

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES
Y ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL
EN LA CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO CUSCO S.A.
SUCURSAL CAJAMARCA, AÑO 2024.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
“LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN”**

**PRESENTADO POR LA BACHILLER:
EVELIN LIZET RÍOS CHOROCO**

**ASESOR:
DR. ALEJANDRO VÁSQUEZ RUIZ**



CAJAMARCA-PERÚ.

2025

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador:
EVELIN LIZET RÍOS CHOROCO
DNI: 75019402
Escuela Profesional - Facultad:
Escuela Profesional de Administración — Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas.
2. Asesor:
Dr. Lic. Adm. Alejandro Vásquez Ruiz
Departamento Académico:
Administración
3. Grado académico o título profesional para el estudiante
[] Bachiller [X] Título profesional [] Segunda especialidad
[] Maestro [] Doctor
4. Tipo de Investigación:
[X] Tesis [] Trabajo de investigación [] Trabajo de suficiencia profesional []
Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA CAJA
MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO CUSCO S.A. SUCURSAL CAJAMARCA, AÑO 2024.
6. Fecha de evaluación: 26/12/2025
7. Software antiplagio: [X] TURNITIN [] URKUND (OURIGINAL) (*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: 7 %
9. Código Documento: ~~id::~~3117: 543183655
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
[X] APROBADO [] PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES [] DESAPROBADO

Fecha Emisión: 06/01/2026

<i>Firma y/o Sello Emisor Constancia</i>	
	
Dr. Lic. Adm. Alejandro Vásquez Ruiz DNI: 17824300 CECA	Dr. Juan José Julio Vera Abanto Director de la Unidad de Investigación F-

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**

Escuela Profesional de Administración

APROBACION DE LA TESIS

El (la) asesor (a) y los miembros del jurado evaluador designados según Resolución de Consejo de Facultad N° 0152-2025-F-CECA-UNC, aprueban la tesis desarrollada por el (la) Bachiller **EVELIN LIZET RÍOS CHOROCO**, denominada:

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CULTURA
ORGANIZACIONAL EN LA CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y
CRÉDITO CUSCO S.A. SUCURSAL CAJAMARCA, AÑO 2024.**

Fecha Sustentación: 19/12/2025.



DR. LIC. ADM. MARCO ANTONIO PAJARES ARANA
PRESIDENTE



DR. LIC. ADM. ROSA BERTHA MENDOZA ESQUIVES
SECRETARIO



M.CS. ADM. SIXTO MARINO CÁRDENAS CABELLOS
VOCAL



DR. LIC. ADM. ALEJANDRO VÁSQUEZ RUIZ
ASESOR

Dedicatoria

A Dios, por su amor, bondad y por haberme dado salud para lograr mis objetivos lo cual
permitió que culminara este informe de tesis.

A mi familia por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por
la motivación constante y amor.

Evelin Lizet Ríos Choroco

Agradecimiento

A la Escuela Académico Profesional de Administración por formarme integralmente

para llegar a ser profesional

A los docentes de la Escuela por compartirme sus sabias enseñanzas en las aulas

universitarias.

A mi asesor por su paciencia y dedicación para encaminarme a terminar mi informe de

tesis y lograr ser una Licenciada en Administración

Evelin Lizet Ríos Choroco

Índice de contenidos

Carátula externa	i
Certificado de originalidad	ii
Hoja de referencia de Jurado y aprobación	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xii
Introducción	xiv
Capítulo I: Planteamiento de la investigación	15
1.1. Descripción de la realidad problemática	15
1.1.1. <i>Contextualización</i>	15
1.1.2. <i>Descripción del problema</i>	15
1.2. Delimitación del problema	16
1.2.1 <i>Delimitación espacial</i>	16
1.2.2 <i>Delimitación temporal</i>	16
1.2.3. <i>Delimitación teórica</i>	16
1.3. Formulación del problema	16
1.3.1. <i>Pregunta general</i>	16
1.3.2. <i>Preguntas específicas</i>	16
1.4. Justificación de la investigación	17
1.4.1. <i>Justificación teórica</i>	17
1.4.2. <i>Justificación práctica</i>	18
1.4.3. <i>Justificación académica</i>	18
1.5. Objetivos	18
1.5.1. <i>Objetivo general</i>	18

1.5.2. <i>Objetivos específicos</i>	18
Capítulo II: Marco teórico	20
2.1. Antecedentes del problema	20
2.1.1. <i>Internacionales</i>	20
2.1.2. <i>Nacionales</i>	23
2.1.3. <i>Regionales</i>	25
2.2. Base legal	27
2.3. Marco teórico y conceptual	28
2.3.1. <i>Gestión del talento humano</i>	28
2.3.1.1. Teorías de la gestión <i>del talento humano</i>	28
2.3.1.2. Definiciones de la gestión <i>del talento humano</i>	30
2.3.1.3. Objetivos de la gestión <i>del talento humano</i>	31
2.3.1.4. Dimensiones de la gestión <i>del talento humano</i>	32
2.3.2. <i>Cultura organizacional</i>	34
2.3.2.1. Teorías de la cultura organizacional	34
2.3.2.2. Definiciones de la cultura organizacional	36
2.3.2.3. Importancia de la cultura organizacional	37
2.3.2.4. Dimensiones de la cultura organizacional	37
2.4. Definición de términos básicos	39
Capítulo III: Hipótesis y variables	42
3.1. Planteamiento de las hipótesis	42
3.1.1. <i>Hipótesis general</i>	42
3.1.2. <i>Hipótesis específicas</i>	42
3.2. Variables	43
3.3. Operacionalización de los componentes de la hipótesis	44
Capítulo IV: Marco metodológico	45
4.1. Enfoques y métodos de investigación	45
4.1.1. <i>Enfoques de investigación</i>	45
4.1.2. <i>Métodos de investigación</i>	45
4.2. Diseño de la investigación	46
4.3. Población y muestra	46
4.3.1. Población	46
4.3.2. Muestra	46
4.4. Unidad de análisis y unidad de observación	47

4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información	48
4.7. Matriz de consistencia	48
Capítulo V: Resultados y discusión	51
5.1. Presentación de resultados	51
5.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados	54
5.2.1. <i>Análisis e interpretación de resultados</i>	54
5.2.2. <i>Discusión de resultados</i>	66
5.3. Prueba de hipótesis	70
5.3.1. Contrastación estadística de la hipótesis/demostración de la hipótesis	70
Conclusiones	76
Recomendaciones	79
Referencias	81
Apéndices	85
Apéndice A. Instrumento sobre la gestión <i>del talento humano</i>	86
Apéndice B. Instrumento sobre la Cultura organizacional	88
Anexos	90
Anexo 1; Tabla de valores y significados del Coeficiente de Pearson	91

Índice de tablas

Tabla 1 Matriz de operacionalización de los componentes de la hipótesis	46
Tabla 2 Escala de valoración de gestión de talento humano	50
Tabla 3 Escala de valoración de cultura organizacional	50
Tabla 4 Matriz de consistencia metodológica	51
Tabla 5 Estadísticos de fiabilidad instrumento de gestión de recursos humanos	53
Tabla 6 Gestión de recursos humanos en general	53
Tabla 7 Estadísticos de fiabilidad instrumento de cultura organizacional	54
Tabla 8 Cultura organizacional en general	55
Tabla 9 Reclutamiento	56
Tabla 10 Selección	57
Tabla 11 Contratación	58
Tabla 12 Inducción	59
Tabla 13 Sistema de remuneración	60
Tabla 14 Capacitación	61
Tabla 15 Evaluación del desempeño	62
Tabla 16 Trabajo en equipo	63
Tabla 17 Creatividad	64
Tabla 18 Motivación	65
Tabla 19 Justicia	66
Tabla 20 Integridad	67
Tabla 21 Prueba de normalidad	72
Tabla 22 Prueba hipótesis general	73
Tabla 23 Prueba hipótesis específica 1	73
Tabla 24 Prueba hipótesis específica 2	74

Tabla 25 Prueba hipótesis específica 3	75
Tabla 26 Prueba hipótesis específica 4	75
Tabla 27 Prueba hipótesis específica 5	76
Tabla 28 Prueba hipótesis específica 6	77
Tabla 29 Prueba hipótesis específica 7	77

Índice de figuras

Figura 1 Gestión de recursos humanos en general	54
Figura 2 Cultura organizacional en general	55
Figura 3 Reclutamiento	56
Figura 4 Selección	57
Figura 5 Contratación	58
Figura 6 Inducción	59
Figura 7 Sistema de remuneración	60
Figura 8 Capacitación	61
Figura 9 Evaluación del desempeño	62
Figura 10 Trabajo en equipo	63
Figura 11 Creatividad	64
Figura 12 Motivación	65
Figura 13 Justicia	66
Figura 14 Integridad	67

Resumen

La investigación buscó determinar la relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en la Caja Municipal de ahorro y crédito Cusco S.A. sucursal Cajamarca, año 2024, encontrando que existe relación directa entre la gestión de recursos humanos y la cultura organizacional porque fueron calificadas como “regular” por el 70% y 63.3% respectivamente, lo cual se corrobora porque el valor rho de correlación de Pearson es de 0.769 lo que denota una correlación positiva alta. La metodología empleada fue: por su enfoque es cualitativo, por su nivel descriptivo correlacional y por su diseño transversal y no experimental, se empleó el método deductivo inductivo, se contó con una población muestral de 30 colaboradores a quienes se les aplicó el instrumento del cuestionario y la técnica de la encuesta. Se obtuvieron los siguientes resultados: existe relación directa entre el reclutamiento, selección, contratación, inducción, sistema de remuneración, capacitación y evaluación del desempeño y la cultura organizacional debido a que fueron calificadas como “regular” por 63.3%, 50%, 66.7%, 53.3%, 73.3%, 63.3% y 73.3. % respectivamente y la cultura fue calificada en general por el 63% también como “regular”, lo cual se corrobora por el valor rho de Pearson de correlación que es de 0.452, 0.643, 0.735, 0.522, 0.708, 0.686 y 0.595 respectivamente que identificó la correlación entre cada una de las dimensiones de la gestión de recursos humanos y la cultura organizacional, que significan positiva moderada, moderada, alta, moderada, alta, moderada y moderada respectivamente los coeficientes rho de Pearson.

Palabras clave: *Gestión de recursos humanos, cultura organizacional, reclutamiento, selección, contratación, inducción, sistema de remuneración, capacitación y evaluación del desempeño.*

Abstract

The research sought to determine the relationship between human talent management and organizational culture at the Caja Municipal de ahorro y crédito Cusco S.A. Cajamarca branch, year 2024, finding that there is a direct relationship between human resources management and organizational culture because they were rated as "regular" by 70% and 63.3% respectively, which is corroborated because the Pearson correlation rho value is 0.769, which denotes a high positive correlation. The methodology used was: due to its qualitative approach, its descriptive correlational level, and its cross-sectional and non-experimental design, the deductive-inductive method was used, a sample population of 30 collaborators was counted on to whom the questionnaire instrument and the survey technique were applied. The following results were obtained: there is a direct relationship between recruitment, selection, hiring, induction, compensation system, training, and performance evaluation and organizational culture, as these were rated as "fair" by 63.3%, 50%, 66.7%, 53.3%, 73.3%, 63.3%, and 73.3% respectively. Culture was also rated as "fair" by 63% overall. This is corroborated by the Pearson rho correlation values of 0.452, 0.643, 0.735, 0.522, 0.708, 0.686, and 0.595 respectively. This identified the correlation between each of the dimensions of human resource management and organizational culture, which are moderately positive, moderately high, moderately high, moderately, and moderately high, respectively.

Keywords: *Human resource management, organizational culture, recruitment, selection, hiring, induction, compensation system, training and performance evaluation*

Introducción

La investigación buscó analizar la gestión del talento humano y la cultura organizacional en la Caja Municipal de ahorro y crédito Cusco S.A. sucursal Cajamarca, año 2024 y de igual modo identificar como se relaciona en la entidad.

La gestión adecuada de los recursos humanos es clave para el éxito organizacional ya que consigue el personal idóneo para el desarrollo de actividades.

De igual modo la cultura organizacional se ve favorecida cuando existe personal idóneo porque contribuye con compromiso al establecimiento de los valores compartidos.

El estudio se llevó a cabo mediante los siguientes capítulos:

Capítulo I: Planteamiento de la investigación, que describe la realidad problemática, delimitación de la investigación, formulación del problema, justificación y los objetivos de la investigación.

Capítulo II: Marco teórico, aborda los antecedentes, la base legal, el marco teórico y conceptual, así como los términos básicos.

Capítulo III: Hipótesis y variables, describe el planteamiento de la hipótesis tanto general como específica, así como la variable y la operacionalización de los componentes de la hipótesis.

Capítulo IV: Marco metodológico. Presenta los enfoques y métodos y el diseño de la investigación, así como la población y muestra, la unidad de análisis, unidad de observación, las técnicas e instrumentos de recolección y procesamiento y análisis de datos y la matriz de consistencia metodológica.

Capítulo V: Resultados y discusión. Aquí presenta los resultados de la investigación y la correspondiente contrastación de la hipótesis.

Finalmente, se presenta las conclusiones, recomendaciones, la referencias, y los apéndices empleados en la investigación.

Capítulo I

Planteamiento ^{xiv} investigación

1.1. Descripción de la realidad problemática.

1.1.1. Contextualización.

Actualmente, en el rubro de las instituciones financieras, se están realizando cambios específicamente en las áreas de operaciones, sector comercial y empresarial, así como en la contratación y trato del personal, los cuales tienen un impacto en la manera en que se brinda la atención al cliente

En este contexto es importante tener una gestión de recursos humanos efectiva que coadyuve a una cultura organizacional fuerte con lo cual se puede afrontar de la mejor manera estos cambios en el sector

La gestión del talento humano, entendida como el conjunto de actividades que buscan conseguir el personal idóneo tanto para cubrir los puestos de trabajo tanto presentes como futuros.

Por otro lado, la cultura organizacional, entendida como un sistema de valores, creencias y suposiciones sobre una organización que configuran el modo en que las personas deben comportarse e interactuar, cómo deben tomarse las decisiones y cómo deben llevarse a cabo las actividades laborales bajo su responsabilidad.

1.1.2. Descripción del problema.

La Caja Municipal de ahorro y crédito Cusco S.A. sucursal Cajamarca, presenta las siguientes debilidades: falta de una estrategia clara del área de recursos humanos para el desarrollo de habilidades y competencias específicas, resistencia al cambio y falta de adaptabilidad en algunos empleados y áreas de la organización, deficiencias en

la comunicación interna y en la gestión del desarrollo de los empleados y limitaciones presupuestarias que dificultan la implementación de programas diseñados para fomentar el crecimiento de talentos excepcionales y garantizar su empleo, falta de compromiso e identificación del personal.

Es por esta razón que se tomó la decisión de realizar la presente investigación con el ánimo de aportar en la solución de la problemática identificada.

1.2. Delimitación del problema.

1.2.1. Delimitación espacial.

La presente investigación se realizó en la Caja Municipal de ahorro y crédito Cusco S.A. sucursal Cajamarca, ubicada en Jr. Amazonas N° 747 en la ciudad de Cajamarca, distrito, provincia y departamento de Cajamarca.

1.2.2. Delimitación temporal.

La investigación estudió el año 2024.

1.2.3. Delimitación teórica.

La investigación estudió la gestión del talento humanos y la cultura organizacional.

1.3. Formulación del problema.

1.3.1. Pregunta general.

¿Cómo es la relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en la Caja Municipal de ahorro y crédito Cusco S.A. sucursal Cajamarca, año 2024?

1.3.2. Preguntas específicas.

¿Cómo es la relación entre el reclutamiento de personal y la cultura organizacional en la Caja Municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024?

¿Cómo es la relación entre la selección del personal y la cultura organizacional en la Caja Municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024?

¿Cómo es la relación entre la contratación del personal y la cultura organizacional en la Caja Municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024?

¿Cómo es la relación entre la inducción del personal y la cultura organizacional en la Caja Municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024?

¿Cómo es la relación entre el sistema de remuneraciones del personal y la cultura organizacional en la Caja Municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024?

¿Cómo es la relación entre la capacitación del personal y la cultura organizacional en la Caja Municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024?

¿Cómo es la relación de la evaluación de desempeño del personal y la cultura organizacional en la Caja Municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024?

1.4. Justificación de la investigación.

1.4.1. Justificación teórica.

La finalidad del estudio es aportar teóricamente con información actualizada e importante basada en fuentes confiables como los artículos científicos, tesis y libros, para precisión e incremento del conocimiento científico de la gestión del talento

humano y de la cultura organizacional para lo cual la investigación se basará en la teoría del comportamiento organizacional de Simón para ambas variables.

Asimismo. Los resultados servirán como antecedente para futuras investigaciones relacionados con esta temática.

1.4.2. Justificación práctica.

Los resultados de la investigación servirán a los ejecutivos de la Caja Municipal de ahorro y crédito Cusco S.A. sucursal Cajamarca, para mejorar sus procesos de gestión del talento humano, así como su cultura organizacional y de esta manera contar con el personal idóneo que desarrolle las actividades en la entidad financiera de una manera adecuada ya se fortalecerán las creencias, los hábitos y costumbres y percepción de la Caja.

1.4.3. Justificación académica.

El estudio permitió afianzar mis conocimientos relacionados con la gestión del talento humano y la cultura organizacional que fueron impartidos en las aulas universitarias en mi formación profesional.

Asimismo, servirá para obtener el Título profesional de Licenciado en Administración en la Escuela de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca.

1.5. Objetivos.

1.5.1. Objetivo general.

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en la Caja Municipal de ahorro y crédito Cusco S.A. sucursal Cajamarca, año 2024.

1.5.2. Objetivos específicos.

Identificar la relación entre el reclutamiento de personal y la cultura organizacional en la Caja Municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024.

Identificar la relación entre la selección del personal y la cultura organizacional en la Caja Municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024.

Identificar la relación entre la contratación del personal y la cultura organizacional en la Caja Municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024.

Identificar la relación entre la inducción del personal y la cultura organizacional en la Caja Municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024

Identificar la relación entre el sistema de remuneraciones del personal y la cultura organizacional en la Caja Municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024.

Identificar la relación entre la capacitación del personal y la cultura organizacional en la Caja Municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024.

Identificar la relación de la evaluación de desempeño del personal y la cultura organizacional en la Caja Municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024.

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes del problema.

2.1.1. Internacionales.

Martinez (2023) en su artículo titulado: *La gestión del potencial humano con base en la innovación y con repercusión de la cultura organizacional empresarial*. La indagación se realizó en la Universidad Nacional de la Patagonia Austral, con la intención de determinar las formas en que se fomentan, construyen y gestionan los procesos de innovación a través de la administración de recursos humanos . Además, la indagación tuvo como propósito determinar las formas en que se altera la cultura organizacional de las empresas . Además, de acuerdo con el registro que contiene el número total de afiliados a la Cámara de Comercio, la población que se iba a investigar estaba compuesta por 264 empresas. Se obtuvo un total de 45 respuestas para el primer cuestionario y 35 respuestas para el segundo cuestionario. Se ha observado tanto una tendencia hacia la adopción de procesos innovadores como un desarrollo temprano de prácticas profesionalizadas de gestión del capital humano, según los resultados, que muestran que ha habido un desarrollo inicial de ambos. En la industria de servicios financieros se descubrió que esta tendencia era más frecuente que en cualquier otra

industria. Se encontró que el propietario es quien acepta directamente esta obligación (52,5%), y el área de capital humano representa la responsabilidad en un porcentaje menor de los casos (20 %). En conclusión, los mecanismos de gestión de personas se diseñan en su mayoría utilizando un método administrativo, en contraposición a un enfoque holístico de la administración del capital humano.

Castro, luna & Erazo (2020) en su artículo titulado: *Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario, de la universidad católica de cuenca* Este estudio tiene como propósito diseñar un Modelo de Gestión del Talento Humano con la intención de incrementar el desenvolvimiento laboral del personal que labora en esta entidad. El modelo será el responsable de gestionar el potencial humanístico. Financiera en particular. Es un estudio descriptivo, con un enfoque cuantitativo que se fundamenta en la lógica de la deducción. Para cumplir con el objetivo se empleó el instrumento del cuestionario y se elaboraron encuestas a personas jerárquicas que tenían un mejor nivel de conocimiento en esta área. Los resultados que se obtuvieron demostraron tanto horas de trabajo excesivas como una compensación salarial inadecuada. Además, se produjo una importante rotación de personal, lo que impidió que los trabajadores del Banco Solidario se comprometieran plenamente con su desempeño laboral. Fue a partir de esto que se sugirió un paradigma para la gestión del talento humano con el objetivo de asegurar la adecuada contratación de los recursos humanos, en base a un perfil predeterminado, con el fin de asegurar su presencia continua dentro del negocio y, por ende, su estabilidad. El objetivo es aumentar el compromiso laboral para disminuir la cantidad de rotación de trabajadores. Contar con un talento humano dedicado a los principios de la organización permitirá a la institución financiera fidelizar exitosamente a todos sus empleados, lo que finalmente conducirá al éxito de la institución en los

negocios. Los investigadores concluyen que: la gestión de talento humano influye directamente en la mejora laboral en el banco solidario, porque permite conseguir el personal idóneo para que desarrolle sus labores, lo que disminuirá la rotación de personal existente en la entidad financiera.

Armijos, Bermudez y Mora (2019) en la investigación titulada: *La gestión del capital humano en las entidades corporativas*, de tipo descriptiva, cuyo objetivo es examinar la situación en el momento actual. La investigación realizó el análisis histórico-lógico, el análisis de contenido y el análisis analítico-sintético. El principal resultado de la investigación, el activo más importante que tiene una empresa son probablemente sus recursos humanos. Concluye que no es cierto que el reclutamiento y la contratación sean los únicos aspectos de la gestión de recursos humanos; más bien, ahora implica la implementación de políticas empresariales. Para que una empresa se identifique y se establezca en el mercado, el Departamento de Recursos Humanos es uno de los pilares que sustenta la firma.

Borrero (2019) en su artículo titulado: *Etapas de gestión del talento humano en el rubro educativo gerencial de Colombia*, con el objetivo de conocer los procesos de gestión del talento humano. El término "talento humano" se refiere a individuos que poseen los talentos y cualidades que se están discutiendo. Es una investigación descriptiva, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y transversal que utilizó el método deductivo-inductivo y utilizó el instrumento del cuestionario y la técnica de la encuesta a una población de 123 personas del rubro educativo gerencial. Como resultado encontrado es que el crecimiento y consolidación de una organización en el mercado se vería facilitado con la presencia de un departamento específico dentro de una empresa que sea responsable de realizar este trabajo es de suma importancia para garantizar que los recursos humanos de la empresa y que se gestionen de manera eficiente. Concluye

que las etapas de gestión del talento humano en el rubro educativo gerencial de Colombia no se realizan adecuadamente, lo cual se corrobora porque el 56% de los encuestados manifiestan que el reclutamiento de personal es “deficiente”, el 71% señala que la selección de personal también es “deficiente”, no se realiza una inducción completa y que la capacitación es muy periódica y no permite fortalecer sus capacidades.

2.1.2. Nacionales

Ángeles (2019) en su tesis titulada: *Gestión del talento humano y cultura organizacional gestionados por el área de recursos humanos UGEL 6, Ate Vitarte* cuyo objetivo fue conocer la relación entre la gestión del talento humano del área de recursos humanos con la cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa del distrito de Ate Vitarte, la investigación es básica, no experimental transversal de enfoque cuantitativo que realizó un estudio con una población de 40 personas y empleó el instrumento del cuestionario y la técnica de la encuesta. Dentro de los principales resultados es que existe una correlación positiva alta entre ambas variables debido a que el valor rho de Spearman es de 0.899. Llegó a las siguientes conclusiones: existe una relación significativa y positiva entre la gestión del talento y la cultura organizacional, del mismo modo entre la gestión del talento de personas y la producción y con los valores que conforman la cultura de la organización.

Álvarez et. al (2021) en su artículo denominado: *Análisis de la gestión del potencial humano en el crecimiento empresarial*. Tesis de licenciatura en la Universidad Cesar Vallejo, esta indagación se realizó con el objetivo de examinar la administración del potencial humano en relación con el crecimiento organizacional de

un negocio aéreo en el año 2020. Esta investigación se realizó utilizando una metodología cualitativa y el diseño del estudio fue un estudio de caso. Empleo como instrumento las entrevistas, que se llevaron a cabo utilizando guías de entrevista estructuradas y se hicieron preguntas abiertas a los 128 trabajadores elegidos aleatoriamente. Los hallazgos obtenidos demostraron que la gestión del talento humano es ineficiente, ya que no se observan políticas y estándares. Los autores concluyen que: la gestión del talento del potencial humano tiene una incidencia clave para el crecimiento empresarial debido a que permite a las empresas contar con el personal que reúne las capacidades y habilidades adecuadas para cada puesto de trabajo.

Paredes & Bustamante (2021) en su artículo titulado: *Gestión de talento humano e incremento productivo en bancos de Guayaquil*, realizado con el propósito de determinar si existe o no correlación entre la gestión del talento humano e incremento productivo en los bancos que cuentan con el recurso financiero más significativo en Guayaquil. En el estudio se utilizaron metodologías cuantitativas, enfoques inferenciales y diseños descriptivo-correlacionales. Una herramienta de recolección de información fue un cuestionario que se utilizó basado en una escala Likert con 40 ítems, y la muestra poblacional estuvo conformada por 370 setenta trabajadores. Se obtuvo un resultado significativo debido a que el coeficiente de Pearson tiene un valor rho de 0,78, concluyendo que existe una conexión positiva entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral entre los colaboradores que laboran en los bancos de Guayaquil que cuentan con mayor capital financiero.

Marron (2022) en su tesis titulada: *Gestión del talento humano y desarrollo organizacional de la empresa sienerg, villa el salvador – 2022*. Con el objetivo de determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional, cuyos resultados son de 0.907 para el cuestionario de gestión del talento humano y

0.903 para el cuestionario de desarrollo organizacional, Los resultados demuestran que las variables presentan una correlación positiva, directa y altamente significativa, mediante un resultado R de Pearson de 0,750 a un nivel de significancia de 0,000. Se puede concluir que existen correlaciones altas entre la integración de personas con el desarrollo organizacional y correlaciones moderadas entre la organización de personas, desarrollo de personas, retención de personas y evaluación de personas con el desarrollo organizacional.

2.1.3. Regionales.

Guevara (2021) en su tesis titulada: *la gestión de recursos humanos y su influencia en la cultura organizacional en la Subgerencia regional de Cutervo, 2021*, desarrollada en la Universidad Alas Peruanas filial Cajamarca, que tiene como objetivo determinar la influencia de la gestión del recurso humano en la cultura organizacional de la Gerencia Sub Regional de Cutervo, para ello se realizaron encuestas a un total de 74 funcionarios de la institución mencionada, la investigación es básica de nivel correlacional y de diseño no experimental; como resultados del estudio se utilizó el estadístico de prueba denominado Chi cuadrado para ver el nivel de correlación entre la variable gestión de recursos humanos y la cultura organizacional; de las fuentes de información consultadas, de los datos recopilados y procesados se obtuvo los siguientes resultados: la actual gestión de recursos humanos influye significativamente en la cultura organizacional puesto que al realizar la prueba de hipótesis estadística, se obtuvo un valor de significancia bilateral de $0.000 < 0.05$ lo cual demuestra que existe evidencia estadística para considerar la correlación entre las variables estudiadas; así mismo se concluye que existe alta correlación entre las variables puesto que en la mayoría de dimensiones correlacionadas el valor de significancia o denominado p valor ($p\text{-valor}=0.00$) es mucho menor al nivel de significación asignado en la investigación

($\alpha=0.05$); por lo tanto se puede sostener que existe una correlación significativa entre la gestión de recursos humano y la cultura organizacional en la Gerencia Sub Regional de Cutervo durante el presente año.

Mantilla & Rayco (2020) en su tesis titulada: *La gestión del potencial humano y su Influencia en la productividad laboral*, en la Universidad UPAGU de Cajamarca, el propósito de esta indagación fue descubrir cómo la gestión del talento humano afecta la productividad laboral, así como la eficiencia de los procesos administrativos, y determinar cómo gestionar los recursos humanos de manera adecuada para impulsar la productividad de las organizaciones. Utilizando una metodología, descriptiva - explicativa y correlacional, en cuanto a la relación entre la gestión del talento humano y las características de la productividad laboral, trabajaron con una población de 230 personas, empleando el instrumento del cuestionario y la técnica de encuesta con el método deductivo inductivo, los investigadores encontraron como resultados lograron alcanzar un nivel de significancia inferior a 0,05 utilizando una metodología de estudio longitudinal no experimental. Según esto, los autores concluyen que existe una relación entre las dos variables que se están considerando. Los resultados estadísticos evidencian la correlación por el valor rho de Spearman que es de -0.089, que denota que no existe una influencia significativa; además el valor $p = 0.679$ es mayor a 0.05, que demuestra que la variable selección de personal no influye significativamente en la productividad laboral. Para Hernández (2010) descrito en la tabla 29, la correlación negativa es alta.

Ysquierdo & Vasquez (2018) en su tesis titulada: *Influencia de la Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral de los colaboradores*, en la Universidad Privada del Norte, el propósito fue investigar el impacto que tiene la gestión del talento humano en el desenvolvimiento de los empleados en sus puestos de trabajo. La investigación que se realizó fue de carácter no experimental, correlacional y transversal

. es un estudio de enfoque cuantitativo, que empleó el instrumento del cuestionario, la técnica de la encuesta y el método deductivo inductivo y trabajó con una población de 89 personas. Los resultados que se obtuvieron para la gestión del talento humano revelaron que el 60% de los colaboradores encuestados afirmó que la gestión del talento humano se realiza sólo ocasionalmente, y 66, 7% de los encuestados mencionó las condiciones laborales en las empresas no son tan buenas como podrían ser. Los autores concluyen que la gestión del talento humano influyen directamente en el desempeño laboral a juzgar por el valor de rho de spearman que es 0.89, lo que significa que si la gestión de talento humano mejora en consecuencia el desempeño laboral también se incrementará.

Uribe & Rodriguez (2018) en su investigación titulada: *Administración del recurso humano y su incidencia con el desenvolvimiento laboral*, en la Universidad Privada del Norte, con el propósito de comprender la conexión entre la gestión del recurso humano y la dimensión características, la dimensión de comportamiento, la dimensión de competencias, la dimensión de logro de objetivos y la dimensión del potencial de mejora. Este estudio se realizó mediante una metodología cuantitativa, una encuesta, un diseño transaccional-correlacional y la recopilación de datos empleó el método deductivo inductivo y trabajo con una población de 95 personas. Por lo tanto, se obtuvo los siguientes resultados, como hacer algunas sugerencias que estarán dirigidas a mejorar y construir algunas recomendaciones para la organización. Además, esto servirá de base para que un mayor número de investigadores profundicen en el tema del potencial humano en relación con el desenvolvimiento de los integrantes de la empresa. Los autores concluyen que existe alta conexión entre la gestión del recurso humano y la dimensión características, la dimensión de comportamiento, la dimensión de competencias, la dimensión de logro de objetivos y la dimensión del potencial de

mejora, debido a que en promedio el 60% de los encuestados coinciden positivamente en esta identificación.

2.2. Base legal.

Ley 29230; Ley que impulsa la inversión pública regional y local con participación del sector privado, que promueve la articulación microeconómica macrorregional a través de la posibilidad de intervención de las cajas municipales de ahorro y crédito y en el financiamiento y/o ejecución de proyectos de inversión pública en convenio con los gobiernos regionales y locales.

Ley 31711: Ley de fortalecimiento de cajas municipales de ahorro y crédito, que tiene por objeto posibilitar el ingreso de los organismos multilaterales para fortalecer el patrimonio de las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito y promover la inclusión financiera.

Ley 30608: Ley que modifica y fortalece funcionamiento de cajas municipales de ahorro y crédito (CMAC), que tiene por objeto impulsar la ejecución de proyectos de inversión pública de impacto regional y local, con la participación del sector privado, mediante suscripción de convenios con los gobiernos regionales y locales. Para efectos de la presente ley, en el ámbito de la participación del sector privado esta comprendida la participación de cajas municipales de ahorro y crédito.

2.3. Marco teórico y conceptual.

2.3.1. Gestión del talento humano.

2.3.1.1. Teorías científicas de la gestión del talento humano.

A. *Teoría del comportamiento organizacional.* Según Chiavenato (2019) el creador de la Teoría del Comportamiento Organizacional fue el psicólogo social Herbert

A. Simón. Él propuso que las organizaciones deberían ser vistas como sistemas complejos y dinámicos, y que la toma de decisiones es un proceso influido por múltiples factores, incluyendo la percepción y la cognición. Además, Simón sugirió que los gerentes y líderes de las organizaciones deben ser entrenados en habilidades de toma de decisiones y resolución de problemas para poder enfrentar los desafíos que se presentan en el entorno empresarial actual.

A mediados del siglo XX, una nueva teoría comenzó a surgir en el campo de la administración: la Teoría del Comportamiento Organizacional. Fue el resultado de un esfuerzo por comprender mejor el comportamiento humano en el contexto de las organizaciones. Uno de los pioneros en esta teoría fue el psicólogo social Douglas McGregor. En su libro «El lado humano de las organizaciones» publicado en 1960, presenta dos teorías que se enfocan en la gestión de personas en las organizaciones:

Teoría X: Se basa en la idea de que las personas son perezosas y necesitan ser controladas y supervisadas de cerca para ser productivas.

Teoría Y: Se basa en la idea de que las personas son intrínsecamente motivadas y buscan autonomía y responsabilidad en su trabajo para ser productivas.

Otro de los precursores de esta teoría fue Chris Argyris. Él enfatizó en la importancia del aprendizaje organizacional y la necesidad de que las organizaciones sean capaces de adaptarse a los cambios para sobrevivir.

Esta teoría se enfoca en cómo las personas actúan dentro de una organización y cómo se relacionan entre ellas. A diferencia de otras teorías, que consideran a las organizaciones como meros sistemas mecánicos, la Teoría del Comportamiento Organizacional reconoce que las personas son el activo más valioso de una empresa y que su comportamiento es esencial para el éxito de la organización.

Pilares clave de la teoría del comportamiento organizacional:

- a. Motivación**
- b. Comunicación efectiva**
- c. Liderazgo efectivo**
- d. Cultura organizacional**

La teoría del comportamiento organizacional tiene como objetivo principal estudiar el comportamiento humano dentro de las organizaciones y cómo este afecta a la productividad, satisfacción y eficiencia en el trabajo. Este enfoque ha sido fundamental en el desarrollo de la administración moderna, ya que ha permitido a los gerentes entender mejor el comportamiento humano en las empresas y mejorar la toma de decisiones.

Aportes de la teoría del comportamiento organizacional:

Mayor comprensión del comportamiento humano: La teoría del comportamiento organizacional ha permitido a los gerentes comprender mejor cómo se comportan las personas en el trabajo y cómo influyen las variables sociales, culturales y psicológicas en su desempeño laboral.

Mejoramiento del clima laboral: La teoría del comportamiento organizacional ha llevado a un mayor énfasis en las relaciones interpersonales y en la creación de un ambiente laboral más positivo y colaborativo.

Mayor eficiencia en la gestión de recursos humanos: La teoría del comportamiento organizacional ha proporcionado herramientas y técnicas para mejorar la selección, capacitación y motivación de los empleados, lo que se traduce en una mayor eficiencia en la gestión de los recursos humanos.

Mayor capacidad de adaptación al cambio: La teoría del comportamiento organizacional ha permitido a los gerentes entender mejor cómo las personas reaccionan

al cambio y cómo pueden ser motivadas para aceptarlo y adaptarse a él de manera más efectiva.

2.3.1.2. Definiciones de la gestión del talento humano. Según Chiavenato (2019) define al término " gestión del potencial humano " como una totalidad de reglas y procedimientos que se requieren para coordinar las partes administrativas de "personas" o recursos humanos. Estos aspectos administrativos incluyen reclutamiento, selección, desarrollo, remuneración y competencia técnica en el lugar de trabajo.

Gary Johns define el comportamiento organizacional como “un campo de estudio interdisciplinario que se enfoca en el comportamiento de los individuos, grupos y organizaciones”.

Por otro lado, Mondy (2018) señala que, la gestión del capital humanos es el procedimiento de coordinar la participación de las personas para trabajar hacia el logro de las metas organizacionales. Ante esto, es imperativo que los directivos de todos los niveles se interesen por la gestión del potencial humano. La esencia del asunto es que cada gerente es responsable de hacer que las cosas sucedan a través del esfuerzo de otras personas; esto necesita la determinación, el mandato y el poder de los capital humanos.

Asimismo, Armijos Mora & Bermudez (2019) señala que el talento humano es el conjunto de, experiencias, motivaciones, conocimientos, habilidades , capacidades, competencias y técnicas que los individuos tienen y pueden ofrecer a una entidad con el fin de asegurar el desempeño de los distintos departamnetos de la institucion . Generalmente se considera que los capitales humanos es la parte más preciada que posee una organización.

De igual modo, Casto (2021) define a la gestión del potencial humano se define como aquellas fases que están dirigidos al cliente interno, los cuales son

necesarias para el desarrollo de cada uno de los procesos que responsabilizan la misión de la entidad.

2.3.1.3. Objetivos de la gestión del talento humano. Soscia (2020) señala que la gestión del talento humano tiene objetivos muy importantes dentro de una organización como:

Retener e identificar personas para establecer equipos eficientes y eficaces.

Identificar las personas con alto rendimiento dentro de la empresa.

Ubicar al sujeto en una situación donde sus habilidades y destrezas sean ejecutadas de manera eficiente y óptima.

Identificar y satisfacer los deseos y motivaciones que tiene el personal.

Obtener una estabilización entre las metas de cada individuo y los de la entidad

2.3.1.4. Dimensiones e indicadores de la gestión del talento humano.

Chiavenato (2014) señala los siguientes factores o dimensiones:

Dimensión 1: Reclutamiento. El reclutamiento de personal es una actividad estratégica en la que las empresas identifican, atraen y seleccionan a los candidatos más adecuados para cubrir las vacantes en la organización. Existen 3 tipos de reclutamiento: interno, externo y mixto, y elegir uno dependerá de los objetivos que tenga tu empresa.

Esta es una de las funciones que el departamento de Recursos Humanos suele hacer, sin embargo, debido al papel crucial que juega para el éxito de las organizaciones, muchas empresas han optado por confiar esta actividad a empresas terceras especializadas en la búsqueda de talentos.

Sus indicadores son: Reclutamiento interno, reclutamiento mixto y reclutamiento externo

Dimensión 2: Selección. La selección de personal es el proceso que se sigue para la contratación de un empleado en una organización, que se inicia desde que una persona se postula para una vacante o en el momento en el que el reclutador ha encontrado un perfil interesante y culmina con la contratación de un nuevo compañero de trabajo.

El objetivo del proceso es elegir al candidato más valioso para la organización. Sin embargo, todo lo que sucede entre el punto A (postulante candidato) y el punto B (postulante reclutado) puede variar de empresa a empresa, ya que cada una tiene sus propias políticas internas y formas de reclutar.

Para cubrir la vacante se evalúan las cualidades, conocimientos, habilidades o la experiencia para cubrir la vacante que demanda la organización.

El proceso de selección de personal es la herramienta que el área de Recursos Humanos y la dirección aplica para diferenciar entre los candidatos que están cualificados y los que no lo están mediante el uso de diferentes técnicas.

Sus indicadores son: Curriculum vitae, entrevista, Prueba de conocimientos y prueba psicológica.

Dimensión 3: Contratación. Proceso que consiste en adoptar medidas, aplicar técnicas y emplear herramientas para seleccionar a las personas pertinentes para suplir dichas necesidades.

Estas acciones dan lugar a un acuerdo contractual bilateral entre el empleador y el/la candidata (a) final, por medio del cual se formaliza su integración a la empresa.

Sus indicadores son: Plazo determinado y plazo indeterminado.

Dimensión 4: Inducción. La inducción de personal se conoce como el proceso de incorporación de un nuevo empleado a su puesto de trabajo. Después de todo el

proceso de selección para un puesto, llega el momento en el que el trabajador se incorpora al lugar de trabajo. Es aquí donde comienza el proceso de inducción.

Sus indicadores son: Información escrita, y información verbal.

Dimensión 5: Sistema de remuneración. El sistema de remuneración es un método para determinar cómo el trabajador recibirá los pagos y la compensación por las actividades que realiza en la empresa. El salario suele ser la principal vía de remuneración, pero no es la única puesto que un buen sistema de compensaciones e incentivos también incluye beneficios no económicos.

Implementar un sistema de compensación justo y equitativo, mejora la marca empleadora, contribuye a atraer talento y disminuye la rotación del personal. Además, cuando los empleados perciben que la empresa valora y recompensa su trabajo, aumenta su motivación laboral y el compromiso con la organización, lo cual incrementa la productividad y redundante en una mayor satisfacción de los clientes.

Sus indicadores son: Sueldos, comisiones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios.

Dimensión 6: Capacitación. Se entiende por capacitación laboral a las acciones formativas que lleva a cabo una empresa, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades, aptitudes y conductas de sus trabajadores. Estas acciones serán unas u otras en función de las necesidades de cada empresa.

Sus indicadores son: Capacitación general y capacitación específica.

Dimensión 7: Evaluación del desempeño La evaluación de desempeño es un proceso en el que se mide la aptitud, competencia, habilidad y eficiencia de un colaborador en la ejecución de sus tareas asignadas, en un periodo determinado. Para ello se utilizan distintas herramientas y métodos, tanto cualitativos como cuantitativos,

con esto se busca conocer la contribución real de cada uno de los trabajadores a los objetivos de negocio de la organización.

Una evaluación de desempeño es un proceso fundamental dentro de una organización donde se analiza y se evalúa de manera periódica, generalmente anualmente el rendimiento de los empleados en relación con los objetivos, las expectativas y los estándares establecidos.

Sus indicadores son: Evaluación en base a objetivos verificables y evaluación en base a su comportamiento como tal.

2.3.2. Cultura organizacional

2.3.2.1. Teorías científicas de la cultura organizacional. En este acápite se considera fundamentalmente a la teoría del comportamiento organizacional de Simon habida cuenta que la cultura organizacional es una de los pilares del comportamiento organizacional.

Sin embargo, (Hellriegel, S., 2016) también describe algunas teorías que abordan el constructo:

A. Teoría de la cultura organizacional de Edgar Shein. Edgar Shein es un experto en psicología organizacional que describe a la cultura organizacional como un sistema de valores y creencias compartidos que se manifiestan en la forma en que los miembros de la organización interactúan entre sí y con el entorno.

B. Teoría de la cultura organizacional de Charles Handy. Charles Handy, un experto en administración y gestión, desarrolló una teoría que describe a la cultura organizacional como un sistema de valores y creencias que se manifiestan en 4 tipos de cultura:

Cultura de la máquina, se caracteriza por una cultura jerárquica un enfoque en la eficiencia.

Cultura del poder, se caracteriza por una estructura centralizada y un enfoque en el poder y el control.

Cultura de la tarea, se caracteriza por una estructura flexible y un enfoque en la realización de las tareas.

Cultura de la persona, se caracteriza por una estructura descentralizada y un enfoque en el desarrollo personal.

C. Teoría de la cultura organizacional de Roger Harrison. Roger Harrison es un experto en psicología organizacional, desarrolló una teoría que describe la cultura organizacional como un sistema de valores y creencias que se manifiestan en 4 tipos de cultura:

Cultura de la autoridad, se caracteriza por una estructura jerárquica y un enfoque en la autoridad.

Cultura de la cooperación, se caracteriza por una estructura colaborativa y un enfoque en la cooperación.

Cultura de la competencia, se caracteriza por una estructura competitiva y un enfoque en la competencia.

Cultura de la creatividad, se caracteriza por una estructura flexible y un enfoque en la creatividad.

2.3.2.2. Definiciones de la cultura organizacional. Schein (1997) al referirse a la cultura organizacional, y a su significado, la considera como los rasgos característicos de un grupo étnico o sociedad, a aquellos paradigmas que se evidencian en una comunidad como las ideologías, valores, leyes, costumbres, ritos, etc. Constantemente se utiliza este término cuando se quiere referirse a las creencias y prácticas, de acuerdo con lo que manifiesten, determinará los diferentes niveles y patrones de la sociedad. Actualmente la concepción de cultura trasciende este significado de étnico y

costumbrista, de manera que está referido al contexto cultural, el mismo que marcará la diferencia entre una empresa y otra, fijando su éxito o fracaso. La Cultura Organizacional está referida a las creencias, valores y conductas con las cuales interactúan las personas para establecer ciertos rasgos que determinan el perfil de un empleado.

Robbins (2014) conceptualiza a la Cultura Organizacional como un conjunto de significados compartidos entre sus miembros, y es lo que caracteriza y diferencia a una organización de otra.

Para Chiavenato (2014) señala que se entiende por cultura organizacional a las costumbres, creencias y la manera cómo interactúan y se desarrollan en un espacio físico es lo que caracterizan el funcionamiento de la organización.

Kotter & Heskett (2012) definen de manera acertada la Cultura Organizacional, considerándolo como el conjunto de valores y creencias que presentan los individuos para poder interrelacionarse con los demás.

Fishman (2014) afirma que en toda empresa o institución el 70% de la Cultura Organizacional depende del gerente o de quien la dirige y del modo como se demuestra a los demás, es decir su conducta, lo cual va a ser vistos aspectos fundamentales. Estos aspectos son: Trabajo en equipo, Creatividad, Motivación, Justicia, Integridad. Son estos aspectos los que en este estudio se ha considerado como dimensiones para la variable Cultura organizacional.

2.3.2.3. Importancia de la cultura organizacional. De acuerdo con Davis & Newstrom (2013) señalan que la importancia de la cultura organizacional radica en su identidad de cada organización, porque esto conlleva al éxito, generándole una seguridad y estabilidad a sus miembros cuando esta se encuentra definida.

Además fortalecen y motivan a los miembros de la organización porque cuando transmiten la visión y brindan un reconocimiento, valorando el talento que hay en la empresa, esto va a generar un modelo a seguir.

2.3.2.4. Dimensiones e indicadores de la cultura organizacional.

Dimensión1 :Trabajo en Equipo. Es trabajar de manera interrelacionando, despojándose de los intereses personales y asumiendo con responsabilidad la tarea encomendada. Para ello los que tiene a cargo el personal deben preparar a los equipos, por medio del dialogo, factor muy primordial que permite comunicar las metas los objetivos así como orientar el trabajo de cada uno de los colaboradores de la empresa.

Sus indicadores son: Colaboración, resolución de problemas, unión y amistad.

Dimensión 2: Creatividad. Esta característica debe estar presente en todo líder, porque solo así va a promover el cambio y la innovación para lograr mejoras y desarrollo en la empresa. Según su Amabile (2009) la creatividad es la capacidad para crear algo y está siempre presente en aquellas personas que inician un negocio.

Sus indicadores son: Confianza, aportes, tolerancia y valor del cambio.

Dimensión 3: Motivación. Fischman hace una comparación a la motivación como el aire que eleva a un globo aerostático, es lo que lo va a mantener en el aire, así que el trabajador que se encuentre motivado va a estar siempre activo y realizara sus actividades con mucho empeño. Hay una motivación extrínseca e intrínseca, la primera es la que se puede lograr mediante las recompensas, estímulos que otorguen los jefes, aunque no es la más importante va ayudar a que la motivación intrínseca este activa .La motivación intrínseca esta en relación con la autonomía, la competencia y otros factores que permitirán que el trabajador tome sus decisiones y se desempeñe eficientemente.

Sus indicadores son: Preocupacion de directivos, confianza en el personal, preocupacion por personal y recursos necesarios para trabajar.

Dimensión 4: Justicia. Actuar con justicia según Fischman, no es imponer autoritarismo por parte de los que dirigen la organización, sino es respetar a cada uno de los miembros. Para que una cultura organizacional se desarrolle positivamente, la justicia tiene que prevalecer entre sus miembros.

Sus indicadores son: Ascenso justo, trato equitativo, preocupación por trabajo y familia y oportunidad de mejora económica

Dimensión 5: Integridad. Esta referida a actuar con la verdad, con la moral, desde los líderes hasta los miembros que forman parte de la organización. Solo así todos se sentirán satisfechos y contentos. Dicho en otras palabras es vivir y practicar los valores.

Sus indicadores son: cumplimiento de promesas, transparencia entre el personal, compartir información transparente y reconocimiento de jefes de errores.

2.4. Definición de términos básicos

Capacidad gerencial.

Conocimientos, habilidades, experiencias, actitudes y aptitudes que conforman las competencias de un gerente para desempeñarse eficientemente en roles de liderazgo y dirección de una organización (Chen & Ruíz, 2020).

Capacitación.

Son las fases de enseñanza y aprendizaje que busca desarrollar las habilidades conocimientos y habilidades de los colaboradores. (Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, 2018).

Calidad de trabajo.

Es el conjunto de aspectos relacionados con el trabajo de las personas que les permiten desempeñarse de manera satisfactoria y obtener un alto nivel de satisfacción laboral.

Desempeño.

Es el rendimiento o resultado obtenido por una persona o una organización en relación con sus funciones, tareas o actividades. En el ámbito laboral, el desenvolvimiento se refiere al logro de metas, objetivos y expectativas previstas para un puesto de trabajo o para un equipo de trabajo (Bernal, Pedraza y Castillo, 2020).

Estrategias.

Un plan de actividades destinadas a lograr un determinado propósito o conjunto de objetivos en una situación particular se denomina estrategia. (Westreicher, 2020).

Gestion.

Es un proceso que involucra planificar, organizar, dirigir y regular las actividades y recursos de una organización para conseguir los objetivos. (Santander, 2022).

Laboral.

Está relacionado con el trabajo y las conexiones entre los trabajadores.

Organizacional.

Se refiere a todo lo relacionado con las estructuras, etapas y dinámicas de una organización. (Bembibre, 2018).

Proceso.

Comprende una serie de fases o etapas que ocurren en sucesión interconectadas y coordinadas entre sí, que conlleva una serie de actividades de manera organizada y coordinada para lograr un objetivo específico. (Westreicher, 2020).

Productividad.

Es el grado en que los recursos disponibles se utilizan de manera eficiente y eficaz en la producción de productos. Es una forma que calcula la cantidad de productos generados por cada unidad de recurso utilizado (Sevilla, 2020).

Selección de personal.

El procedimiento mediante el cual una organización elige a las personas mejor calificadas para ocupar un puesto de trabajo. Comprende la evaluación de las habilidades, conocimientos, experiencia y aptitudes de los solicitantes. El objetivo es decidir quién es el candidato mejor calificado para el puesto vacante (Moreno, 2023).

Talento humano.

Es personal de una organización que cuenta con conjunto de información, habilidades, experiencias y aptitudes que aporta al ejercicio de su profesión. Cuando se trata de la capacidad de creatividad, productividad y competitividad de una empresa, el talento humano es un activo invaluable ya que impacta enormemente en estos aspectos. (Juan David, 2023).

Trabajo.

Se refiere al grupo de acciones ejecutadas por un individuo con la intención de lograr una meta, encontrar una solución a un problema o producir productos. Al ser una actividad remunerada que requiere trabajo físico o mental, permite a las personas generar ingresos para cumplir con sus obligaciones personales y familiares.

Capítulo III

Hipótesis y variables

3.1. Planteamiento de las hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

La gestión del talento humano tiene una relación positiva y moderada con la cultura organizacional en la Caja Municipal de ahorro y crédito Cusco S.A. sucursal Cajamarca, año 2024.

3.1.2. Hipótesis específicas

El reclutamiento de personal tiene una relación positiva y moderada con la cultura organizacional en la Caja Municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024.

La selección del personal tiene una relación positiva y moderada con la cultura organizacional en la Caja Municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024.

La contratación del personal tiene una relación positiva y moderada con la cultura organizacional en la Caja Municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024.

La inducción del personal tiene una relación positiva y moderada con la cultura organizacional en la Caja Municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024.

El sistema de remuneraciones del personal tiene una relación positiva y moderada con la cultura organizacional en la Caja Municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024.

La capacitación del personal tiene una relación positiva y moderada con la cultura organizacional en la Caja Municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024.

La evaluación de desempeño del personal tiene una relación positiva y moderada con la cultura organizacional en la Caja Municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024.

3.2. Variables

Variable 1. Gestión del talento humano

Variable 2. Cultura organizacional

3.3. Operacionalización de los componentes de la hipótesis

Tabla 1

Matriz de operacionalización de los componentes de la hipótesis

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de recolección	Metodología
Variable 1: Gestión del talento humano	La Gestión del talento humano define los procesos por los cuales las empresas planifican, organizan y administran las tareas y activos relacionados con las personas que conforman la organización. (Hellriegel, S., 2016)	La Gestión de Recursos Humanos (RRHH) es el conjunto de procesos para conseguir al personal para cubrir los puestos de la organización	Reclutamiento	Reclutamiento interno Reclutamiento Mixto Reclutamiento externo	Instrumento: Cuestionario Técnica: encuesta. Unidad de Análisis: Caja Municipal Cusco Sucursal Cajamarca Unidad de observación: Colaboradores de la Caja Municipal Cusco Sucursal Cajamarca	Diseño de la investigación: Tipo: Aplicada Nivel: Descriptivo correlacional Diseño: No Experimental, Transversal
			Selección	Curriculum vitae Entrevista Prueba de conocimientos Prueba psicológica		
			Contratación	Plazo determinado Plazo determinado		
			Inducción	Información escrita Información verbal Sueldos Comisiones		
			Sistema de remuneración	Vacaciones Compensación por tiempo de servicios		
			Capacitación	Capacitación general Capacitación específica		
			Evaluación del desempeño	Eval. en base a objetivos verificables Eval. en base a comportamiento como tal Colaboración		
			Trabajo en equipo	Resolución de problemas Unión Amistad Confianza		
			Creatividad	Aportes Tolerancia Valor del cambio		
			Motivación	Preocupación de directivos Confianza en el personal Preocupación por personal Ascenso justo		
Variable 2: Cultura organizacional	Conjuntode creencias, valores, hábitos, tradiciones, actitudes y experiencias de una organización. (Hellriegel, S., 2016)	La cultura organizacional es, la psicología de una organización. Está constituida por los valores y actitudes de sus empleados, la imagen que brinda dicha organización a la sociedad en la que está insertada y la identidad de la organización	Justicia	Trato equitativo Preocupación por trabajador y familia Oportunidad de mejora continua Cumplimiento de promesas		
			Integridad	Transparencia en el personal Compartir información transparente Reconocimiento de jefes de errores		

Capítulo IV

Marco metodológico

4.1. Enfoque y métodos de investigación.

4.1.1. Enfoque de la investigación.

La investigación es de enfoque cuantitativo, debido a que se realizaron procedimientos estadísticos y numéricos para medir las variables y evaluar las hipótesis. Hernández y Mendoza (2018) las investigaciones cuantitativas pretenden describir, explicar y predecir las manifestaciones investigadas, buscando exactitud y relaciones causales entre variables.

4.1.2. Métodos de investigación.

Para el estudio se utilizó el método hipotético-deductivo, puesto que al final se dio resultado a la hipótesis planteada. Según, Hernández y Mendoza (2018) el método deductivo permitió detectar las características de una realidad privada, es hipotético por dar respuesta a la hipótesis.

4.2. Diseño de la investigación.

4.2.1. Tipo de investigación.

La investigación es de tipo básica porque solo se enfocó en producir conocimientos y teorías. Hernández (2018) buscando precisar e incrementar conocimientos y teorías. Este tipo de investigación ayudó a realizar estudios con alcances exploratorios, descriptivos o hasta correlacionales.

4.2.2. Nivel de investigación.

La investigación es de nivel correlacional, ya que el propósito de la investigación es determinar en qué medida las dos variables están relacionadas entre sí.

Hernández y Mendoza (2018) señala que el propósito de este tipo de investigación es determinar la naturaleza de la conexión o el alcance del vínculo que existe entre las dos variables considerando una determinada muestra.

4.2.3. Diseño de investigación.

El diseño del estudio se considera no experimental, debido a que ninguna de las variables fue alterada a lo largo de la indagación,

Hernández y Mendoza (2018) señala que este tipo de estudio se caracteriza por la falta de cualquier manipulación intencional de las variables estudiadas. Para decirlo de otra manera, es una exploración en la que no provocamos intencionalmente que las variables independientes cambien de una manera inesperada para observar la influencia que tienen sobre otras variables.

De igual modo es transversal, debido a que se realizó en un momento determinado del tiempo. En este caso el año 2024.

4.3. Población y muestra.

4.3.1. Población de estudio.

La población de la investigación está compuesta por 30 colaboradores de la Caja Municipal de ahorro y crédito Cusco S.A. sucursal Cajamarca, año 2024. Los colaboradores considerados para la población de estudio son los que se encontraban laborando en la entidad financiera, además estos colaboradores reúnen las características necesarias que se desea estudiar.

4.3.2. Tamaño de muestra.

El estudio tomó muestra a los 30 colaboradores de la Caja Municipal de ahorro y crédito Cusco S.A. sucursal Cajamarca, año 2024. La misma cantidad de la población,

debido a que la cantidad es pequeña. Es decir, la muestra fue no probabilística tipo censo.

Lugo (2018) define al tamaño de muestra como una parte de la población, que es seleccionada para realizar la investigación.

4.4. Unidad de análisis y unidad de observación.

4.4.1. Unidad de análisis.

La unidad de análisis de este estudio es la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S.A. sucursal Cajamarca, año 2024. Empresa de la cual se recolectó los datos o la información para el análisis del estudio.

4.4.2. Unidad de observación.

La unidad de observación fue el personal que labora en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S.A. sucursal Cajamarca, año 2024.

Según Arias (2021) se incluyen en el estudio las personas a partir de quienes se crea la recopilación de datos o la información para el análisis de la investigación.

4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

4.5.1. Técnicas de recolección de datos.

Para recolectar datos de la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S.A. sucursal Cajamarca, año 2024. Se utilizó como técnica una encuesta, tanto para la variable gestión del talento humano como para la cultura organizacional.

4.5.2. Instrumentos de investigación.

La investigación utilizó dos cuestionarios, una para cada variable de estudio: Para la variable gestión del talento humano se utilizará un cuestionario con 19 ítems distribuido en 7 dimensiones:

Para la variable cultura organizacional se utilizó un cuestionario de 20 ítems que está dividido en cinco dimensiones

4.6. Técnicas de procesamiento y análisis de la información.

4.6.1. Técnicas de procesamiento de la información.

La información obtenida de la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S.A sucursal Cajamarca, año 2024. Fue tabulada mediante el Microsoft excel y procesada en el software estadístico SPSS 26.0 con los cuales se obtuvieron las tablas y figuras. De acuerdo a, Rivadeneira, De la Hoz & Becerra (2020) el SPSS se utiliza con el fin de realizar análisis cuantitativos de los datos adquiridos y es un programa ampliamente reconocido y utilizado en todas las áreas del estudio científico.

4.6.2. Técnicas de análisis de la información.

El análisis se llevó a cabo mediante las siguientes escalas de valoración:

Tabla 2

Escala de valoración para la gestión del talento humano.

Respuestas	Nunca	Casi nunca	No sabe no opina	Casi siempre	Siempre
Valoración	1	2	3	4	5
Calificativo	Deficiente		Regular	Eficiente	
Rangos	De 1% a 33%		De 34% a 66%	De 67% a 100%	

Tabla 3

Escala de valoración para la cultura organizacional.

Respuestas	Nunca	Casi nunca	No sabe no opina	Casi siempre	Siempre
Valoración	1	2	3	4	5
Calificativo	Débil		Regular	Fuerte	
Rangos	De 1% a 33%		De 34% a 66%	De 67% a 100%	

4.7. Matriz de consistencia metodológica

Tabla 4
Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de recolección	Metodología
<p>General</p> <p>¿Cómo es la relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S.A. sucursal Cajamarca, año 2024?</p> <p>Específicos</p> <p>¿Cómo es la relación entre el reclutamiento de personal y la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024?</p> <p>¿Cómo es la relación entre la selección del personal y la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024?</p> <p>¿Cómo es la relación entre la contratación del personal y la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024?</p> <p>¿Cómo es la relación entre la inducción del personal y la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024?</p> <p>¿Cómo es la relación entre el sistema de remuneraciones del personal y la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024?</p> <p>¿Cómo es la relación entre la capacitación del personal y la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024?</p> <p>¿Cómo es la relación de la evaluación de desempeño del personal y la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S.A. sucursal Cajamarca, año 2024.</p> <p>Específicos</p> <p>Identificar la relación entre el reclutamiento de personal y la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024.</p> <p>Identificar la relación entre la selección del personal y la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024.</p> <p>Identificar la relación entre la contratación del personal y la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024.</p> <p>Identificar la relación entre la inducción del personal y la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024.</p> <p>Identificar la relación entre el sistema de remuneraciones del personal y la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024.</p> <p>Identificar la relación entre la capacitación del personal y la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024.</p> <p>Identificar la relación de la evaluación de desempeño del personal y la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024.</p>	<p>General</p> <p>La gestión del talento humano se relaciona de una manera positiva y moderada con la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S.A. sucursal Cajamarca, año 2024.</p> <p>Específicas</p> <p>El reclutamiento de personal se relaciona de una manera positiva y moderada con la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024.</p> <p>La selección del personal se relaciona de una manera positiva y moderada con la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024.</p> <p>La contratación del personal se relaciona de una manera positiva y moderada con la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024.</p> <p>La inducción del personal se relaciona de una manera positiva y moderada con la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024.</p> <p>El sistema de remuneraciones del personal y la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024.</p> <p>La capacitación del personal se relaciona de una manera positiva y moderada con la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024.</p> <p>La evaluación de desempeño del personal se relaciona de una manera</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Gestión de recursos humanos</p> <p>Variable 2:</p> <p>Cultura organizacional</p>	<p>Reclutamiento</p> <p>Selección</p> <p>Contratación</p> <p>Inducción</p> <p>Sistema de remuneración</p> <p>Capacitación</p> <p>Evaluación del desempeño</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Creatividad</p> <p>Motivación</p> <p>Justicia</p>	<p>Reclutamiento interno</p> <p>Reclutamiento Mixto</p> <p>Reclutamiento externo</p> <p>Curriculum vitae</p> <p>Entrevista</p> <p>Prueba de conocimientos</p> <p>Prueba psicológica</p> <p>Plazo determinado</p> <p>Plazo determinado</p> <p>Información escrita</p> <p>Información verbal</p> <p>Sueldos</p> <p>Comisiones</p> <p>Vacaciones</p> <p>Compensación por tiempo de servicios</p> <p>Capacitación general</p> <p>Capacitación específica</p> <p>Eval. en base a objetivos verificables</p> <p>Eval. en base a comportamiento como tal</p> <p>Colaboración</p> <p>Resolución de problemas</p> <p>Unión</p> <p>Amistad</p> <p>Confianza</p> <p>Aportes</p> <p>Tolerancia</p> <p>Valor del cambio</p> <p>Preocupación de directivos</p> <p>Confianza en el personal</p> <p>Preocupación por personal</p> <p>Ascenso justo</p> <p>Trato equitativo</p> <p>Preocupación por trabajador y familia</p> <p>Oportunidad de mejora continua</p>	<p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p> <p>Técnica:</p> <p>encuesta.</p> <p>Unidad de Análisis:</p> <p>Caja municipal Cusco S.A. sucursal de Cajamarca</p> <p>Unidad de observación:</p> <p>Colaborador de la Caja municipal Cusco S.A. sucursal de Cajamarca</p>	<p>Diseño de la investigación:</p> <p>Tipo:</p> <p>Aplicada</p> <p>Nivel</p> <p>Descriptivo correlacional.</p> <p>Diseño:</p> <p>No Experimental, Transversal</p>

positiva y moderada con la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024.	Integridad	Cumplimiento de promesas Transparencia en el personal Compartir información transparente Reconocimiento de jefes de errores
--	------------	--

Capítulo V

Resultados y discusión

5.1. Presentación de resultados

La investigación se llevó a cabo mediante la aplicación de 2 instrumentos (cuestionarios) uno para cada variable a colaboradores de la Caja municipal Cusco S.A. sucursal Cajamarca, año 2024. El cuestionario para la gestión del talento humano consta de 19 ítems, mientras que el cuestionario para analizar la cultura organizacional consta de 20 ítems; los mismos que fueron validados por 3 expertos y estadísticamente mediante el coeficiente de fiabilidad de Cronbach con los siguientes resultados:

Variable 1: Gestión del talento humano

Tabla 5

Estadísticos de fiabilidad gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.915	19

El valor de Alfa de Cronbach de 0.915, indica que existe alta confiabilidad del instrumento que se aplicó para medir la gestión del talento humano a la muestra y que da seguridad que los ítems van a ayudar a obtener la información necesaria para cumplir con los objetivos del estudio.

Tabla 6

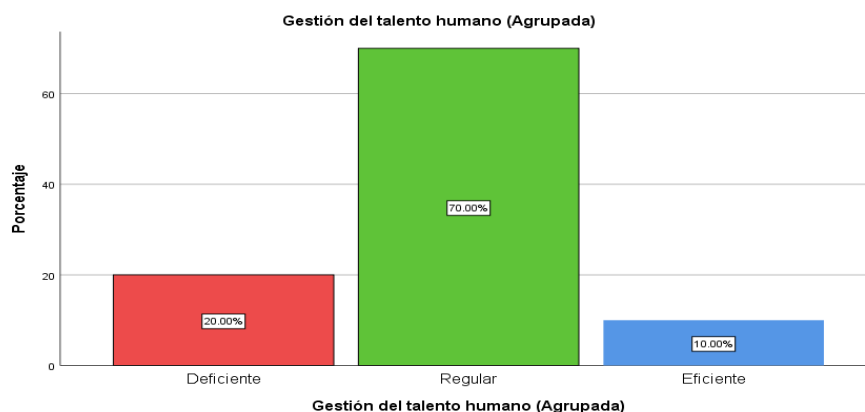
Gestión del talento humano en general

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	6	20.0	20.0	20.0
	Regular	21	70.0	70.0	90.0
	Eficiente	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota. Tomado de datos procesados en el SPSS

Figura 1

Gestión del talento humano en general



Nota. extraído de Tabla 6

Análisis e interpretación

De los 30 colaboradores de la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S.A. sucursal Cajamarca encuestados, respecto a la gestión del talento humano, en promedio de sus dimensiones el 70% manifestaron que es “regular”. Mientras que el 20% señaló que es “deficiente”.

Esta situación denota que no se está llevando adecuadamente la gestión de recursos humanos y es necesario que el gerente general de la entidad financiera enmiende a la brevedad posible.

Variable 2: Cultura organizacional

Tabla 7

Estadísticos de fiabilidad cultura organizacional

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.875	20

El valor de Alfa de Cronbach de 0.875, indica que existe alta confiabilidad del instrumento para medir la cultura organizacional que se aplicó a la muestra y que da

seguridad que los ítems van a ayudar a obtener la información necesaria para cumplir con los objetivos del estudio.

Tabla 8

Cultura organizacional en general

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Débil	8	26.7	26.7	26.7
	Regular	19	63.3	63.3	90.0
	Fuerte	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota. Tomado de datos procesados en el SPSS

Figura 2

Cultura organizacional en general



Nota. extraído de Tabla 8

Análisis e interpretación

De los 30 colaboradores de la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S.A. sucursal Cajamarca, encuestados, respecto a la cultura organizacional, en promedio de sus dimensiones el 63.3% manifestaron que es “regular”. Mientras que el 26.7% señaló que es “débil”.

Esta situación denota que no están establecidos de la mejor manera las creencias y los valores compartidos y es necesario que el gerente general de la entidad financiera enmiende a la brevedad posible.

5.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados.

5.2.1. Análisis, interpretación de resultados.

Este acápite se llevará a cabo por cada variable y por cada dimensión, para analizarlos según la opinión de los colaboradores de la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S.A. sucursal Cajamarca:

Variable 1: gestión del talento humano.

Dimensión 1: Reclutamiento.

Tabla 9

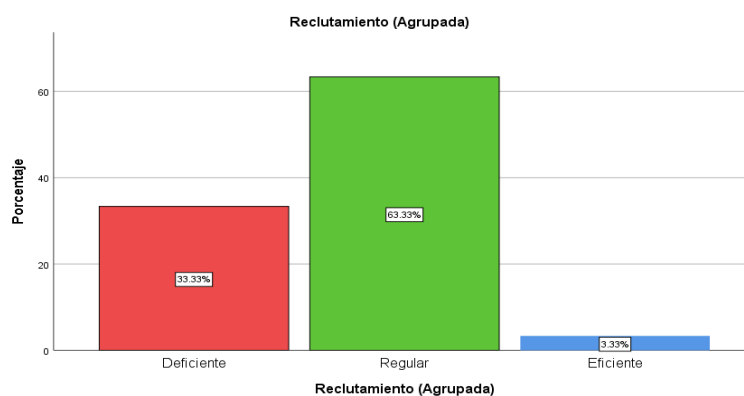
Reclutamiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	10	33.3	33.3	33.3
	Regular	19	63.3	63.3	96.7
	Eficiente	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota. Tomado de datos procesados en el SPSS

Figura 3

Reclutamiento



Nota. extraído de Tabla 9

Análisis e interpretación.

De los 30 colaboradores de la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S.A. sucursal Cajamarca encuestados, respecto a la dimensión reclutamiento de la variable

gestión del talento humano, en promedio de sus indicadores el 63.3% manifestaron que es “regular”. Mientras que el 33.3% señaló que es “deficiente”.

Esta situación denota que no se están llevando de la mejor manera el reclutamiento de personal y es necesario que el gerente general de la entidad financiera enmiende a la brevedad posible.

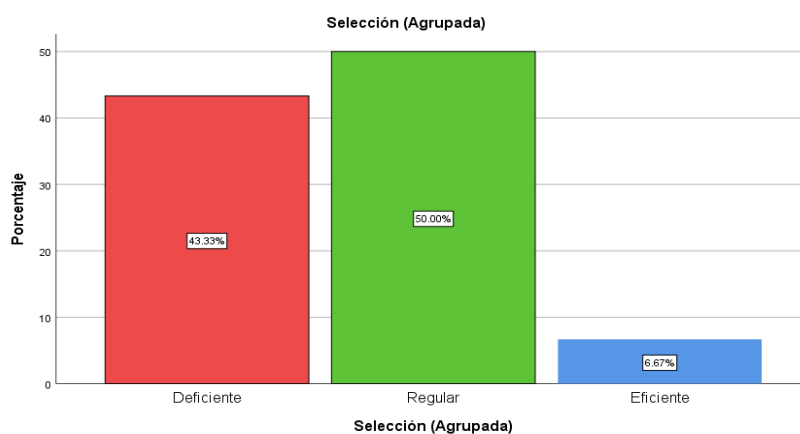
Dimensión 2: Selección.

Tabla 10
Selección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	13	43.3	43.3	43.3
	Regular	15	50.0	50.0	93.3
	Eficiente	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota. Tomado de datos procesados en el SPSS

Figura 4
Selección



Nota. extraído de Tabla 10

Análisis e interpretación

De los 30 colaboradores de la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S.A. sucursal Cajamarca encuestados, respecto a la dimensión selección de la variable

gestión del talento humano, en promedio de sus indicadores el 50.0% manifestaron que es “regular”. Mientras que el 43.3% señaló que es “deficiente”.

Esta situación denota que no se están llevando de la mejor manera la selección de personal, lo que trae consigo que se tenga el personal idóneo, por lo que es necesario que el gerente general de la entidad financiera enmiende a la brevedad posible.

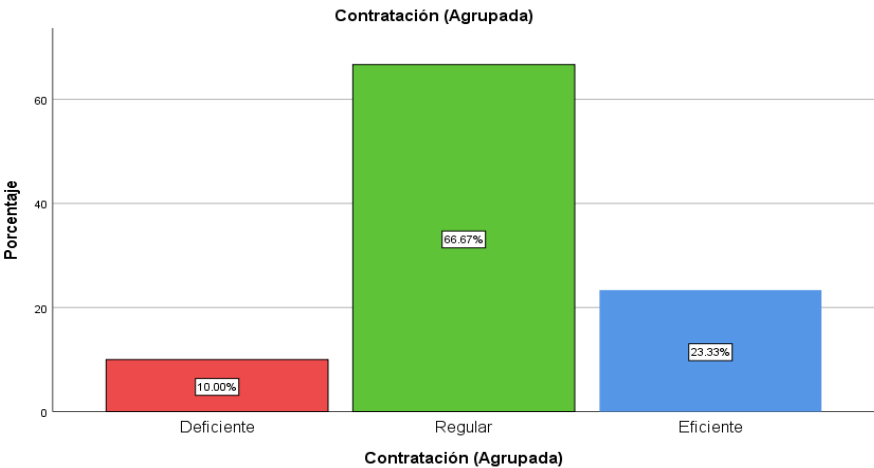
Dimensión 3: Contratación

Tabla 11
Contratación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	3	10.3	10.3	10.3
	Regular	20	66.7	66.7	76.7
	Eficiente	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota. Tomado de datos procesados en el SPSS

Figura 5
Contratación



Nota. extraído de Tabla 11

Análisis e interpretación

De los 30 colaboradores de la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S.A. sucursal Cajamarca, encuestados, respecto a la dimensión contratación de la variable

gestión del talento humano, en promedio de sus indicadores el 50.0% manifestaron que es “regular”. Mientras que el 43.3% señaló que es “deficiente”.

Esta situación denota que no se están llevando de la mejor manera la contratación de personal, por lo que es necesario que el gerente general de la entidad financiera enmiende a la brevedad posible.

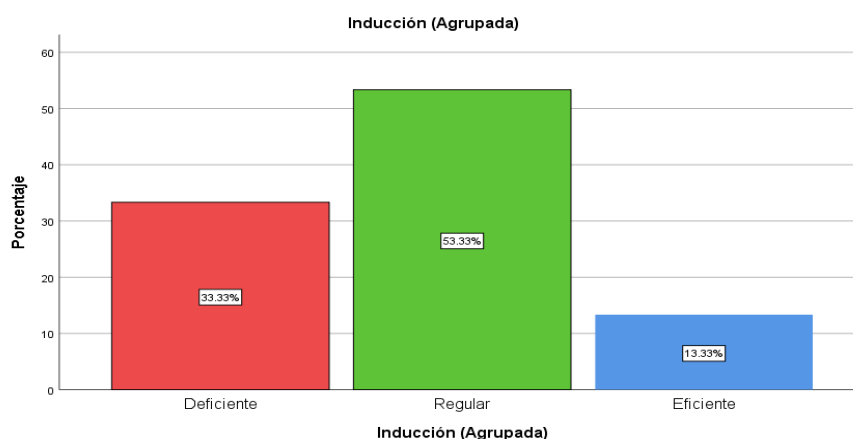
Dimensión 4: Inducción.

Tabla 12
Inducción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	10	33.3	33.3	33.3
	Regular	16	53.3	53.3	86.7
	Eficiente	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota. Tomado de datos procesados en el SPSS

Figura 6
Inducción



Nota. extraído de Tabla 12

Análisis e interpretación

De los 30 colaboradores de la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S.A. sucursal Cajamarca encuestados, respecto a la dimensión inducción de la variable gestión del talento humano, en promedio de sus indicadores el 53.3% manifestaron que es “regular”. Mientras que el 33.3% señaló que es “deficiente”.

Esta situación denota que no se están llevando de la mejor manera la inducción de personal, por lo que es necesario que el gerente general de la entidad financiera enmiende a la brevedad posible.

Dimensión 5: Sistema de remuneraciones.

Tabla 13

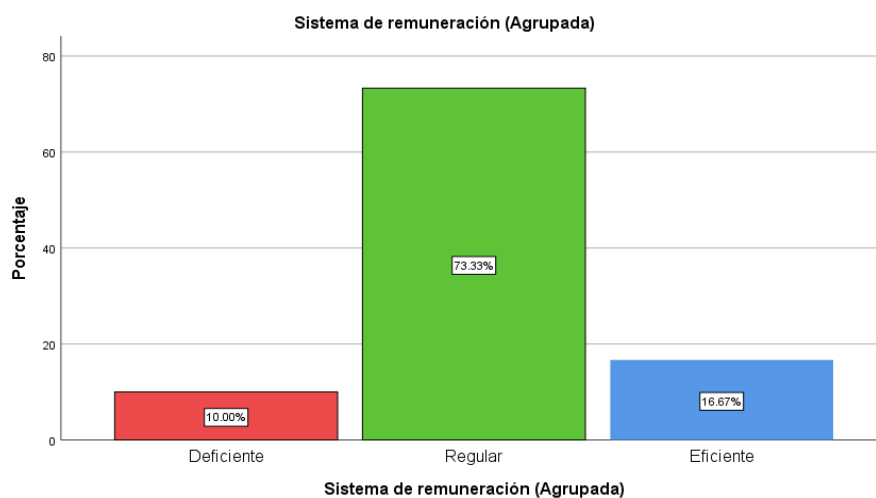
Sistema de remuneración

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	3	10.0	10.0	10.0
	Regular	22	73.3	73.3	83.3
	Eficiente	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota. Tomado de datos procesados en el SPSS

Figura 7

Sistema de remuneración



Nota. extraído de Tabla 13

Análisis e interpretación

De los 30 colaboradores de la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S.A. sucursal Cajamarca, respecto a la dimensión sistema de remuneración de la variable gestión del talento humano, en promedio de sus indicadores el 73.3% manifestaron que es “regular”. Mientras que el 10.0% señaló que es “deficiente”.

Esta situación denota que no se están llevando de la mejor manera el sistema de remuneración del personal, por lo que es necesario que el gerente general de la entidad financiera enmiende a la brevedad posible.

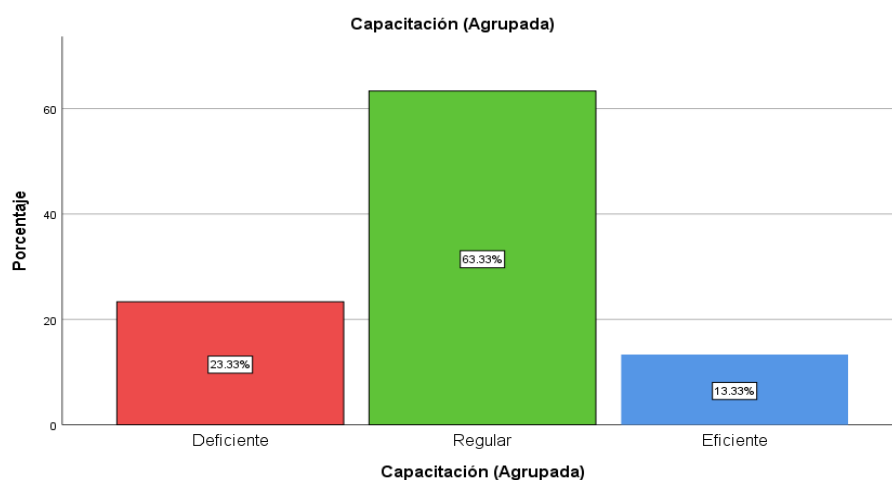
Dimensión 6: Capacitación.

Tabla 14
Capacitación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	7	23.4	23.4	23.4
	Regular	19	63.3	63.3	86.7
	Eficiente	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota. Tomado de datos procesados en el SPSS

Figura 8
Capacitación



Nota. extraído de Tabla 14

Análisis e interpretación.

De los 30 colaboradores de la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S.A. sucursal Cajamarca encuestados, respecto a la dimensión capacitación de la variable gestión del talento humano, en promedio de sus indicadores el 63.3% manifestaron que es “regular”. Mientras que el 23.3% señaló que es “deficiente”.

Esta situación denota que no se están llevando de la mejor manera la capacitación del personal, por lo que es necesario que el gerente general de la entidad financiera enmiende a la brevedad posible.

Dimensión 7: Evaluación del desempeño.

Tabla 15

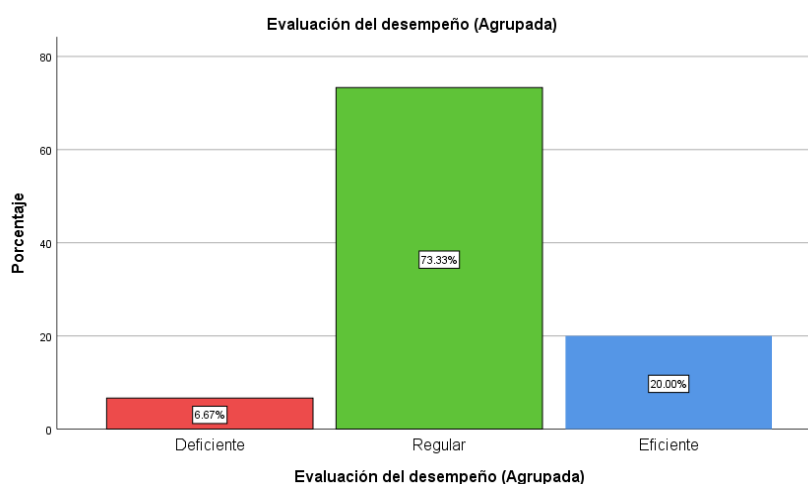
Evaluación del desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	6.7	6.7	6.7
	Regular	22	73.3	73.3	80.0
	Eficiente	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota. Tomado de datos procesados en el SPSS

Figura 9

Evaluación del desempeño



Nota. extraído de Tabla 15

Análisis e interpretación

De los 30 colaboradores de la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S.A. sucursal Cajamarca encuestados, respecto a la dimensión evaluación del desempeño de la variable gestión del talento humano, en promedio de sus indicadores el 73.3% manifestaron que es "regular". Mientras que el 6.7% señaló que es "deficiente".

Esta situación denota que no se están llevando de la mejor manera la evaluación del desempeño del personal, por lo que es necesario que el gerente general de la entidad financiera enmiende a la brevedad posible.

Variable 2: cultura organizacional.

Dimensión 1: Trabajo en equipo.

Tabla 16

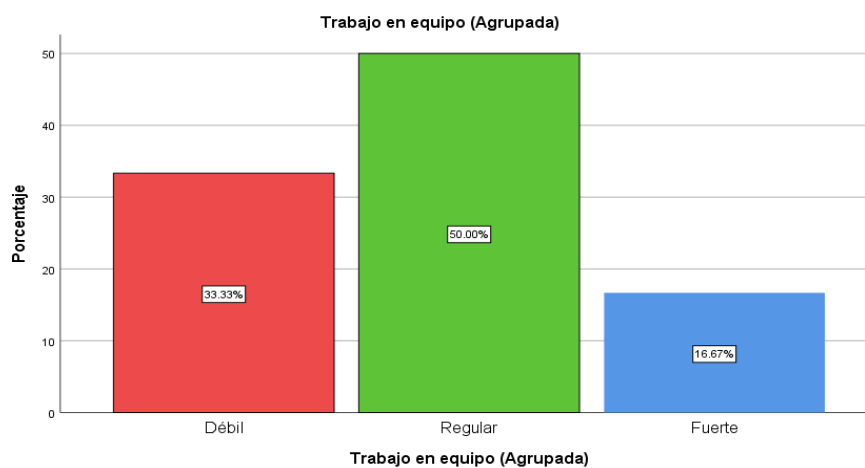
Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	10	33.3	33.3	33.3
	Regular	15	50.0	50.0	83.3
	Eficiente	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota. Tomado de datos procesados en el SPSS

Figura 10

Trabajo en equipo



Nota. extraído de Tabla 16

Análisis e interpretación.

De los 30 colaboradores de la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S.A. sucursal Cajamarca encuestados, respecto a la dimensión trabajo en equipo de la variable cultura organizacional, en promedio de sus indicadores el 73.3% manifestaron que es “regular”. Mientras que el 6.7% señaló que es “deficiente”.

Esta situación denota que no se están llevando de la mejor manera el trabajo en equipo del personal, por lo que es necesario que el gerente general vea las estrategias pertinentes para resolverlo.

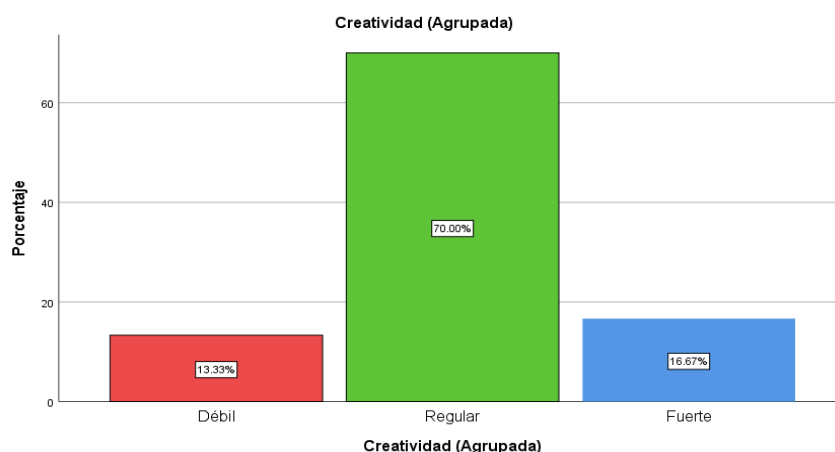
Dimensión 2: Creatividad.

Tabla 17
Creatividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	4	13.3	13.3	13.3
	Regular	21	70.0	70.0	83.3
	Eficiente	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota. Tomado de datos procesados en el SPSS

Figura 11
Creatividad



Nota. extraído de Tabla 17

Análisis e interpretación.

De los 30 colaboradores de la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S.A. sucursal Cajamarca encuestados, respecto a la dimensión creatividad de la variable cultura organizacional, en promedio de sus indicadores el 70.0% manifestaron que es “regular”. Mientras que el 13.3% señaló que es “deficiente”.

Esta situación denota que no se están llevando de la mejor manera la creatividad del personal, por lo que es necesario que el gerente general vea las estrategias pertinentes para resolverlo.

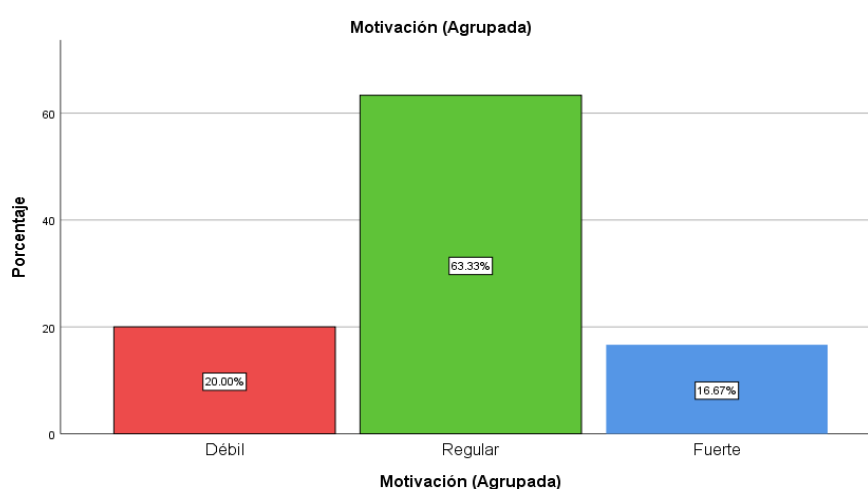
Dimensión 3: Motivación.

Tabla 18
Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	6	20.0	20.0	20.0
	Regular	19	63.3	63.3	83.3
	Eficiente	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota. Tomado de datos procesados en el SPSS

Figura 12
Motivación



Nota. extraído de Tabla 18

Análisis e interpretación.

De los 30 colaboradores de la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S.A. sucursal Cajamarca encuestados, respecto a la dimensión motivación de la variable cultura organizacional, en promedio de sus indicadores el 63.3% manifestaron que es “regular”. Mientras que el 20.0% señaló que es “deficiente”.

Esta situación denota que no se están llevando de la mejor manera la motivación del personal, por lo que es necesario que el gerente general vea las estrategias pertinentes para resolverlo.

Dimensión 4: Justicia.

Tabla 19

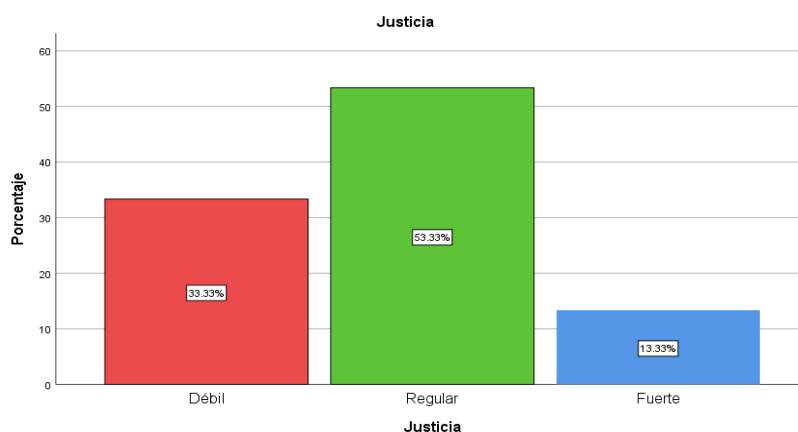
Justicia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	10	33.4	33.4	33.4
	Regular	16	53.3	53.3	86.3
	Eficiente	4	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota. Tomado de datos procesados en el SPSS

Figura 13

Justicia



Nota. extraído de Tabla 19

Análisis e interpretación.

De los 30 colaboradores de la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S.A. sucursal Cajamarca, encuestados, respecto a la dimensión justicia de la variable cultura organizacional, en promedio de sus indicadores el 53.3% manifestaron que es “regular”. Mientras que el 33.3% señaló que es “deficiente”.

Esta situación denota que no se están llevando de la mejor manera la justicia, por lo que es necesario que el gerente general vea las estrategias pertinentes para resolverlo.

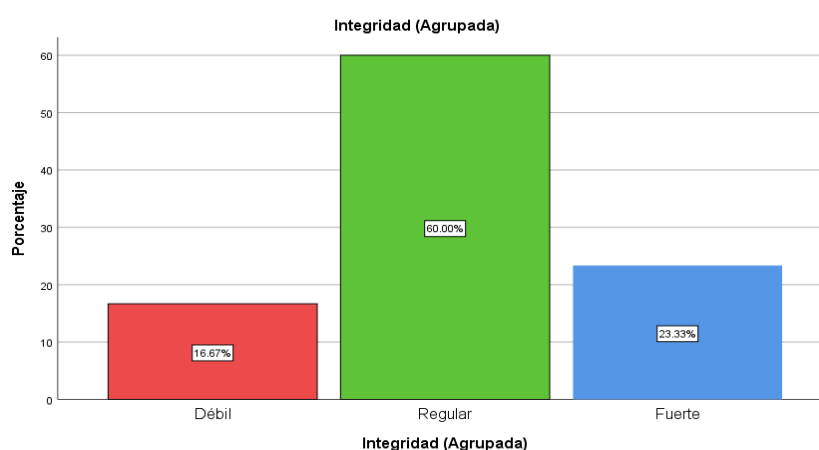
Dimensión 5: Integridad.

Tabla 20
Integridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	5	16.7	16.7	16.7
	Regular	18	60.0	60.0	76.7
	Eficiente	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota. Tomado de datos procesados en el SPSS

Figura 14
Integridad



Nota. extraído de Tabla 20

Análisis e interpretación.

De los 30 colaboradores de la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S.A. sucursal Cajamarca, encuestados, respecto a la dimensión integridad de la variable cultura organizacional, en promedio de sus indicadores el 60.0% manifestaron que es “regular”. Mientras que el 16.7% señaló que es “deficiente”.

Esta situación denota que no se están llevando de la mejor manera la integridad, por lo que es necesario que el gerente general vea las estrategias pertinentes para resolverlo.

5.2.2. Discusión de resultados.

La investigación buscó determinar la relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S.A. sucursal Cajamarca, año 2024. Lo cual obtuvo como resultados que la gestión de recursos humanos fue calificada por el 70% de los colaboradores como “regular”, mientras que la cultura organizacional fue calificada por el 63.3% también como “regular” lo que denota que existe una correlación positiva moderada alta, tal como lo indica el valor rho de Pearson que es de 0.769.

Estos resultados: coinciden con los resultados del artículo de Martínez (2023) *La gestión del potencial humano con base en la innovación y con repercusión de la cultura organizacional empresarial*, que concluye que la adopción de procesos innovadores en la gestión del capital humano, ha tenido un desarrollo inicial en donde el propietario es quien acepta directamente esta obligación de la gestión del potencial humano en un 52,5%, y el área de capital humano representa la responsabilidad en un porcentaje menor de los casos con un 20 %, lo cual ‘puede ser calificado como “regular”

Asimismo, coincide con los resultados del artículo de Castro, Luna & Erazo (2020) *Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario, de la universidad católica de Cuenca*. Que concluye que existe horas de trabajo excesivas como una compensación salarial inadecuada, alto índice de rotación de personal, lo que impide que exista un inadecuado desempeño laboral, lo cual conlleva a no realizar una adecuada contratación de los recursos humanos, en base a un perfil predeterminado, con el fin de asegurar su presencia continua dentro del negocio y, por ende, su estabilidad. Estos resultados denotan también que la gestión de recursos humanos no se está llevando en forma adecuada.

De igual modo, coinciden con los resultados de la tesis de Armijos, Bermudez y Mora (2019) *La gestión del capital humano en las entidades corporativas*. Según las conclusiones identificó que el activo más importante que tiene una empresa son sus recursos humanos. Y no es cierto que el reclutamiento y la contratación sean los únicos aspectos de la gestión de recursos humanos; sino también otros procesos que incluye la apertura del Departamento de Recursos Humanos para que se mejore la gestión de recursos humanos.

De la misma manera, coincide con los resultados del artículo de Borrero (2019) *Etapas de gestión del talento humano en el rubro educativo gerencial de Colombia*, que encontró como resultado, que el crecimiento y consolidación de una organización en el mercado se vería facilitado con la creación del departamento de talento humano dentro de una empresa para garantizar que los recursos humanos de la empresa se gestionen de manera eficiente.

También coincide con los resultados de la tesis de Ángeles (2019) *Gestión del talento humano y cultura organizacional gestionados por el área de recursos humanos UGEL 6, Ate Vitarte*, que concluye, que existe una relación significativa y positiva entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional, del mismo modo entre la gestión del talento de personas y la producción y con los valores que conforman la cultura de la organización, lo cual corrobora los resultados encontrados en mi investigación desarrollada.

De igual modo, coincide con los resultados del artículo de Álvarez et. al (2021) *Análisis de la gestión del potencial humano en el crecimiento empresarial* Los hallazgos obtenidos demostraron que la gestión del talento humano es ineficiente, ya que no se observan políticas y estándares de personal, lo que es el reflejo de su inexistencia y lo cual afecta el crecimiento empresarial.

Asimismo, coinciden con los resultados del artículo de Paredes & Bustamante (2021) *Gestión de talento humano e incremento productivo en bancos de Guayaquil*. Que concluye que existe una conexión positiva entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral entre los colaboradores que laboran en los bancos de Guayaquil que cuentan con mayor capital financiero. Es necesario resaltar que ambas no se encuentran en un nivel de “regular” según la percepción de los encuestados.

También, coinciden con los resultados de la tesis de Marron (2022) *Gestión del talento humano y desarrollo organizacional de la empresa sienerg, villa el salvador – 2022*. Que existe una correlación positiva alta entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional; asimismo, se encontró que existen correlaciones altas entre la integración de personas con el desarrollo organizacional y correlaciones moderadas entre la organización de personas, desarrollo de personas, retención de personas y evaluación de personas con el desarrollo organizacional.

De la misma manera, coinciden con los resultados de la tesis de Guevara (2021) *la gestión de recursos humanos y su influencia en la cultura organizacional en la Subgerencia regional de Cutervo, 2021*, que concluye que gestión de recursos humanos influye significativamente en la cultura organizacional, lo cual demuestra que existe evidencia estadística para considerar a correlación entre las variables estudiadas; así mismo cuando se correlacionaron cada dimensión de la variable gestión de recursos humanos con la cultura organizacional y al mismo modo cada dimensión de la variable cultura organizacional se evidencio la alta correlación entre las variables, por lo tanto, se puede sostener que existe una correlación significativa entre la gestión de recursos humano y la cultura organizacional en la Gerencia Sub Regional de Cutervo.

Del mismo modo, coinciden con los resultados de la tesis de Mantilla & Rayco (2020) *La gestión del potencial humano y su Influencia en la productividad laboral*.

Los resultados estadísticos evidencian la correlación por el valor rho de Sperman que es de -0.089, que denota que existe una influencia significativa de la gestión del potencial humano en la productividad;, que demuestra que la variable selección de personal no influye significativamente en la productividad laboral.

Igualmente, coinciden con los resultados de la tesis de Ysquierdo & Vasquez (2018) *Influencia de la Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral de los colaboradores*. Que concluye que en la gestión del talento humano revelaron que el 60% de los colaboradores encuestados afirmó que la gestión del talento humano se realiza sólo ocasionalmente, y 66, 7% de los encuestados mencionó las condiciones laborales en las empresas no son tan buenas como podrían ser, lo cual denota que existe un gestin de talento humano “deficiente”.

Finalmente, coinciden con los resultados de la tesis de Uribe & Rodriguez (2018) titulada: *Administracion del recurso humano y su incidencia con el desenvolvimiento laboral*, que concluye que no existe una adecuada gestión de recurso humano lo que no permitirá obtener beneficios para la organización, ni garantizar el mejor desarrollo de las actividades y mejorar el desenvolvimiento laboral individual, grupal y organizacional.

5.3. Prueba de hipótesis

5.3.1. Contrastación estadística de la hipótesis

Para realizar la prueba de hipótesis primero se realizó la prueba de normalidad que nos indica que la prueba de correlacion a emplear debe ser la de Pearson.

Tabla 21*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	0.122	30	0.200*	0.974	30	0.667
Cultura organizacional	0.125	30	0.200*	0.968	30	0.477

El resultado indica que los datos se distribuyen de manera normal los p_valor son > 0.05 (Sig.=0.200). Por lo tanto, se trabaja con el coeficiente de correlación de Pearson.

Hipótesis general

La gestión del talento humano tiene una relación positiva y moderada con la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S.A. sucursal Cajamarca, año 2024.

Tabla 22*Prueba de correlación de hipótesis general*

		Gestión del talento humano	Cultura organizacional
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	0.769**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	30	30
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	0.769**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	30	30

El valor rho del coeficiente de correlación de Pearson de 0.769, indica que existe correlación positiva alta entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional, lo cual difiere de la hipótesis planteada que indicaba que la correlación iba a ser positiva moderada.

Hipótesis específica 1

El reclutamiento de personal tiene una relación positiva y moderada con la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024.

Tabla 23

Prueba de correlación de hipótesis específica 1

		Reclutamiento	Cultura organizacional
Reclutamiento	Correlación de Pearson	1	0.452**
	Sig. (bilateral)		0.012
	N	30	30
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	0.452**	1
	Sig. (bilateral)	0.012	
	N	30	30

El valor rho del coeficiente de correlación de Pearson de 0.452, indica que existe correlación positiva moderada entre el reclutamiento y la cultura organizacional, lo cual coincide con la hipótesis planteada que indicaba que la correlación iba a ser positiva moderada.

Hipótesis específica 2

La selección del personal tiene una relación positiva y moderada con la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024.

Tabla 24

Prueba de correlación de hipótesis específica 2

		Selección	Cultura organizacional
Selección	Correlación de Pearson	1	0.643**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	30	30

Cultura	Correlación de Pearson	0.643**	1
organizacional	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	30	30

El valor rho del coeficiente de correlación de Pearson de 0.643, indica que existe correlación positiva moderada entre la selección y la cultura organizacional, lo cual coincide con la hipótesis planteada que indicaba que la correlación iba a ser positiva moderada.

Hipótesis específica 3

La contratación del personal tiene una relación positiva y moderada con la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024.

Tabla 25

Prueba de correlación de hipótesis específica 3

		Contratación	Cultura organizacional
Contratación	Correlación de Pearson	1	0.735**
	Sig. (bilateral)		0.012
	N	30	30
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	0.735**	1
	Sig. (bilateral)	0.012	
	N	30	30

El valor rho del coeficiente de correlación de Pearson de 0.735, indica que existe correlación positiva alta entre la contratación y la cultura organizacional, lo cual difiere de la hipótesis planteada que indicaba que la correlación iba a ser positiva moderada.

Hipótesis específica 4

La inducción del personal tiene una relación positiva y moderada con la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024.

Tabla 26*Prueba de correlación de hipótesis específica 4*

		Inducción	Cultura organizacional
Inducción	Correlación de Pearson	1	0.522**
	Sig. (bilateral)		0.003
	N	30	30
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	0.522**	1
	Sig. (bilateral)	0.003	
	N	30	30

El valor rho del coeficiente de correlación de Pearson de 0.522, indica que existe correlación positiva moderada entre la inducción y la cultura organizacional, lo cual coincide con la hipótesis planteada que indicaba que la correlación iba a ser positiva moderada.

Hipótesis específica 5

El sistema de remuneraciones del personal tiene una relación positiva y moderada con la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024.

Tabla 27*Prueba de correlación de hipótesis específica 5*

		Sistema de remuneración	Cultura organizacional
Sistema de remuneración	Correlación de Pearson	1	0.708**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	30	30
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	0.708**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	30	30

El valor rho del coeficiente de correlación de Pearson de 0.708, indica que existe correlación positiva alta entre el sistema de remuneración y la cultura organizacional, lo cual difiere de la hipótesis planteada que indicaba que la correlación iba a ser positiva moderada.

Hipótesis específica 6

La capacitación del personal tiene una relación positiva y moderada con la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024.

Tabla 28

Prueba de correlación de hipótesis específica 6

		Capacitación	Cultura organizacional
Capacitación	Correlación de Pearson	1	0.686**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	30	30
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	0.686**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	30	30

El valor rho del coeficiente de correlación de Pearson de 0.686, indica que existe correlación positiva moderada entre la capacitación y la cultura organizacional, lo cual coincide con la hipótesis planteada que indicaba que la correlación iba a ser positiva moderada.

Hipótesis específica 7

La evaluación de desempeño del personal tiene una relación positiva y moderada con la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024.

Tabla 29

Prueba de correlación de hipótesis específica 7

		Evaluación del desempeño	Cultura organizacional
Evaluación del desempeño	Correlación de Pearson	1	0.595**
	Sig. (bilateral)		0.001
	N	30	30
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	0.595**	1
	Sig. (bilateral)	0.001	
	N	30	30

El valor rho del coeficiente de correlación de Pearson de 0.595, indica que existe correlación positiva moderada entre el reclutamiento y la cultura organizacional, lo cual coincide con la hipótesis planteada que indica que la correlación es positiva moderada.

Conclusiones

Los resultados de la investigación en función de los objetivos son:

En cuanto a determinar la relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S.A. sucursal Cajamarca, año 2024, la investigación encontró que existe relación directa entre la gestión de recursos humanos y la cultura organizacional porque fueron calificadas como “regular” por el 70% y 63.3% respectivamente, lo cual se corrobora porque el valor rho de correlación de Pearson es de 0.769 lo que denota una correlación positiva alta.

En cuanto a identificar la relación entre el reclutamiento de personal y la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024. La investigación encontró que existe relación directa entre el reclutamiento y la cultura organizacional debido a que el reclutamiento fue calificado por el 63.3% como “regular” y la cultura organizacional coincidentemente también fue calificada por el 63.3% como “regular”, lo cual se corrobora porque el valor rho de correlación de Pearson es de 0.452 lo que denota una correlación positiva moderada.

En cuanto a identificar la relación entre la selección del personal y la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024. La investigación encontró que existe relación directa entre la selección de personal y la cultura organizacional debido a que la selección fue calificado por el 50.0% como “regular” y la cultura organizacional fue calificada por el 63.3% como “regular”, lo cual se corrobora porque el valor rho de correlación de Pearson es de 0.643 lo que denota una correlación positiva moderada.

En cuanto a identificar la relación entre la contratación del personal y la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal

Cajamarca, año 2024. La investigación encontró que existe relación directa entre la contratación y la cultura organizacional debido a que la contratación fue calificada por el 66.7% como “regular” y la cultura organizacional fue calificada por el 63.3% como “regular”, lo cual se corrobora porque el valor rho de correlación de Pearson es de 0.735 lo que denota una correlación positiva alta.

En cuanto a identificar la relación entre la inducción del personal y la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024. La investigación encontró que existe relación directa entre la inducción y la cultura organizacional debido a que la inducción fue calificada por el 53.3% como “regular” y la cultura organizacional fue calificada por el 63.3% como “regular”, lo cual se corrobora porque el valor rho de correlación de Pearson es de 0.522 lo que denota una correlación positiva moderada.

En cuanto a identificar la relación entre el sistema de remuneraciones del personal y la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024. La investigación encontró que existe relación directa entre el sistema de remuneración y la cultura organizacional debido a que el sistema de remuneración fue calificada por el 73.3% como “regular” y la cultura organizacional fue calificada por el 63.3% como “regular”, lo cual se corrobora porque el valor rho de correlación de Pearson es de 0.708 lo que denota una correlación positiva alta.

En cuanto a identificar la relación entre la capacitación del personal y la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024. La investigación encontró que existe relación directa entre la capacitación y la cultura organizacional debido a que el sistema de remuneración fue calificado por el 63.3% como “regular” y la cultura organizacional fue calificada por el

63.3% como “regular”, lo cual se corrobora porque el valor rho de correlación de Pearson es de 0.686 lo que denota una correlación positiva moderada.

En cuanto a identificar la relación de la evaluación de desempeño del personal y la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024. La investigación encontró que existe relación directa entre la evaluación del desempeño y la cultura organizacional debido a que la evaluación del desempeño fue calificada por el 73.3% como “regular” y la cultura organizacional también fue calificada por el 63.3% como “regular”, lo cual se corrobora porque el valor rho de correlación de Pearson es de 0.595 lo que denota una correlación positiva moderada.

Recomendaciones

Se recomienda al gerente general de la Caja municipal Cusco S.A. sucursal Cajamarca, lo siguiente:

En cuanto a la relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S.A. sucursal Cajamarca, año 2024. Aplicar los fundamentos de la gestión de recursos humanos para seguir los procesos tal cual están establecidos en la teoría,

En cuanto a la relación entre el reclutamiento de personal y la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024. Se recomienda llevar a cabo el reclutamiento interno, externo y mixto-

En cuanto a la relación entre la selección del personal y la cultura organizacional en la Caja Municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024. Se recomienda emplear todas las herramientas y técnicas establecidas en este campo para encontrar el personal idóneo.

En cuanto a la relación entre la contratación del personal y la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024. Se recomienda emplear el contrato a plazo determinado y el indeterminado con plazos no muy cortos de contrato.

En cuanto a la relación entre la inducción del personal y la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024. Se recomienda realizar la inducción verbal y escrita de manera oportuna y pertinente.

En cuanto a la relación entre el sistema de remuneraciones del personal y la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal

Cajamarca, año 2024. Se recomienda revisar la escala salarial teniendo preocupación que no sea inferior al promedio de mercado y sobre todo otorgar todos sus beneficios sociales.

En cuanto a la relación entre la capacitación del personal y la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024. Se recomienda elaborar un programa de capacitación constante para el personal en temas generales y específicos.

En cuanto a identificar la relación de la evaluación de desempeño del personal y la cultura organizacional en la Caja municipal de ahorro y crédito Cusco S. A. sucursal Cajamarca, año 2024. Se recomienda realizar la evaluación del desempeño en base a objetivos verificables, en base al comportamiento como tal y la de 360 grados.

Referencias

- ALIDE. (2021). *Desarrollo organizacional en la banca*. Obtenido de <https://www.alide.org.pe/seminario-desarrollo-organizacional-en-la-banca/>
- Álvarez et. al (2021) *Análisis de la gestión del potencial humano en el crecimiento empresarial* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo].
- Armijos, B. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista universidad y sociedad*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Ángeles, E. (2019) *Gestión del talento humano y cultura organizacional gestionados por el área de recursos humanos UGEL 6, Ate Vitarte*.
- Armijos, W. Bermudez, B. & Mora, V. (2019) En su investigación titulada: *La gestión del capital humano en las entidades corporativa financieras*. Universidad César Vallejo.
- Arturo, A. (2019). *Reclutamiento y seleccion del personal*. España: Editorial Elearning S.L. Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=63fIDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=selecci%C3%B3n+de+personal&ots=4pdp_uytHZ&sig=W0NvSqvjbz2XCGkGATmdi_uVYyg#v=onepage&q=selecci%C3%B3n%20de%20personal&f=false

- Banco Mundial. (2021). *Las inversiones en capital humano requieren medidas de financiamiento audaces para lograr una recuperación resiliente*. Obtenido de <https://blogs.worldbank.org/es/voces/las-inversiones-en-capital-humano-requieren-medidas-de-financiamiento-audaces-para-lograr-una-recuperacion-resiliente>
- Borrero, R. (2019). *Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia. Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/105/105590017/html/index.html>
- Castro, E. Luna, A. y Erazo, G. (2020). *Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7200012>
- Chen, R. (2020). Competencias que potencian la capacidad gerencial en las personas directivas para el trabajo efectivo. *innovaciones educativas*. doi:<http://dx.doi.org/10.22458/ie.v22i32.2964>
- Chiavenato, I. (2014). *Gestión del talento humano*. Editorisl Educacion. Obtenido de <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/411a2cf692b9cf71fcd1e983948aa0de.pdf>
- Duran, Y. (2020). *gestion del puesto y evaluacion de desempeño*. Elearning S.L. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_del_puesto_y_evaluaci%C3%B3n_del_de/3Cj-DwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1
- Flores, Q. H. (2021). *Desempeño laboral y su relación con la planificación de personal. Polo del conocimiento*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094517>

- Guevara, W. (2021) *la gestión de recursos humanos y su influencia en la cultura organizacional en la Subgerencia regional de Cutervo, 2021*, [Tesis de licenciatura, Universidad Alas Peruanas].
- Hernández, R. Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigacion*. Obtenido de http://docs.wixstatic.com/ugd/986864_5bcd4bbbf3d84e8184d6e10eecea8fa3.pdf
- INEI. (2019). *Sector servicios prestados a empresas creció 3,96% en abril 2019* . Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/inei/noticias/535268-sector-servicios-prestados-a-empresas-crecio-3-96-en-abril-2019-y-acumulo-comportamiento-positivo-por-vigesimo-cuarto-mes-continuo>
- Mantilla, S. y Rayco, M. (2020). *La gestión del talento humano y su influencia en la productividad laboral*. [Tesis de licenciatura, Universidad Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca].
- Marron (2022) en su tesis titulada: *Gestión del talento humano y desarrollo organizacional de la empresa sienerg, villa el salvador – 2022*.
- Martinez, L. (2023). *La gestión del talento humano con base en la innovación y con repercusión de la cultura organizacional en al Universidad Nacional de la Patagonia Austral. Informe Científico Técnico UNPA*. doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8901464>
- Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación. Obtenido de <https://drive.google.com/file/d/1UYSBS3n5fUe6bIYYXYvy7LV2dBYTANPX/view>
- Moreno, G. (2023). *¿Qué es la selección de personal?* Obtenido de <https://blog.hubspot.es/service/seleccion-de-personal>

- Paredes, T. & Bustamante, R. (2021) *Gestión de talento humano e incremento productivo en bancos de Guayaquil*. Universidad Central de Ecuador,
- Perez. G. (2023). *Concepto definición*. Obtenido de Laboral: https://conceptodefinicion.de/laboral/#google_vignette
- Rivera, C. F. (2018). *Cultura organizacional, retos y desafíos. Gerencia*. Obtenido de <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2165/Cultura%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Santander, U. (2022). *Qué es la gestión empresarial*. Obtenido de <https://www.becas-santander.com/es/blog/gestion-empresarial.html>
- Sevilla. D. (2020). *Productividad*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/productividad.html>
- Uribe, T. & Rodriguez, A. (2018). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desenvolvimiento laboral*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Cajamarca.
- Ysquierdo, R. y Vasquez. T. (2018). *“Influencia de la gestión del talento en el desempeño laboral de los colaboradores en un entidad financiera*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte de Cajamarca].

Apéndices

Apéndice A

Instrumento sobre gestión de recursos humanos

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

Estimado colaborador:

Califique entre 1 a 5 la importancia que usted le otorga a cada una de los siguientes ítems relacionados con la gestión de recursos humanos de acuerdo a los siguientes criterios:

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

	Variable 1: Gestión de recursos humanos	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Reclutamiento					
	Indicador 1: Reclutamiento interno					
1	En la Caja se aplica el reclutamiento interno para cubrir las plazas					
	Indicador 2: Reclutamiento mixto					
2	En la Caja se aplica el reclutamiento mixto para cubrir las plazas					
	Indicador 3: Reclutamiento externo					
3	En la Caja se aplica el reclutamiento externo para cubrir las plazas					
	Dimensión 2: Selección					
	Indicador 1: Curriculum vitae					
4	En la Caja se revisa curriculum vitae de postulantes para plazas					
	Indicador 2: entrevista					
5	En la Caja se aplica entrevista a postulantes para plazas					
	Indicador 3: Prueba de conocimientos					
6	En la Caja se aplica prueba de conocimientos a postulantes para plazas					
	Indicador 4: Prueba psicológica					
7	En la Caja se aplica prueba psicológica a postulantes para plazas					
	Dimensión 3: Contratación					
	Indicador 1: Plazo determinado					
8	En la Caja se contrata a plazo determinado a los colaboradores seleccionados					
	Indicador 2: Plazo indeterminado					
9	En la Caja se contrata a plazo indeterminado a los colaboradores seleccionados					
	Dimensión 4: Inducción					
	Indicador 1: Información escrita					
10	En la Caja se informa en forma escrita a colaboradores contratados					
	Indicador 2: Información verbal					
11	En la Caja se informa en forma verbal a colaboradores contratados					
	Dimensión 5: Sistema de remuneraciones					
	Indicador 1: Sueldos					
12	En la Caja se tiene establecido una remuneración justa y equitativa					
	Indicador 2: Comisiones					
13	En la Caja se tiene establecido comisiones equitativas para el trabajo					
	Indicador 3: Vacaciones					
14	En la Caja se tiene establecido el otorgamiento de vacaciones al personal					
	Indicador 4: Compensación por tiempo de servicios					

15	En la Caja se otorga CTS a los colaboradores					
	Dimensión 6: Capacitación					
	Indicador 1: Capacitación general					
16	En la Caja se tiene un programa de capacitación general para los colaboradores					
	Indicador 2: Capacitación específica					
17	En la Caja se tiene un programa de capacitación específica para los colaboradores					
	Dimensión 7: Evaluación del desempeño					
	Indicador 1: Evaluación en base a objetivos verificables					
18	En la Caja se realiza una evaluación del desempeño a los colaboradores en base a objetivos verificables					
	Indicador 2: Evaluación en base a comportamiento como tal					
19	En la Caja se realiza una evaluación del desempeño a los colaboradores en base al comportamiento como tal.					

Apéndice B

Instrumento sobre cultura organizacional

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

Estimado colaborador:

Califique entre 1 a 5 la importancia que usted le otorga a cada una de los siguientes ítems relacionados con la cultura organizacional de acuerdo a los siguientes criterios:

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

	Variable 2: Cultura organizacional	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Trabajo en equipo					
	Indicador 1: Colaboración					
1	En la Caja existe colaboración entre los colaboradores					
	Indicador 2: Resolución de problemas					
2	En la Caja existe predisposición a la resolución de problemas					
	Indicador 3: Unión					
3	En la Caja existe unión entre los colaboradores					
	Indicador 4: Amistad					
4	En la Caja existe amistad entre los colaboradores					
	Dimensión 2: Creatividad					
	Indicador 1: Confianza					
5	En la Caja existe confianza entre los colaboradores					
	Indicador 2: Aportes					
6	En la Caja se valora los aportes de los colaboradores					
	Indicador 3: Tolerancia					
7	En la Caja existe tolerancia entre los colaboradores de todas las áreas					
	Indicador 4: Valor del cambio					
8	En la Caja los colaboradores valoran y asumen el cambio					
	Dimensión 3: Motivación					
	Indicador 1: Preocupación de directivos					
8	En la Caja existen preocupación por el trabajo de parte de los directivos					
	Indicador 2: Confianza en el personal					
10	En la Caja existe confianza entre los colaboradores					
	Indicador 3: Preocupación por el personal					
11	En la Caja existe preocupación de los colaboradores por el trabajo					
	Indicador 4: Recursos necesarios para trabajar					
12	En la Caja existe preocupación por dotar a los colaboradores de los recursos necesarios para trabajar					
	Dimensión 4: Justicia					
	Indicador 1: Ascenso justo					
13	En la Caja se promueve el ascenso justo de los colaboradores					
	Indicador 2: Trato equitativo					
14	En la Caja existe un trato equitativo a los colaboradores					
	Indicador 3: Preocupación por el trabajador y familia					
15	En la Caja existe preocupación por el colaborador y su familia					
	Indicador 4: Oportunidad de mejora continua					

16	En la Caja existe oportunidad de mejora continua a los colaboradores					
	Dimensión 5: Integridad					
	Indicador 1: Cumplimiento de promesas					
17	En la Caja se cumple las promesas realizadas					
	Indicador 2: Transparencia en el personal					
18	En la Caja existe transparencia de los colaboradores					
	Indicador 3: Compartir información transparente					
19	En la Caja se comparte información transparente					
	Indicador 4: Reconocimiento de jefes de errores					
20	En la Caja los jefes reconocen los errores					

Anexos

Anexo 1

Tabla de valores y significados de Coeficiente de Correlación de Pearson

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.0 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta