Retrieved from <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2016/crecimiento.html>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (J. Mares Chacón, Ed.) (Quinta). México: Educación, Mc Graw Hill. Retrieved from https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia_de_la_investigacion_5ta_Edicion.pdf

Jiménez Silva, W. R., Silva Ordoñez, I. F., & Gallardo Medina, W. M. (2018). Influencia del comportamiento organizacional como práctica necesaria para la administración de las

Pequeñas y Medianas Empresas. *Revista Publicando*, 5(14), 192–201. Retrieved from <https://www.rmlconsultores.com/revista/index.php/crv/article/download/1139/1147>

Molina Sabando, L., Briones Véliz, I., & Arteaga Coello, H. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Dominio de Las Ciencias*, 2(4), 498–510. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1521/suli.2009.39.1.47>

Morejón Santistevan, M. E. (2018). Comportamiento organizacional: Análisis a partir de su aplicación en la Administración Pública. *Universidad Estatal Del Sur de Manabí-Ecuador*, 1–16. Retrieved from http://www.revistaenfoques.cl/index.php/revista-uno/article/view/483/pdf_81

Ñaña Baquerizo, C. N. (2017). *Comportamiento Organizacional*. (U. Continental, Ed.) (Primera). Huancayo. Retrieved from <https://www.coursehero.com/file/42783885/MANUAL-COMPORTAMIENTO-ORGANIZACIONAL-UC0104-Comportamiento-Organizacional-ED1-V1-2017pdf/>

Pérez Cepeda, M. (2016). La Conducta Organizacional. *Revista Empresarial, ICE-FEE-UCSG*, 10(1), 21–26. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5580336.pdf>

Pezántes Aguilar, S., & Guapacaza Solis, D. (2012). *Análisis del comportamiento organizacional del personal docente, administrativo y de servicios de la Universidad Politécnica Salesiana, Sede Cuenca*. Universidad Politécnica Salesiana- Cuenca. Retrieved from <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/1939/12/UPS-CT002338.pdf>

Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). Gestión del Talento Humano : Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información Tecnológica*, 30(6), 167–176. Retrieved from <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>

Robins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15th ed.). Mexico: Pearson Educacion. Retrieved from https://www.academia.edu/22612520/Comportamiento_Organizacional_13_edición_-Stephen_P._Robbins

Rouquette, J. Ó., & Saleme, M. (2000). Estadística y comportamiento organizacional. *Política y Cultura*, (13), 113–135. Retrieved from <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26701307>

Salvador Flores, C. E. (2018). *Gestión del talento humano y el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes” del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017*. Universidad Cesar Vallejo. Retrieved from <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/13487>

Sosa León, N. A. (2017). *Gestión del Talento Humano y Comportamiento Organizacional en la Oficina de Soporte Informático del Hospital Edgardo Rebagliati Martins Jesús María, Lima, 2016*. Universidad cesar Vallejo. Retrieved from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10809/Sosa_LNA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tamayo y Tamayo, M. (2004). *El proceso de la Investigación Científica* (Cuarta). México. Retrieved from http://www.enfermeriaaps.com/portal/?wpfb_dl=4387

Vallejo Chávez, L. M. (2016). *Gestión del talento humano*. (L. C. Editores, Ed.) (Primera). Ecuador. Retrieved from [http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gestión del talento humano-comprimido.pdf](http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gestión%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf)

Ventura León, J. L. (2017). ¿ Población o muestra ? : Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 648–649. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/214/21453378014.pdf>