

Galileo
UNIVERSIDAD
La Revolución en la Educación



UNIVERSIDAD GALILEO
FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS, INFORMÁTICA
Y CIENCIAS DE LA COMPUTACIÓN
INSTITUTO DE EDUCACION ABIERTA
FISICC-IDEA

SEMINARIO DE RECURSOS HUMANOS

“CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO”

PRESENTADO POR:

Yoselin Yobana Negro Cruz

Carné IDE14002603

Previo a optar el grado académico de:

LICENCIATURA EN TECNOLOGÍA Y ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Guatemala, 11 de enero de 2023

ÍNDICE	Pag.
1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. OBJETIVOS	5
2.1 Objetivo General	5
2.2 Objetivos Específicos	5
3. MÉTODO.....	6
4. ANTECEDENTES	8
4.1 Eras De Las Organizaciones	8
4.2.1 Era De La Industrialización Clásica.....	8
5. ORGANIZACIÓN.....	11
6. EL MUNDO DE LAS ORGANIZACIONES	11
6.1 Estructura Organizacional	12
6.2 Misión De Las Organizaciones.....	13
6.3 Visión De Las Organizaciones	13
6.4 Objetivos Organizacionales.....	14
6.5 Estrategia Organizacional	14
7. TIPOS DE ESTRATEGIA	15
7.1 Estrategia Defensiva	15
7.2 Estrategia Exploratoria	15
7.3 Estrategia Analítica	16
7.4 Estrategia Reactiva	16
8. ANÁLISIS INTERNOS Y EXTERNOS DE LAS ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES	16
8.1 Análisis Externos.....	16
8.2 Análisis Internos	17
9. GESTION DE RECURSO HUMANO PARA LAS ORGANIZACIONES	17
9.1 Importancia Del Recurso Humano En Las Organizaciones.....	18

9.2 Crecimiento Y Desarrollo De Las Organizaciones	19
9.3 Búsqueda De La Excelencia De Las Organizaciones	20
9.4 La Globalización	20
10. EI TALENTO HUMANO	21
10.1 Importancia Del Talento Humano	22
10.2 Estrategias Del Talento Humano En Las Organizaciones	23
11. GESTION DEL TALENTO HUMANO	24
12. CULTURA ORGANIZACIONAL	25
12.1 EL Concepto De Cultura Organizacional	26
12.2 Factores De La Cultura Organizacional	27
12.2.1 Capital Intelectual	27
12.3 Liderazgo	28
12.4 Motivación	29
12.5 Innovación	30
12.6 Clima Organizacional	31
13. ANALISIS DE RESULTADOS	32
14. CONCLUSIONES	34
15. RECOMENDACIONES	37
16. ANEXOS	38
17. BIBLIOGRAFIAS	39

1. INTRODUCCIÓN

Esta investigación tiene como principal propósito, el estudio de la cultura organizacional y la gestión del talento humano, la investigación se acopla al ambiente empresarial enfatizando que la cultura y la gestión ha sido cambiante por innovaciones del recurso humano.

El concepto de organización viene desde los años 1950 y 1990 que representa medio siglo donde se desarrolla la revolución industrial de, este modo se convirtió en uno de los componentes relevantes para las empresas que buscan competitividad y ventajas en otros lugares del mundo, el impacto positivo en la organización como en las habilidades, productividad y salud física de las personas es de mayor importancia.

El propósito de esta investigación es dar a conocer las características que poseen las empresas exitosas para gestionar la cultura y organizaciones, para conseguir el éxito en la organización y destacándose sobre las demás empresas así como la motivación e integración de sus colaboradores ya que se estableció de acuerdo a la teoría que si una empresa no posee el mejor talento humano no será difícil optimizar las tareas dentro de la organización ya que es un activo valioso en que las empresas pueden invertir.

La cultura organizacional es un factor crítico para el éxito de una organización porque se centra en sus metas y objetivos para los resultados dentro del grupo organizacional así como también se enfoca en el buen funcionamiento del clima laboral y que sus colaboradores sean eficientes en las tareas que desempeñen dentro de la empresa, también se pudo establecer que en la gestión del talento humano se debe hacer una selección de personal adecuada a los objetivos y las estrategias de la organización a manera que la organización pueda funcionar de una manera efectiva para el buen funcionamiento de la empresa.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Identificar las variables de la cultura organizacional que facilita la gestión del talento humano en las organizaciones.

2.2 Objetivos Específicos

- Establecer los factores que determina la cultura organizacional.
- Establecer cuáles son las mejores estrategias del aprovechamiento de la cultura organizacional para la realización de los objetivos empresariales
- Describir la relación entre la cultura organizacional y el aprovechamiento del talento humano.

3. MÉTODOLOGIA

La investigación bibliográfica es un proceso científico y sistemático de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de la información sobre el conocimiento de las investigaciones ya existentes: teorías, hipótesis, experimentos, resultados, instrumentos y técnicas usadas acerca del tema o problema que el investigador se propone investigar o resolver.

Es el sistema que se sigue para obtener información contenida en documentos para determinar cuál es el conocimiento existente en un área particular. Conjunto de técnicas y estrategias que se emplean para localizar, identificar y acceder a aquellos documentos que contienen la información pertinente para la investigación.

La información bibliográfica pretende obtener los conocimientos necesarios para llevar a cabo un proceso de investigación amplio sobre cualquier tema determinado y con ello lograr obtener más conocimiento con el uso apropiado y creativo de la información. Se caracteriza por revisar la información existente, ordena y sintetiza la información, es descriptiva y/o exploratoria, histórica, retrospectiva y expansiva.

Este proceso se llevó a cabo de la siguiente manera:

3.1 Técnica

Se refiere a los procedimientos instrumentos y medios a través del cual se efectúa el método y se puede acceder al conocimiento. La diferencia entre método y técnica es que el método es el conjunto de pasos y etapas que debe cumplir la investigación mientras que técnica es el conjunto de instrumentos y procedimientos en el cual se efectúa el método.

3.2 Técnicas De La Investigación

Integra la estructura por medio de la cual se organiza la investigación, pretende los siguientes objetivos

- Ordenar las etapas de la investigación.
- Aportar instrumentos para manejar la información.
- Llevar un control de los datos.
- Orientar la obtención de conocimientos.

En cuanto a las técnicas de investigación, se estudiará a la forma de la técnica documental

Investigación descriptiva

El objetivo de la investigación descriptiva es la recopilación de información como costumbres, tradiciones y actitudes de distintos temas a investigar no se trata de saber que es sino también saber los objetivos y procesos de ciertas investigación es también investigar las relaciones, predicciones e identificaciones de ciertas variables en si recoger una buena hipótesis de la investigación, al recolectar información se necesita una buena recolección de datos o población de datos de hechos o elementos de diferente índole.

Investigación exploratoria

La investigación exploratoria es una herramienta donde se busca las primeras investigaciones ilícitas que nos permite familiarizarnos con la información los resultados de este tipo es un conocimiento superficial del tema con esta investigación se plantea una hipótesis de lo investigado donde se podrá retomar de nuevo investigaciones o no.

Investigación explicativa

La investigación explicativa es una herramienta donde explica o describe los problemas de la investigación recaudada buscando las causas que originaron la situación, en pocas palabras una metodología de investigación que complementa a la metodología descriptivas y exploratorias para la interpretación de la realidad planteada en una hipótesis que pretende dar a conocer los resultados de los estudios que se

hicieron por medio de la información investigada estableciendo conclusiones, teorías o tesis.

Fichaje

Se utilizó este instrumento que consiste en registrar los datos que se van obteniendo de cada referencia bibliográfica; así como la información que se utilizara de cada fuente, las cuales, debidamente elaboradas y ordenadas contienen la mayor parte de la información que se recopila en una investigación por lo cual constituye un valioso auxiliar en la investigación, al ahorra tiempo y espacio.

4. ANTECEDENTES

4.1 Eras De Las Organizaciones

4.2.1 Era De La Industrialización Clásica

De 1900 y 1950 se inicia a finales de segunda guerra mundial, donde el mundo empezó a tener cambios conforme fue surgiendo los cambios hubo nuevas innovaciones para esta época, las organizaciones tuvieron un desarrollo evolucionado como comerciales y regionales. La burocracia se basa en gestionar varios cambios organizacionales centralizando la estructura organizacional.

Las organizaciones probaron nuevos modelos de estructuras para innovar nuevas fuentes organizacionales durante la organización matricial fue un proceso de integración donde las organizaciones se integraron en un ámbito político, económico y social.

En la cultura organizacional dejó de privilegiar a las tradiciones pasadas para concentrarse en el presente. La vieja concepción de relaciones industriales fue sustituida por la nueva visión de administración de recursos humanos, es aquí donde entra el área de RECURSOS HUMANOS donde las personas fueron concebidas como recursos vivos y no como factores inertes de producción; esta era neoclásica le dio vida al recurso humano enfocándose en la organización e innovación dándole

importancia a las habilidades que tiene el ser humano dentro de una organización a si mismo la tecnología pasó por un sorprendente e intenso desarrollo y empezó a influir poderosamente en la vida de las organizaciones y de las personas que formaban parte de ellas. El mundo seguía cambiando, y los cambios eran muy rápidos y acelerados.

4.2.2 Era De La Industrialización Neoclásica

Abarca el periodo entre 1950 y 1990 la teoría neoclásica pasa hacer sustituida por la teoría neoclásica en el que se intensificó el fenómeno de la industrialización que se inició con la revolución industrial ya que la revolución industrial fue un cambio fundamental en la sociedad, la cultura organizacional que estaba orientada, dirigida, controlada al pasado a la conservación de tradiciones y valores a través del tiempo ya que eran costumbres dentro de las organizaciones, las personas eran consideradas recursos de producción, junto con otros recursos organizacionales como las máquinas, el equipo y el capital; dentro de la concepción de los tres factores tradicionales de producción: naturaleza, capital y trabajo.

Debido a esta concepción, la administración de personas era tradicionalmente denominada relaciones industriales. Todo estaba al servicio de la tecnología. El hombre era considerado un apéndice de la máquina. El mundo estaba cambiando, si bien aun lentamente: los cambios eran suaves, progresivos, paulatinos, previsibles. Uno de los exponentes de esta era clásica fue el francés Henry Fayol “El tema básico de su pensamiento está en la idea de que la gestión es un proceso de planificar, organizar, mandar, coordinar y controlar”.¹

¹ (Garet, 1990)

4.2.3 Era De La Información

Comienza alrededor de 1990 en la época actual la información cruzo el planeta en milésimas de segundo eran cambios rápidos, imprevisibles e inesperados, en esta época empieza a evolucionar la tecnología dentro de las organizaciones la globalización económica provoco mucho surgimiento por que la competitividad fue muy intensa en el mercado capital y emigro en muy poco tiempo de un continente a otro en busca de nuevas oportunidades de inversión.

La estructura organizacional en esta era se hizo insuficiente porque quería proporcionar organizaciones con cambios e innovaciones para poder enfrentarse a nuevas amenazas y oportunidades dentro de un ambiente de cambio, mientras los procesos organizacionales se volvieron muy importantes las tareas que constituye las organizaciones como puestos o áreas administrativas se vieron transitorias con los procesos del entorno y la tecnología, en las organizaciones se estructuro modificaciones para el entorno empresarial como ya no fundamentarse áreas estables sino equipos multifuncionales de trabajo enfocadas en misiones específicas y objetivos definidos.

Las organizaciones en el futuro funcionaran sin límites de espacio y tiempo existirán organizaciones donde su recurso es el conocimiento no el capital financiero como lo fundamentaron en esta era "El dinero sigue siendo importante, pero más importante aún es el conocimiento de cómo utilizarlo y aplicarlo rentablemente"²es muy importante que la persona que se contrate dentro de una organización sea eficiente ya que es un costo dentro de la organización la persona es capital que la empresa invierte y capital que no quiere perder.

La persona obtiene sus conocimientos y habilidades mentales y convierten en la base principal de la nueva organización llamada "la administración de recursos humanos"

² (Chiavennato, 2007)

cede su lugar a un nuevo enfoque que es “la gestión del talento humano”

5. ORGANIZACIÓN

Dentro del análisis, la palabra organización ha desarrollado varios cambios en su definición conforme al entorno, una definición clásica es "La Organización es un sistema de actividades o fuerzas de dos o más personas conscientemente coordinadas".³ o "Una Organización es un colectivo con límites relativamente y fijos e identificables, con unas disposiciones normativas, con un sistema de autoridad jerárquica, con un sistema de comunicación y con un sistema de miembros coordinados" ⁴ esta definición hace hincapié que las organizaciones son personas capacitadas para ejercer tareas y sistematizarlas entre ellos como grupo.

Por lo tanto es importante destacar que los grupos de personas que se responsabilizan en ciertas tareas dentro de la empresa se hallan actualizado la tecnología es una herramienta importante dentro de la organización y para las personas, de esta forma se indica que los grupos o equipo de una empresa en particular funcionan por sistemas de interrelaciones humanas o gestión del talento humano.

6. EL MUNDO DE LAS ORGANIZACIONES

Dentro del análisis se refiere al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones son ocupados por la influencia de todos aquellos que ejercen en las organizaciones, en otras palabras el concepto de organización es “la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones es un importante en el campo de conocimiento para todas las personas que deben tratar con

³ (alonso, 1995)pag5

⁴ (alonso, 1995)pag5

organizaciones ya sea para cambios o dirigir”⁵ el mundo de las organizaciones es un sistema donde surge conocimientos y comportamientos humanos como las motivaciones, actitudes y aprendizajes para obtener los objetivos de las organizaciones.

La vida de las personas se enfoca en interacciones con otras personas así mismo el ser humano es eminentemente sociable e interactivo que no puede vivir en su mismo entorno por lo que viven en convivencia y relación con otros seres humano. “Una organización es un sistema de actividades de una o más personas que sean capaces de tener comunicación con las demás personas, que estén dispuestas a contribuir en acciones conjuntas y a fin de alcanzar objetivos al contribuir en una organización”⁶ significa que la capacidad de saber controlar la propia conducta del ser humano es un beneficio para la buena comunicación y trabajo en equipo de las organizaciones.

6.1 Estructura Organizacional

La perspectiva de la estructura organizacional es importante en el mundo de la organización porque en esta etapa sintetiza su estructura como metas de las empresas, en otras definiciones podemos decir también que es la “capacidad de soportar grandes cargas sin romperse ni de deformarse, una estructura organizacional se conforma de actividades de una empresa que se agrupa para formarse en áreas o departamentos y así alcanzar las metas y objetivos la estructura se relaciona en análisis organizacionales y conceptos básicos.”⁷ la estructura organizacional hace hincapié en identificar que es una fuente importante en las organizaciones que nos enfoca en los objetivos y las metas principales de la empresa haciendo un énfasis de que su concepto es

⁵ (CHIAVENATO A. , 2009)pag39

⁶ (CHIAVENATO A. , 2009)pag24

⁷ (Chiavennato, 2007)pag23

analizar áreas o departamentos de las organizaciones.

Por lo tanto se determina que: "Estructura es todo lo relativo a relaciones, actividades, derechos y obligaciones que es preciso fijar mediante reglas y ordenanzas" ⁸ " dentro de las organizaciones hay valores que se deben respetar porque es parte de una cultura organizacional para obtener resultados positivos dentro de la organización.

6.2 Misión De Las Organizaciones

La misión es la filosofía corporativa donde las organizaciones en ella desempeñan la función de cada objetivo planificado, por ejemplo:

- Cuál es el propósito de la organización
- A donde se quiere llegar con los propósitos
- Cuáles son las necesidades básicas de las organizaciones
- Cuál es el compromiso como valores, creencias y costumbres del negocio.

La misión organizacional se define con propósitos y alcances de la empresa es un papel importante dentro de la organización como satisfacción de necesidades externo porque cada organización describe sus competencias dependiendo en el área de productos o servicios en que se trabaje.

6.3 Visión De Las Organizaciones

La visión es la imagen que tiene una empresa a futuro, está orientada a lo que la empresa quiere hacer en un proyecto a largo plazo con objetivos estratégicos para

⁸ (alonso, 1995)

alcanzar rápidamente el éxito usando herramientas donde se necesita el apoyo de los miembros de la organización para cumplir con las estrategias y objetivos organizacionales, ser inspirada en el aspecto visionario que la corporación transmite para que se cumpla los objetivos buscando los recursos necesarios para llegar a cumplirlos en el ápice de su desarrollo en condiciones futuras.

6.4 Objetivos Organizacionales

Los objetivos organizacionales son la principal herramienta importante para el entorno empresarial en efecto son propuestas que se enfocaran a futuro para alcanzar resultados, los objetivos se enfocan en la meta de los resultados de la empresa, para el éxito organizacional, vale la pena decir que las herramientas como las estrategias y climas organizacionales hacen cumplimiento de los objetivos.

Los objetivos buscan encontrar la productividad, eficiencia y eficacia de la empresa que emprenden y busca recursos para las necesidades de la organización o las necesidades humanas dentro la organización así mismo las estrategias son parámetros para la empresa porque buscan nuevas oportunidades en el ámbito internacional o global también busca mejorar su nivel económico como las finanzas para aumentar su riqueza en el área empresarial.

6.5 Estrategia Organizacional

Con respecto a las estrategias organizacionales se definen como un todo en el comportamiento de las organizaciones donde se evalúa con la herramienta FODA fortaleza, oportunidades, debilidades y amenazas en una empresa, en otras palabras, las estrategias se refieren al futuro de la organización colocando propuestas de los objetivos o metas que queremos llevar a cabo dentro de organización asimismo obteniendo una actitud positiva de las personas para el éxito.

Las estrategias se conciben con un plan o planes para alcanzar los objetivos específicos dentro del marco organizacional esto se refiere que, en el mercado

empresarial, las estrategias se relacionan con factores económicos, políticos, sociales y tecnológicos por lo tanto es necesario hacer una jerarquización de objetivos para la toma de decisiones.

Es por esta razón que al administrar las estrategias dentro de las organizaciones se centra directamente en las operaciones diarias y darles continuidad a los objetivos planteados durante el proceso de estructuración en la organización no es simplemente administrar las operaciones si no que las empresas necesitan entradas e insumos para el funcionamiento las empresas.

Por lo tanto, brindar productos o servicios para obtener ingresos y para sobrevivir se necesitan estrategias muy eficaces dicho de otra manera al enfatizar las estrategias es desarrollar funciones que nos ayude a las operaciones de nuestra organización con la productividad del personal para obtener resultados efectivos y cumplir nuestros objetivos con estrategias planificadas y que el proceso sea efectivo.

7. TIPOS DE ESTRATEGIA

7.1 Estrategia Defensiva

Se caracteriza por las organizaciones que tiene un dominio de productos en el mercado esto se basa en la defensa y estabilidad del producto que tiene en el mercado para alejar su competitividad se concentra en la calidad del producto y tener mejor eficiencia con la tecnología desarrollándose un enfoque estratégico para los costos y operaciones de la misma empresa.

7.2 Estrategia Exploratoria

Se caracteriza por optar a nuevas oportunidades dentro del mercado laboral, es una estrategia para buscar oportunidades de nuevos productos dentro de la empresa, con respecto a que sobresalga en busca de su propio desarrollo dicho de otra manera esta estrategia busca que su producto sea monótono (temporales), porque su objetivo

es innovar nuevos diseños y enfrentar nuevas actividades.

7.3 Estrategia Analítica

Esta estrategia presenta características ofensivas y defensivas en efecto es una estrategia que emprende posicionarse en el mercado primeramente con su producto en el máximo lucro procurando aprovechar nuevas oportunidades en dominios del mercado.

7.4 Estrategia Reactiva

Son estrategias para empresas que reaccionan tardíamente en cambios para las organizaciones que no tienen un plan estratégico planificado con un comportamiento inestable por lo cual no están preparadas para atacar en problemas y situaciones críticas.

8. ANÁLISIS INTERNOS Y EXTERNOS DE LAS ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES

8.1 Análisis Externos

Al identificar los factores externos de una empresa identificamos ciertos aspectos como las oportunidades y amenazas en varias áreas de la organización, podemos mencionar algunos de ellos como:

- Crecimiento y desarrollo
- Cambios del entorno
- La tecnología
- Competencia comunicación entre otros.

El factor interno de las organizaciones se, identifica con los funcionamientos y operaciones de las estrategias de la organización para los resultados positivos o negativos de la empresa, de este modo las oportunidades son factores

que favorecen dentro de la empresa como los servicios de la misma manera las amenazas afectan a la empresa como los precios en aumento, competencia entre otros.

Las empresas se desarrollan por influencias del medio ambiente y que al mismo tiempo son su propia amenaza se enfocan en las decisiones estratégicas de la organización estas influencias pueden ser aspectos financieros, económicos, políticos o tecnológicos y esto finalmente arriesgan cambios positivos o negativos en la empresa.

8.2 Análisis Internos

Al identificar los factores internos de la empresa verificamos que las fortalezas y debilidades de la organización para el funcionamiento de la misión es analizada por su factor que es el recurso humano, Cuando hablamos de las fortalezas de la empresa se refiere el lado positivo como las fuerzas impulsoras para la organización por ejemplo los procesos, innovación tecnológica y las debilidades de la organización son cambios que obstaculizan las metas de la empresa por ejemplo personal no motivado, las finanzas entre otros es por esta razón que el análisis interno de la organización se muestra en el valor de las ventajas competitivas para proveedores y sus clientes.

Las empresas se enfocan en la cadena de valor esto se refiere a la cantidad de proveedores y clientes que obtiene mediante su mercado dependiendo el valor que la empresa le esté proporcionando a su clientela, los consumos y su materia prima se evalúa con el aumento o disminución de ventas.

9. GESTION DE RECURSO HUMANO PARA LAS ORGANIZACIONES

El recurso humano aparece en la época de la revolución industrial (segunda mitad del siglo XVIII y principios del XIX), por lo que no se considera un tema navismo, pero a partir del año de 1927, Elton Mayo introduce los temas del recurso humano que cobraran vida en las décadas de los 70 y principios de los 80, sin duda el talento

humano siempre ha sido un factor primordial del éxito de las organizaciones en la antigüedad como el antiguo Egipto el sistema administrativo se enfocaba en el poder del gobierno central esto quiere decir que tomaba las decisiones y ejecuciones administrativas.

Por otro lado, el recurso humano se enfocaba en encontrar al personal que protagonizará dentro de las organizaciones y ejercer sus atribuciones más importantes dentro de la misma, el rol que desempeñará y su competencia que desarrollará el colaborador dentro de la organización deberá estar enfocado en las metas que exige la organización.

Sin embargo estos requisitos lo gestiona el recurso humano que es la herramienta principal de la organización para gestionar al personal esto indica que debe hacer una buena elección para la contratación del personal y completar un buen equipo de trabajo en la empresa, la gestión del talento humano no ha sido estática sino que se basa a reglas interna y externas de modelos políticos, económicos y sociales con diferentes variables como actualmente se considera la globalización del mercado, desarrollo tecnológico, condiciones de oferta y demanda entre otros.

9.1 Importancia Del Recurso Humano En Las Organizaciones

El recurso humano es una herramienta importante y un activo valioso, dentro de esta herramienta se enfoca en la materia prima, tecnología y capital financiero que son recursos organizacionales también con los conocimientos humanos como habilidades, compromisos y esfuerzos hacen posible que el recurso humano se desarrolle cumpliendo con la visión de la empresa así mismo cuidar la calidad y oportunidades de su producto o servicio.

El recurso humano es importante en la organización que por medio de esta área la gestión de personal opta con un equipo de colaboradores dentro de las organizaciones con las diferentes habilidades y desarrollar las funciones de los diferentes puestos de la organización.

El recurso humano está compuesto por tres enfoques organizacionales que son:

- Crecimiento y desarrollo de las organizaciones
- Búsqueda de la excelencia de la organización
- La globalización

9.2 Crecimiento Y Desarrollo De Las Organizaciones

El crecimiento y desarrollo de las organizaciones es un objetivo positivo para la implementación de un crecimiento en donde se desarrolla la visión, misión y metas de la organización que se integrara con el factor humano ya que es su principal componente dentro de las organizaciones.

Conforme a pasado el tiempo el tema de las organizaciones se le conoce como la organización del conocimiento esta herramienta opta a estar permanentemente con la comunicación con clientes o servicios que brinden grupos de trabajo organizacional dentro de las habilidades que se destaca en el crecimiento y desarrollo trasmite la capacidad de comunicar información abierta y sincera con la mejor actitud, en esta parte aprovecharemos la capacidad de aprendizaje de los colaboradores como cambios positivos en el ambiente de trabajo obteniendo un nivel de confort y satisfacción del producto o servicio.

El factor más importante dentro del sistema organizacional es el RECURSO HUMANO “que con sus conocimientos, experiencias y actitudes, contribuirá, decididamente, a que las organizaciones logren altos niveles de calidad en sus productos y/o servicios.”⁹ ya que las habilidades de los colaboradores son muy importante dentro de la misma se GESTION DEL TALENTO HUMANO para obtener mejores resultados.

⁹ (Salazar, 1999)pag35

9.3 Búsqueda De La Excelencia De Las Organizaciones

En un lenguaje simple, el Dr. Deming, decía que “si todos los trabajadores, desde su puesto actual de labores, se preocuparan por mejorar permanentemente la calidad de sus trabajos, aumentando la cantidad y reduciendo los costos asociados a los mismos; entonces contribuirán a que la organización sea vista como una entidad de prestigio y competitiva en el mercado”¹⁰ para la excelencia de las organizaciones se evalúa gente que sea productiva, eficiente y eficaz para utilizar menos recursos y obtener mejor desarrollo en las organización.

La excelencia de una organización se enfoca en la cultura laboral que emprende cada organización, la cultura se enfoca en los valores, costumbres y normas que los miembros de la organización comparten conforme a su estilo laboral en esta fase se define la cultura organizacional como la PERSONALIDAD de las organización es para el desarrollo y productividad de sus colaboradores así pues obtener una mejor eficiencia y eficacia apoyado por el RECURSO HUMANO para la excelencia de los productos o servicio.

Hay ciertas características de la cultura organizacional:

- Trabajo en equipo
- Trabajo por resultados
- Conciencia de ahorros de recurso
- Preocupación por el desarrollo
- Presencia de iniciativa preocupación por el cliente

9.4 La Globalización

La globalización dentro de las organizaciones es un enfoque competitivo y cambiante ya que en este contexto el recurso como la productividad, eficiencia y

¹⁰ (Salazar, 1999)pag36

eficacia debe ser bien utilizados para las metas de las organizaciones, el mercado global cumple con cinco condiciones:

- Calidad
- Cantidad
- Oportunidad
- Precio
- Servicio

La globalización es un proceso de integración mundial de los mercados de trabajo, bienes, servicios, tecnología y capitales durante este proceso se desarrolla factores que de manera directa la organización resulta afectada para que la globalización sea efectiva se sugiere estrategias y avances tecnológicos para verificar que debilidades hay en nuestro entorno organizacional.

En los tres enfoques hemos señalado los cambios dentro de la organización “Este cambio de globalización, se concibe como el proceso que afecta de algún modo el estado actual de las cosas y la situación de las personas, obliga imperativamente a modificar la direccionalidad y muchas veces el sentido de nuestro horizonte” ¹¹ los cambios son complicados y difícil de adaptarse pero tengamos en cuenta que son para mejoras de la organización y para modernizar procedimiento en el RRHH.

10. EI TALENTO HUMANO

Al hablar de talento humano, según la Real Academia Española de la Lengua (RAE), “se refiere a la persona inteligente o apta para determinada ocupación; inteligente, en el sentido que entiende y comprende y que tiene la capacidad de resolver problemas dado que posee las habilidades, destrezas y experiencia necesaria para ello; apta en el sentido que puede operar competentemente en una determinada

¹¹ (Salazar, 1999)35

actividad debido a su capacidad y disposición para el buen desempeño de la ocupación”¹²

Interpretamos el talento humano como una fuente fundamental para gestionar al personal de la organización que ocupe ciertas tareas en la administración de la organización con la capacidad de liderazgo y manejo de problemas aplicando todas sus habilidades, conocimientos, destrezas, experiencias y aptitudes con la disposición de un buen desempeño dentro de las tareas establecidas, dicho de otra manera el talento humano es la capacidad de las personas para resolver problemas inteligentes dentro de la organización y habilidades añadiendo valor a su trabajo para lograr resultados positivos dentro de la organización.

10.1 Importancia Del Talento Humano

El talento humano es una herramienta de importante dentro de la organización nos refiremos directamente al personal de la organización que sin duda es la fuente de activos de la empresa la necesidad de gestionar personal surge a la falta de personal de la empresa es por eso que se desarrolla el gestionamiento del talento humano para hacer los procedimientos correctos en la toma de decisiones de la persona sometiendo a la persona a procesos como pruebas psicométricas, entrevistas y procesos tecnológicos de aprendizaje planes de vida, planes de carrera, salarios entre otros.

En esta parte se evalúa a la persona con ciertas características de su personalidad y habilidades como disciplina, actitudes, habilidades de la persona, trabajo en equipo, eficiencias, eficacia, metas y objetivos todas estas características son necesarias para gestionar a la persona y así aprobar su contratación dentro de la organización, la clave del éxito dentro de la organización son las personas que ayudan a mejorar la calidad laboral de la empresa sosteniendo su culturas laborales y

¹² (BEJARANO, GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA RETENCIÓN, 2013)

empresariales para el mejor funcionamiento de la organización.

“El área de Gestión Humana se ha convertido en muchas organizaciones en un proceso de apoyo gerencial muy importante para el manejo de las relaciones laborales, el fortalecimiento de la cultura organizacional y la promoción de un buen clima laboral”

13

10.2 Estrategias Del Talento Humano En Las Organizaciones

Cuando nos referimos al talento humano en una organización, hablamos de las herramientas donde las empresas se identifican por ser mejores en su área empresarial es por eso que se evalúa al talento humano que es el motor de la organización y el trabajo de cada colaborador para lograr las metas trazadas.

En el aprovechamiento del talento humano nos enfocamos en el aprendizaje del colaborador para un buen desarrollo de habilidades de la persona que hoy en día se demanda nuevas competencias de habilidades y destrezas, al gestionar personal una de las bases es colocar personal calificado de acuerdo al puesto dentro de la organización.

Las estrategias de personal en las organizaciones se debe gestionar el talento humano para obtener un buen perfil de colaboradores que se sujeten a las responsabilidades y tareas que se asignan en la organización de tal manera obtener buenos resultados en la empresa. En resumen, el entorno organizacional se enfatiza mucho en el colaborador que es el activo más importante de nada le sirve a la empresa tener la mejor tecnología, maquinaria, materiales y el mejor capital financiero si no tiene un personal capaz de optimizar las tareas de la empresa.

¹³ (BEJARANO, MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA, 2013)

11. GESTION DEL TALENTO HUMANO

Si bien es cierto que el talento humano es una area donde depende mucho de la cultura de cada organizacion, estructuras, características, tecnología, procesos interno y variables se considera como una serie de desiciones que se deben de tomar para la relaciones de los empleados que influyen por su productividad, eficiencia y eficacia de las organizaciones .

En las organizaciones los colaboradores contribuyen con sus tareas de producir un bien o servicios , controlar su calidad, distribuir sus productos , asignar recursos , establecer los objetivos y metas de tal forma que no se cuente con el recurso humano eficiente no se podra desarrollar los resultados que queremos obtener en un cierto tiempo establecido.

Dentro de las organizaciones existen varias formas de tratar a los colaboradores, lo describe como recurso productivo o instrumento de la organizacion a esto le llaman el recurso humano actualmente las personas han pasado a considerarse por sus esfuerzos y destrezas como seres inteligentes, de conocimiento, habilidades y destrezas como una nueva base en las organizaciones, la gestion del talento humano se vuelve clave para gestionar personal, mejorar el orden y desempeño de productividad del trabajo.

Gestion del talento humano es un campo que se conforma por personas y organizaciones esto hace que esta herramienta sea indispensable en una admnistracion porque el valor mas importante dentro de una organización es el personal es la fuente principal para obtener resultados positivos en el entorno empresarial, cada colaborador tiene sus diferentes destrezas y habilidades para desempeñar las distintas tareas de cada areas de la empresa “La administración del talento humano debe perseguir la optimización de habilidades de las personas,

participación, creatividad y mejoramiento continuo”¹⁴

En el área del talento humano se debe de considerar que su principal atribución son las personas, los colaboradores son la base de la excelencia su mayor responsabilidad dentro de la organización es que “La gestión del talento implica la captación, desarrollo, retención, mejora y transmisión del talento tanto directivo y operativo en el nivel tecnocrático, como en el intermedio, de staff de apoyo y operativo” con estas facetas el talento humano se apoya bastante con el gestionamiento de personal en el ámbito empresarial.

12. CULTURA ORGANIZACIONAL

El término cultura, proviene del latín cultus, que hace referencia al cultivo del espíritu humano y de las facultades intelectuales del hombre, se puede decir que “cultura por un lado hace referencia a aquellas características que permiten a una persona o grupo mantener su identidad propia; como la cultura de cada comunidad; región y país, y por otro lado está cuando se refiere a personas versadas en varios temas es decir su nivel de conocimiento en variedad de temas”¹⁵

Otra definición “es el modo de vida o expresión, lo cual incluye las tradiciones, costumbres, valores y hábitos, circunscritos a un grupo de personas, entre ellas un grupo social, una comunidad en particular o una familia”¹⁶ como hemos indicado hay muchas definiciones sobre la cultura abarcando todo lo básico del ambiente de la organización.

La cultura es todo aquello referido de tradiciones, costumbres, valores,

¹⁴ (BEJARANO, GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA RETENCIÓN, 2013)

¹⁵ (Mónica Llanos Encalada, 2016) pag7

¹⁶ (Mónica Llanos Encalada, 2016) pag7

principios, hábitos y actitudes que se adquieren de generación a generación. Dentro del enfoque de cultura se implementa el recurso humano de forma natural con estos procesos la psicología de la persona se desarrolla con el incentivo del ser humano para que se adapte a estos comportamientos de cultura de cada origen o grupo social.

12.1 EL Concepto De Cultura Organizacional

Al hablar de cultura se hace referencia que a evolucionando mediante pasan los años, sin embargo las relaciones laborales es un cambio de procesos donde el espíritu humano se adapta a los comportamientos organizacionales con procesos psicológicos donde la persona se adapta a las costumbres, tradiciones, hábitos, valores entre otros en la organización.

Dentro del entorno de las organizaciones se enfoca en la atención de personal. Esto indica que no colocamos al ser humano como recurso sino como persona por sus comportamientos y experiencias dentro de la organización. Cuando hablamos de cultura se refiere a la personalidad de una empresa por otra parte se verá reflejada en las actividades que cada grupo realice conforme a los valores o hábitos que los empleados desarrollen dentro del círculo empresarial, la cultura organizacional se ha visto a la necesidad de cambios conforme ha evolucionando los comportamientos dentro del macro entorno como la globalización, trabajo en equipo, innovación tecnológica, calidad de productos y servicios.

“La esencia de la cultura de una compañía encuentra su expresión en la forma en que hace sus negocios, trata a sus clientes y trabajadores y el grado de autonomía o libertad que existe en sus unidades o despachos y el grado de lealtad que los trabajadores sienten por la empresa.”¹⁷ por otro lado se refiere a que los colaboradores de cada organización dan su mejor esfuerzo para lograr los objetivos de la empresa conforme a su cultura organizacional. La cultura organizacional como variables internas y externas se referimos a que la variable externa lo entendemos

¹⁷ (CHIAVENATO I. , 2009)pag109

comunmente como un fenomeno organizacional y la interna como una cultura corporativa.

12.2 Factores De La Cultura Organizacional

12.2.1 Capital Intelectual

Desde el punto de vista el capital intelectual es una ventaja competitiva para las empresas adoptar el conocimiento y diferencias del capital intelectual, ademas hace referencia de los activos intangibles de las empresas que generan riquezas, cuando hablamos de activos se refiere a las propiedades de la empresa sin embargo las ganancias de la organización generan resultados economicos manteniendo una relacion intangible y gestionada.

Con relacion al capital intelectual sintetizamos “que es un conjunto de conocimientos científicos, tecnológicos, artístico y comercial aplicable para la generación de riqueza social del que dispone un individuo, organización o comunidad”¹⁸ por lo tanto se refiere que las empresas se enfoca en muchos conocimientos y tecnologias para regenerar sus riquezas y mantener sus resultados economicos positivos.

En relacion con la cultura organizacional y el capital intelectual la cultura se enfoca en el nucleo del capital esto se refiere al conocimiento de la sociedad esto se lleva a cabo al modelo de medicion del capital intelectual la cultura se centra en cinco variables como habiamos mencionado anteriormente tecnologia, negocio, humano y social de este modo gira alrededor de la cultura. Al gestionar el capital intelectual que esta formado por activos de la empresa para la generalizacion de sus riquezas y conocimientos sociables dentro de la organizacion, lo anterior expuesto gestionamos el capital intelectual en las personas, sistemas y procesos organizacionales porque se trabaja mucho con la informacion de la empresa y se gestiona.

¹⁸ (DIAZ, 2012)pag14

12.3 Liderazgo

Cuando hablamos de liderazgo en la cultura organizacional se refiere al factor importante que es el líder, como la persona que tiene la autoridad en un grupo o equipo las funciones de un líder (coach) es trabajar en equipo, reflejar lo que quiere lograr dentro del grupo y alcanzar el éxito centralizando este análisis nos lleva a que el desempeño como líder se determina conforme a la responsabilidades y entrega de la organización.

De esta forma el liderazgo es una fuente donde se gana la voluntad y el entusiasmo del grupo o equipo que es influido por el líder o coach. Así mismo cuando nos referimos a la palabra liderar o liderazgo es la relación entre líderes o seguidores que se responsabilizan a cambios y resultados de los objetivos planteados dentro del grupo, el coach es la influencia más importante para sus seguidores ya que es el reflejo de lo que está enseñando y dando seguimiento.

Podemos decir que “El liderazgo es el proceso mediante el cual un individuo influye sobre la conducta de los demás con el fin de lograr un objetivo”¹⁹ en esta hipótesis se enfoca que el líder o coach es responsable de las metas establecidas dentro de la organización.

El liderazgo en la cultura organizacional se refleja en el seguimiento de los objetivos y metas establecidas para la optimización dentro de la empresa por medio de nuestros empleados el líder debe comprometerse a cumplir las reglas para llevar a cabo las metas establecidas y llevar al éxito a la organización. Al gestionar el liderazgo lo relacionamos con la eficiencia de la empresa el estilo de liderazgo con que se evalúan los productos y servicios con que la empresa está involucrada y gestionamos su resultado para saber la productividad del personal.

¹⁹ (DIAZ, 2012)pag14

12.4 Motivación

Podemos decir que motivación es “la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual”²⁰ aquí nos enfocamos que la motivación es el efecto importante para los colaboradores de una organización ya que por medio de esta variable mejoramos la productividad de la empresa y ayudamos al desarrollo del colaborador, Esto indica que la motivación es de mucha importancia dentro de la cultura organizacional podríamos destacar como una variable prima dentro de las relaciones laborales para motivar a los colaboradores.

De este modo para que nuestra organización alcance sus metas establecidas se necesita motivar al empleado “para que produzcan los resultados deseados, con eficacia, calidad e innovación, así como con satisfacción y compromiso” Se evalúa la motivación en las empresas para saber el nivel de satisfacción que los empleados tienen conforme a sus tareas establecidas dentro de la organización.

Al gestionar la motivación se enfoca en la satisfacción laboral de la persona su salud física y mental para disminuir la recarga de trabajo a la persona esto no significa que se debe balancear el trabajo dentro del clima laboral posteriormente al sobre recargar el trabajo podemos causar estrés a la persona y que no ejersa sus tareas establecidas, en cambio una persona que se siente bien en su trabajo su desempeño laboral será más eficiente y productivo. “La satisfacción laboral es probablemente la más común y más antigua forma de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo”²¹ un empleado feliz trabaja feliz y es más productivo, La satisfacción de un colaborador es que pueda desarrollar sus habilidades dentro de la organización así desarrollarse y crecer dentro de la empresa. “La satisfacción en el trabajo y la cultura organizacional son conceptos, de recursos humanos, muy relacionados. Los niveles

²⁰ (DIAZ, 2012)pag21

²¹ (DIAZ, 2012)pag21

generales de satisfacción en el trabajo, típicamente, repercuten en la cultura organizacional y la cultura también afecta a la satisfacción en el trabajo”²²

12.5 Innovación

Para Bueno y Morcillo 31 (2003), la cultura de innovación se ha entendido “como una forma de pensar y actuar que genera, desarrolla y establece valores y actitudes en la empresa propensos a suscitar, asumir e impulsar ideas y cambios que supongan un capital tecnológico de mayor calidad y, por tanto, mejoras en el funcionamiento y eficiencia de la misma, aun cuando ello implique una ruptura con lo convencional o tradicional”

Cuando hablamos de innovación en la cultura organizacional nos referimos a las nuevas tendencias, como la tecnología esta herramienta a sido una fuente clave para el desarrollo de la innovación del capital humano la creación de nuevas ideas aportando a los cambios organizacionales como competitividad de las empresa de este modo es un pilar en la tecnología el proposito de esta herramienta es ayudar a que nuestro productos o servicios sean mas modernos y aceptables por el cliente, por otra parte la innovación tecnologica y corporativa ayuda a que la cultura organizacional alcansen su objetivos y metas.

Al gestionar innovación se refiere al proceso de organizar y dirigir en el tema del recurso humano, economico y material para la creación de nuevas ideas a futuro al innovar su producto o servicio de la empresa y que obtenga mejores ganancias con la mejor productividad y desarrollo para ir concluyendo en la gestión de la innovación es necesario que pase por etapas y actividades para lograr el objetivo del plan estrategico del producto o servicios innovador.

²² (DIAZ, 2012) pag26

12.6 Clima Organizacional

Cuando nos referimos al clima laboral se desarrolla la perspectiva que los colaboradores tiene dentro de la organización, el clima laboral y la cultura organizacional son dos factores diferentes dentro de la perspectiva empresarial cuando nos referimos al clima organizacional estamos hablando de la perspectiva que tiene el colaborador en el lugar de trabajo la relacion que tiene con el empleado y subordinados cuando hablamos de cultura organizacional se refiere a los habitos, valores y responsabilidades que el colaborador por ende tiene que hacer dentro de la empresa.

El clima laboral tambien se considera como el deber de cumplir los objetivos, metas . estrategias, mision y vision de la organización para alcanzar los resultados positivos de la organización a todo ellos la cultura laboral es que el colaborador trabaje bajo un ambiente positivo porque asi se puede desarrollar dentro de la organización y su productividad sera mucho mejor.

Al gestionar el clima organizacional se enfoca en un entorno positivo que se debe vivir dentro de la empresa asi mismo se relaciona a un buen funcionamiento organizacional respetando al colaborador con sus sentimientos y emociones posteriormente tener un buen desarrollo del empleado y una buena calidad de vida para el empleado, el Clima Organizacional es “un grupo de características que describen una organización y que la distinguen de otras organizaciones, son de 30 permanencia relativa en el tiempo e influyen en la conducta de las personas de la organización”²³ en el recurso humano el clima organizacional es una variable importante por que el empleado tiene que estar satisfecho con su trabajo y tener una perspectiva positiva dentro de la organización.

²³ (DIAZ, 2012)pag27

13. ANALISIS DE RESULTADOS

De lo anterior expuesto se indica que una organización se refiere a un grupo o equipo de personas con distintos conocimientos y habilidades para llevar a cabo un proyecto dentro de una organización a fin, por lo tanto, una empresa se identifica como un sistema de actividades para el desarrollo del personal junto con factores como habilidades, objetivos, metas y capacidades de la persona para practicarlas en organización.

Las empresas hoy en día se enfocan en su estructura organizacional en primer lugar cada organización tiene una visión y misión con estas fuentes, las empresas señalan ¿qué es lo que quiere lograr? y ¿cuál es el propósito de la organización? Con estas preguntas las empresas desarrollan su personalidad, otras fuentes como las estrategias, objetivos y metas son parte de rama del éxito de las empresas.

Para evaluar a las organizaciones se hace un estudio estratégico para saber las amenazas, debilidades, oportunidades y fortalezas por lo tanto analizamos a las empresas interna y externamente posteriormente evaluamos el campo y verificamos el lado positivo y negativo de la organización. De esta manera las empresas van formándose físicamente con todas las variables necesarias y evaluaciones para su mismo entorno organizacional podríamos destacar que las empresas se sostienen por la herramienta de mayor importancia que es el recurso humano. Hablando un poco del recurso humano aparece en la época de la revolución industrial a partir del año 1927 principio del siglo XIX durante este periodo se introduce el tema recurso humano por lo tanto en esa época se enfocaba en encontrar talento humano para ejercer ciertas tareas.

Las empresas sostienen al recurso humano como el factor importante dentro de su organización de tal modo que se enfoca en su materia prima, tecnología y capital financiero. La organización como tal identifica estándares para llegar a su excelencia

y los perfiles más altos a nivel nacional e internacional para posicionarse como unos de los mejores en sus servicios o productos.

Cuando hablamos del recurso humano se hace referencia que las empresas necesita factores para posicionarse en el entorno laboral es así como se necesita talento humano o en otras palabras personas para que ejerzan ciertas tareas dentro de la organización, las persona son el activo más importante para llevar a cabo los objetivos y metas de dicho grupo.

Al gestiona el talento humano estamos refiriéndonos también a las culturas organizacionales porque las personas optan valor dentro de una empresa, la cultura se refiere a las costumbres, tradiciones y hábitos que una persona posee durante un largo periodo, de igual manera sucede en una organización, una empresa también posee costumbres, valores y hábitos organizacional para el desarrollo de las empresas

La cultura organizacional se enfoca en los objetivos, metas y estrategias para el éxito de las empresas es por esta razón que las empresas hace referencia que las persona que laboran se adapte a la cultura de la empresa para un buen desarrollo dentro de la organización de este modo se señala que la cultura es la personalidad de la empresa, la cultura organizacional tiene factores como el capital intelectual, motivación, satisfacción y clima organización por estos medios la empresa y el colaborador se adaptan a nuevos cambios culturales.

Vinculando los conceptos de organización, gestión del talento humano y cultura organizacional se analiza nuestro objetivo de desarrollar la cultura organizacional y la gestión del talento humano en el ámbito empresarial estas herramientas que sobre salen al ambiente laboral, se enfoca en los procedimientos del recurso humano para la contratación de personal y la adaptación del colaborador a la organización.

Al gestionar talento humano en el ambiente empresarial se evalúan ciertos aspectos para la gestión del candidato como anteriormente indicamos el activo más

valioso de una organización es el personal porque es la persona que optimiza las tareas de la empresa para la ejecución de los objetivos y metas planteadas.

Para aprovechar el talento es importante valorar al personal de la organización porque no es fácil encontrar una persona con las habilidades y destrezas que generen rentabilidad para la empresa con los conocimientos y experiencia que han desarrollado por mucho tiempo.

Al relacionar cultura organizacional y gestión del talento humano finalmente llegamos a la conclusión que una organización no se compone por metas, objetivos, presupuesto, estrategias, misión y visión por el contrario el factor más importante es el talento humano o en otras palabras el empleado es el motor de una empresa la persona que desarrolla las tareas para optimizar los objetivos de la empresa.

14. CONCLUSIONES

Lo expuesto en este proyecto nos permite arribar con las siguientes conclusiones:

1. Según con los resultados expuestos en esta tesis se verifican las variables de la cultura organizacional que facilitan la gestión del talento esto indica que las empresas emprenden sus funciones como equipo organizacional con valores, objetivos, estrategias, costumbres dentro de la misma para el buen desempeño y de esta forma apoyar a los colaboradores siendo eficaces y eficientes para su productividad dentro de la empresa y poder desarrollarse profesionalmente.
2. Sobre las consideraciones se establecieron los factores que determina la cultura organizacional que son la motivación, el capital intelectual, la innovación y el clima organizacional evalúa la cultura que la empresa sostiene para llevar a cabo las estrategias y optimizarlas con el talento humano o personal capacitados para desarrollar las distintas tareas de la empresa sosteniendo que los colaboradores trabajan mejor y feliz estando satisfecho con las labores que ejercen.
3. En este proyecto se estableció cuáles son las mejoras estratégicas para el aprovechamiento de la cultura organizacional dentro del ámbito empresarial identificamos las estrategias internas y externas de la organización que se enfoca en las evaluación directa de la empresa como en oportunidades, debilidades, amenazas y fortalezas para el buen funcionamiento de los objetivos establecidos dentro de la organización así también nos referimos al aprovechamiento de los colaboradores para evaluar su desempeño laboral y su desarrollo para exponerse a nuevas oportunidades profesionales y se aprovecha su productividad dentro de la empresa.
4. Es evidente que las empresas funciones por sí sola, es por ellos que se necesita gestionar personal para la reproducción de su producto o servicio, las personas que son contratadas para dichas tareas se necesitan capacitarlas y contagiarles los valores, costumbres, creencias empresariales para llevar al éxito a la organización identificando nuestros objetivos y metas.

5. Después de considerar lo anterior describimos que la cultura organizacional y la gestión del talento humano se refiere al aprovechamiento de las empresas para la productividad de los colaboradores ejerciendo las tareas asignadas y siendo motivados constantemente para que desarrolle una buena productividad y eficiencia en el área laboral.

15. RECOMENDACIONES

1. Debido a los resultados de las variables de la cultura organizacional y la gestión de talento humano es recomendable que las empresas sean más controladoras en las funciones que emprende como organización, porque la rutina o costumbres organizacionales y los valores como empresa se pierde.
2. Para las organizaciones es recomendable que los factores de la cultura se desarrollen de una manera eficiente esto quiere decir que los empleados se motiven por ellos mismos a causa de su trabajo que su clima laboral sea positivo y que el recurso humano sea siempre innovador para llevar a cabos los objetivos organizacionales.
3. De la misma forma recomendamos a las organizaciones darle seguimiento a sus factores internos y externos para ejecutar las posibilidades de que no obtengan buenos resultados en una evaluación empresarial y sus objetivos se vean afectados para el desarrollo de sus metas empresariales.
4. Asimismo, es recomendable decir que las empresas deben dar seguimiento a la cultura que la empresa emprende y también a nuevos cambios de tal forma que los colaboradores no pierdan la cultura para no afectar el clima organizacional de su trabajo y que su satisfacción personal sea positiva para su mismo beneficio de productividad.
5. Como resultado de las recomendaciones nos enfocamos a las mejoras de la cultura y la gestión del talento humano de manera que se haga un buen uso de las herramientas del recurso humano para el funcionamiento de los colaboradores y que su productividad, eficacia se vea reflejada en los productos o servicios que la empresa ejerza.

16. ANEXOS

Autor	Materia
Título de la obra	Tema
Datos editoriales (Edición, editorial, lugar, año)	Sub-tema
	Aspecto
	Sub-aspecto
Contenido de la Ficha: descripción resumida de los contenidos principales del documento	

AUTOR: IDALBERTO CHIABENATO

TITULO DE LA OBRA: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

DATOS EDITORIALES: EDDESA II EDICION

PAGINA: 555

MATERIA: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

TEMA: ORGANIZACIÓN

SUBTEMA: DISEÑO ORGANIZACIONL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

ASPECTOS: TEMAS ORGANIZACIONALES

SUBASPECTOS: TEMAS ESPECIFICOS PARA LA RECOPIACION DE INFORMACION DE LAS ORGANIZACIONES

CONTENIDO DE LA FICHA:

TEMAS ESPECIFICOS PARA LA RECOPIACION DE INFORMACION DESCRIPTIVA DELA CULTURA ORGANIZACIONAL Y GESTION DEL TALENTO HUMANO

17. BIBLIOGRAFÍAS

- ADILSON, L. R. (2008). LA ADMINISTRACION ESTARTEGICA COMO HERRAMIENTAS DE GESTION. *VISION DE FUTURO*, 17.
- Alles, M. (2006). *Direccion estrategica del recurso humano*. Mexico: Granicas.
- alonso, F. i. (1995). *cultura y estructura organizacional en los equipos de atencion primaria*. madrid: universidad autonoma de madrid.
- Alvarez, C. M. (2005). *Una aproximacion el el concepto de cultura organizacional*. COLOMBIA: INIVERSIDAD PILATO DE COLOMBIA.
- ARMANDO MEJIA, M. B. (2013). EL FACTOR DEL TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES. *INGENIERIA INDUSTRIAN RRHH*, 10.
- Bastar, S. G. (2012). Metodologia de la investigacion . En S. G. Bastar, *Metodologia de la investigacion* (pág. 11). Estado de Mexico: RED TERCER MILENIO S.C.
- BEJARANO, P. G. (2013). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA RETENCIÓN*. MADELLIN : UNIVERSIDAD DE MADELLIN.
- BEJARANO, P. G. (2013). *MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA*. MADELLIN: UNIVERSIDAD DE MEDELLIN.
- CHIAVENATO, A. (2009). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL*. mexico: eddessa.
- CHIAVENATO, I. (2009). *GESTION DEL TALENTO HUMANO*. MEXICO : INTERAMERICANA EDITORES S.A DE C.V.
- Chiavennato, I. (2007). *Administracion de recursos humanos*. Mexico: EDESSA.
- DIAZ, A. E. (2012). *LA CULTURA ORGANIZACIONAL: FACTOR CLAVE DE ÉXITO EN LAS*. CARTAGENA DE INDIAS : UNIVERSIDAD DE CARTAGENA.
- Garet, M. (1990). *Imagenes de las organizacion*. Madrid: RA-MA.
- Gils, J. J. (2000). *Gestion del conocimiento y el capital intelectual*. san sebastian: CIDEC.
- HERNANDEZ, Y. G. (2011). *GESTION DEL TALENTO HUMANO* . MEXICO: CUADERNILLO DE PRACTICAS .
- Hurtado, M. G. (2008). EVOLUCION HISTORICA DEL FACTOR HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES. *OMNIA*, 17.

- Mónica Llanos Encalada, M. G. (2016). *LA CULTURA ORGANIZACIONAL- EJE DE ACCIÓN DE LA GESTIÓN HUMANA*. Samborondón - Ecuador: Universidad ECOTEC.
- Noendy, R. M. (2005). *Administración estratégica del recurso humano*. Mexico: PEARSON EDUCACION.
- PATRICIA, P. M. (2013). GESTION DEL TALENTO HUMANO. *CENTRO DE INVESTIGACION Y ESTUDIOS GERENCIALES*, 12.
- ROJAS, C. V. (2012 de 10 de 23). *GESTIOPOLIS*. Recuperado el 2012 de 10 de 23, de GESTIOPOLIS: <https://www.gestiopolis.com/estructura-organizacional-tipos-organizacion-organigramas/>
- RUIZ, Y. B. (2012). INVESTIGACION SOBRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN COLOMBIA. *DIVERSITAS PERSPECTIVA EN PSICOLOGIA*, 24.
- Salazar, L. V. (1999). *Gestión de recurso humano*. LIMA-PERU: Eduardo Arenas Silvera.

TRABAJO DE GRADUACIÓN

ESPECIALIDAD ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

INFORME DEL TUTOR

Nombre de la alumna (o): YOSELIN YOBANA NEGRO CRUZ

Valoración sobre el desarrollo de la investigación: metodología, técnicas y fuentes utilizadas:

Investigación Documental, Descriptiva y Exploratoria realizada tomando en cuenta fuentes adecuadas, representativas, pertinentes y actualizadas sobre el tema. La alumna evidenció el uso de técnicas documentales y de la técnica auxiliar de fichaje.

Comentario preciso y breve sobre el logro de los objetivos del trabajo de graduación:

Objetivo General: Identificar las variables de la Cultura Organizacional que facilitan la gestión del talento humano en las organizaciones.

Objetivos específicos:

- Establecer los factores que determinan la Cultura Organizacional. Alcanzado: 95%
- Establecer cuáles son las mejores estrategias de aprovechamiento de la cultura organizacional para la realización de objetivos empresariales. Alcanzado: 70%
- Describir la relación entre la Cultura Organizacional y el aprovechamiento del talento humano: Alcanzado 85%

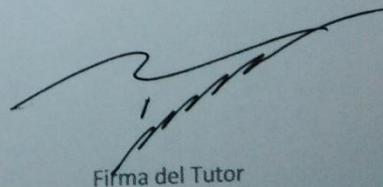
CALIFICACIÓN

Zona acumulada por avance de investigación durante tutoría:	58 puntos
Revisión y aprobación final del Tutor-Metodólogo:	25 puntos
Total:	83 puntos

Criterio general que sustenta la aprobación o no de la investigación Bibliográfica:

Se realizó un trabajo de investigación con coherencia estructural y se alcanzaron en buen nivel los objetivos planteados.

Lic. Carlos R. Herrera S. M.A.



Firma del Tutor

Lugar y Fecha: Guatemala, 12 de junio de 2018.



Guatemala, _13_ de _Enero_ de 2023__

Señores
Universidad Galileo
IDEA
Presente.

Por este medio de la presente YO **Yoselin Yobana Negro Cruz**_____ que me identifico con número de carné **_14002603_** y con DPI **_2674 33042 0116_** actualmente asignado (a) en la carrera: **_ Licenciatura en tecnología y administración de recursos humanos.**

1 "Autorizo al Instituto de Educación Abierta (IDEA) a la publicación, en el Tesario virtual de la Universidad, de mi proyecto de Graduación titulado:"

"Cultura organizacional y la gestión del talento humano"

Como autor (a) del material de la investigación sustentada mediante el protocolo de IDEA. Expreso que la misma es de mi autoría y con contenido inédito, realizado con el acompañamiento experto del coordinador de área y por tanto he seguido los parámetros éticos y legales respecto de las citas de referencia y todo tipo de fuentes establecidas en el Reglamento de la Universidad Galileo

Sin otro particular, me suscribo.

F. _____



Yoselin Negro