

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

**CONTRIBUCIÓN ESTRATÉGICA DEL CAPITAL
HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA EFICACIA
ORGANIZACIONAL EN LAS EMPRESAS
AGROINDUSTRIALES, TACNA,
AÑO 2021**

TESIS

PRESENTADA POR:

FIORELLA FERNANDA DELGADO LINARES

Para optar el Grado Académico de:

**MAESTRO EN CIENCIAS (*MAGISTER SCIENTIAE*) CON
MENCION EN GESTIÓN EMPRESARIAL**

TACNA – PERÚ

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Escuela de Posgrado

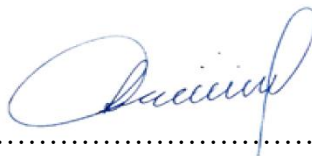
MAESTRÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

**CONTRIBUCIÓN ESTRATÉGICA DEL CAPITAL HUMANO Y SU
INFLUENCIA EN LA EFICACIA ORGANIZACIONAL EN LAS
EMPRESAS AGROINDUSTRIALES, TACNA, AÑO 2021.**

Tesis sustentada y aprobada el 21 de enero del 2022; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE

:



.....
Dr. Santos Lucio Guanilo Gómez

SECRETARIO

:



.....
Dr. Felipe Málaga Cruz

MIEMBRO

:



.....
M.Sc. Elizabeth Luisa Medina Soto

ASESORA

:



.....
M.Sc. Elizabeth Luisa Medina Soto

DEDICATORIA

A Dios, por su inmensa luz que permite que continúe perseverando.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT.....	xv
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	3
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
1.2.1 Problema principal	5
1.2.2 Problemas secundarios.....	5
1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.4 OBJETIVOS	6
1.4.1 Objetivo principal	6
1.4.2 Objetivos secundarios	6
1.5 HIPÓTESIS.....	7
1.5.1 Hipótesis principal	7
1.5.2 Hipótesis secundarias.....	7
CAPÍTULO II:MARCO TEÓRICO.....	8
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
2.2 BASES TEÓRICAS.....	13
2.2.1 Contribución estratégica del capital humano	13
2.2.1.1 Definición.....	13
2.2.1.2 Enfoques para la medición del impacto del capital humano en los resultados de la organización empresarial	14
2.2.1.3 Caracterización.....	15
2.2.2 Eficacia organizacional	18
2.2.2.1 Enfoques que influyen en los criterios a nivel de organización que tienen consideración con la eficacia	18
2.2.2.2 Definición	20
2.2.2.3 Caracterización de la eficacia organizacional:.....	22

2.2.3	Gestión de recursos humanos.....	24
2.2.3.1	La función de la gestión de Recursos Humanos	24
2.2.3.2	La gestión de Recursos Humanos como proceso.....	24
2.2.3.3	Objetivos de la gestión de Recursos Humanos	25
2.2.3.4	Políticas de recursos humanos	26
2.3	Conceptos claves.....	27
CAPÍTULO III:METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		31
3.1	TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	31
3.1.1	Tipo de investigación	31
3.1.2	Nivel	31
3.1.3	Diseño	31
3.2	CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	31
3.3	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	33
3.3.1	Población.....	33
3.3.2	Muestra.....	34
3.4	MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS.....	34
3.4.1	Métodos.....	34
3.4.2	Procedimientos.....	34
3.5	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	35
3.5.1	Técnicas de recolección de datos	35
3.5.2	Instrumentos de recolección de datos	35
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....		38
4.1	ANÁLISIS DE LAS VARIABLES	38
4.2	PRUEBA DE NORMALIDAD	106
4.2.1	De la variable Contribución estratégica del capital humano.....	106
4.2.2	De la variable Eficacia organizacional.....	107
4.3	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	108
4.3.1	Verificación de la Hipótesis General	108
4.3.2	Verificación de las Hipótesis Específicas	110
DISCUSIONES		122

CONCLUSIONES	132
RECOMENDACIONES.....	134
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	135
ANEXOS	140

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Enfoques para la medición del impacto del capital humano en los resultados de la organización empresarial.....	15
Tabla 2 Beneficios de la alineación estratégica	17
Tabla 3 Modelo de la eficacia organizacional	20
Tabla 4 Otras definiciones de eficacia	21
Tabla 5 Definiciones de eficacia organizacional	22
Tabla 6 Objetivos principales de la gestión de recursos humanos.....	25
Tabla 7 Determinación de la población	33
Tabla 8 Ficha técnica del cuestionario: Contribución estratégica del capital humano ...	36
Tabla 9 Ficha técnica del cuestionario: Contribución estratégica del capital humano ...	36
Tabla 10 Frecuencia de la variable contribución estratégica del capital humano.....	38
Tabla 11 Escala de valoración	38
Tabla 12 Frecuencia de la dimensión disposición de cargos estratégicos	40
Tabla 13 Escala de valoración	40
Tabla 14 Frecuencia del indicador brecha de competencias de familias de cargos estratégicos.....	42
Tabla 15 Escala de valoración	42
Tabla 16 Frecuencia de la dimensión brecha de liderazgo	44
Tabla 17 Escala de valoración	44
Tabla 18 Frecuencia del indicador porcentaje de atributos claves del modelo de competencias de liderazgo que se encuentran por encima del umbral requerido	46
Tabla 19 Escala de valoración	46
Tabla 20 Frecuencia de la dimensión índice de conciencia estratégica.....	48
Tabla 21 Escala de valoración	48
Tabla 22 Frecuencia del indicador del porcentaje de empleados capaces de identificar las prioridades estratégicas de la organización	50
Tabla 23 Escala de valoración	50
Tabla 24 Frecuencia de la dimensión índice de alineación estratégica	52
Tabla 25 Escala de valoración	52

Tabla 26 Frecuencia del indicador el porcentaje de empleados cuyos objetivos e incentivos están vinculados al mapa estratégico y cuadro de mando de la organización	54
Tabla 27 Escala de valoración	54
Tabla 28 Frecuencia de la dimensión cobertura de trabajo en equipo	56
Tabla 29 Escala de valoración	56
Tabla 30 Frecuencia del indicador porcentaje de empleados que trabajan en equipos multifuncionales o interdisciplinarios	58
Tabla 31 Escala de valoración	58
Tabla 32 Frecuencia de la dimensión índice de empoderamiento	60
Tabla 33 Escala de valoración	60
Tabla 34 Frecuencia del indicador porcentaje de decisiones de trabajo que se pueden tomar autónomamente	62
Tabla 35 Escala de valoración	62
Tabla 36 Frecuencia de la variable eficacia organizacional	64
Tabla 37 Escala de valoración	64
Tabla 38 Frecuencia de la dimensión producción	66
Tabla 39 Escala de valoración	66
Tabla 40 Frecuencia del indicador procesos	68
Tabla 41 Escala de valoración	68
Tabla 42 Frecuencia del indicador innovación	70
Tabla 43 Escala de valoración	70
Tabla 44 Frecuencia de la dimensión eficiencia	72
Tabla 45 Escala de valoración	72
Tabla 46 Frecuencia del indicador producción de bienes	74
Tabla 47 Escala de valoración	74
Tabla 48 Frecuencia del indicador eficiencia en la comercialización de productos	76
Tabla 49 Escala de valoración	76
Tabla 50 Frecuencia del indicador atención a clientes	78
Tabla 51 Escala de valoración	78
Tabla 52 Frecuencia de la dimensión satisfacción	80
Tabla 53 Escala de valoración	80

Tabla 54 Frecuencia del indicador satisfacción del personal	82
Tabla 55 Escala de valoración	82
Tabla 56 Frecuencia del indicador satisfacción de clientes	84
Tabla 57 Escala de valoración	84
Tabla 58 Frecuencia de la dimensión adaptabilidad	86
Tabla 59 Escala de valoración	86
Tabla 60 Frecuencia del indicador adaptabilidad a los nuevos métodos de trabajo	88
Tabla 61 Escala de valoración	88
Tabla 62 Frecuencia del indicador adaptabilidad a las nuevas formas de organización	90
Tabla 63 Escala de valoración	90
Tabla 64 Frecuencia de la dimensión desarrollo.....	92
Tabla 65 Escala de valoración	92
Tabla 66 Frecuencia del indicador desarrollo de innovación de productos.....	94
Tabla 67 Escala de valoración	94
Tabla 68 Frecuencia del indicador desarrollo de innovación de procesos.....	96
Tabla 69 Escala de valoración	96
Tabla 70 Frecuencia de la dimensión supervivencia	98
Tabla 71 Escala de valoración	98
Tabla 72 Frecuencia del indicador adaptabilidad	100
Tabla 73 Escala de valoración	100
Tabla 74 Frecuencia del indicador desarrollo	102
Tabla 75 Escala de valoración	102
Tabla 76 Frecuencia del indicador inversión	104
Tabla 77 Escala de valoración	104
Tabla 78 Prueba de normalidad	106
Tabla 79 Prueba de normalidad	107
Tabla 80 La contribución estratégica del capital humano y la eficacia organizacional	108
Tabla 81 Información de ajuste de los modelos	109
Tabla 82 Pseudo R Cuadrado.....	109
Tabla 83 La disposición de cargos estratégicos y la eficacia organizacional	110

Tabla 84 Información de ajuste de los modelos	111
Tabla 85 Pseudo R Cuadrado.....	111
Tabla 86 La brecha de liderazgo y la eficacia organizacional	112
Tabla 87 Información de ajuste de los modelos	113
Tabla 88 Pseudo R cuadrado	113
Tabla 89 El índice de conciencia estratégica y la eficacia organizacional	114
Tabla 90 Información de ajuste de los modelos	115
Tabla 91 Pseudo R cuadrado	115
Tabla 92 El índice de alineación estratégica y la eficacia organizacional.....	116
Tabla 93 Información de ajuste de los modelos	117
Tabla 94 Pseudo R cuadrado	117
Tabla 95 La cobertura de trabajo en equipo y la eficacia organizacional.....	118
Tabla 96 Información de ajuste de los modelos	119
Tabla 97 Pseudo R cuadrado	119
Tabla 98 El índice de empoderamiento y la eficacia organizacional.....	120
Tabla 99 Información de ajuste de los modelos	121
Tabla 100 Pseudo R cuadrado	121
Tabla 101 Valoración de expertos de la ficha de observación para la variable: Contribución estratégica del capital humano	149
Tabla 102 Calificación del instrumento para la variable: Contribución estratégica del capital humano	150
Tabla 103 Valoración de expertos de la ficha de observación para la variable: Eficacia organizacional	151
Tabla 104 Calificación del instrumento para la variable: Eficacia organizacional	152

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la variable contribución estratégica del capital humano	39
Figura 2 Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión disposición de cargos estratégicos.....	41
Figura 3 Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración del indicador brecha de competencias de familias de cargos estratégicos	43
Figura 4 Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión brecha de liderazgo	45
Figura 5 Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración del indicador porcentaje de atributos claves del modelo de competencias de liderazgo que se encuentran por encima del umbral requerido.....	47
Figura 6 Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión índice de conciencia estratégica	49
Figura 7 Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración del indicador del porcentaje de empleados capaces de identificar las prioridades estratégicas de la organización.....	51
Figura 8 Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión índice de alineación estratégicas	53
Figura 9 Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración del indicador el porcentaje de empleados cuyos objetivos e incentivos están vinculados al mapa estratégico y cuadro de mando de la organización.....	55
Figura 10 Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión cobertura de trabajo en equipo	57
Figura 11 Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración del indicador porcentaje de empleados que trabajan en equipos multifuncionales o interdisciplinarios.....	59

Figura 12 Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión índice de empoderamiento.....	61
Figura 13 Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración del indicador porcentaje de decisiones de trabajo que se pueden tomar autónomamente	63
Figura 14 Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la variable eficacia organizacional	65
Figura 15 Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión producción	67
Figura 16 Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración del indicador procesos	69
Figura 17 Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración del indicador innovación.....	71
Figura 18 Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión eficiencia.....	73
Figura 19 Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración del indicador producción de bienes	75
Figura 20 Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración del indicador eficiencia en la comercialización de productos	77
Figura 21 Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración del indicador atención a clientes	79
Figura 22 Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión satisfacción	81
Figura 23 Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración del indicador satisfacción del personal	83
Figura 24 Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración del indicador satisfacción de clientes.....	85
Figura 25 Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión adaptabilidad.....	87
Figura 26 Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración del indicador adaptabilidad a los nuevos métodos de trabajo.....	89

Figura 27 Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración del indicador adaptabilidad a las nuevas formas de organización ..	91
Figura 28 Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión desarrollo	93
Figura 29 Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración del indicador desarrollo de innovación de productos	95
Figura 30 Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración del indicador desarrollo de innovación de procesos	97
Figura 31 Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión supervivencia.....	99
Figura 32 Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración del indicador adaptabilidad.....	101
Figura 33 Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración del indicador desarrollo	103
Figura 34 Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración del indicador inversión.....	105

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo: Determinar de qué manera la contribución estratégica del capital humano influye en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021.

El tipo de investigación fue básica. El nivel de investigación fue de tipo explicativo. El diseño fue no experimental y transeccional. La muestra fue censal, es decir, se consideró toda la población, que fueron 62 personas, entre gerentes o dueños y jefes de producción de las empresas agroindustriales de la ciudad de Tacna. La técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario.

Los resultados determinaron que, según la tabla 11 la variable independiente: La contribución estratégica del capital humano es regular (67,7 %). Las dimensiones: disposición de cargos estratégicos según la tabla 13 es regular (56,5 %), brecha de liderazgo según la tabla 17 es regular (62,9 %), índice de conciencia estratégica hace notar la tabla 21 que es regular (62,9 %), el índice de alineación estratégicas según la tabla 25 es regular (71 %), cobertura de trabajo en equipo según la tabla 29 es regular (69,4 %), índice de empoderamiento según la tabla 33 es regular (72,6 %). Asimismo, la tabla 37 la variable dependiente: Eficacia organizacional es regular (69,4 %).

El estudio concluyó que la contribución estratégica del capital humano influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021. De acuerdo a la tabla 81 el coeficiente de Spearman Rho 0,744. La tabla 82 hace notar que el indicador Nagelkerke, que la influencia de la contribución estratégica del capital humano sobre la eficacia organizacional es de 99,7 %.

Palabras clave: Contribución estratégica, capital humano, eficacia organizacional.

ABSTRACT

The objective of this study was to: Determine how the strategic contribution of human capital influences organizational effectiveness in agro-industrial companies, Tacna, year 2021.

The type of research was basic. The level of research was explanatory. The design was non-experimental and transectional. The sample was census, that is, the entire population was considered, which were 62 people, including managers or owners and heads of production of agro-industrial companies in the city of Tacna. The technique was the survey and the instrument was the questionnaire.

The results determined that, according to table 11, the independent variable: the strategic contribution of human capital is regular (67,7 %). The dimensions: arrangement of strategic positions according to table 13 is regular (56,%), leadership gap according to table 17 is regular (62,9 %), index of strategic awareness makes note table 21 that is regular (62,9 %), the strategic alignment index according to table 25 is regular (71 %), teamwork coverage according to table 29 is regular (69,4 %), empowerment index according to table 33 is regular (72,6 %). Likewise, table 37 the dependent variable: organizational effectiveness is regular (69,4 %).

The study concluded that the strategic contribution of human capital significantly influences organizational effectiveness in agribusiness companies, Tacna, year 2021. According to table 81, the Spearman Rho coefficient 0,744. Table 82 notes that the Nagelkerke indicator, that the influence of the strategic contribution of human capital on organizational effectiveness is 99,7 %.

Keywords: strategic contribution, human capital, organizational effectiveness.

INTRODUCCIÓN

Las características del contexto de la globalización, exigen a las organizaciones que el capital humano haga una contribución estratégica del capital humano que garantice elevar la eficacia organizacional en las empresas. Para ello, se hace crucial realizar una evaluación de la disposición de cargos estratégicos, la brecha de liderazgo, la conciencia estratégica índice de alineación estratégica, la cobertura de trabajo en equipo, así como el índice de empoderamiento, que se fundamentará con la revisión teórica.

Si bien es cierto no hay suficientes trabajos de investigación sobre contribución estratégica del capital humano, se hace necesario continuar profundizando esta variable en diferentes contextos del tejido empresarial, debido a que asegurará brindar recomendaciones.

De igual forma se ha profundizado la eficacia organizacional, en cuanto a sus componentes, como producción, eficiencia, satisfacción, adaptabilidad, desarrollo y supervivencia.

Por ello, a partir del planteamiento presentado, se realiza un diseño de investigación no experimental, donde una vez conseguido los objetivos específicos y general, permitirá plantear sugerencias.

En la primera fase de la investigación, se evaluaron desde una perspectiva teórica los componentes de las variables de la contribución estratégica, así como la eficacia organizacional. De igual forma., se realiza un acercamiento a los antecedentes investigativos en torno a las variables de estudio, permitiendo en la parte empírica, contrastar la posible relación entre contribución estratégica del capital humano y la eficacia organizacional.

En la segunda fase, tiene como propósito la identificación de la consistencia de las valoraciones de los encuestados en torno a las variables de estudio, para ello se apoyó de las herramientas estadísticas. En la última fase, se presentan los resultados del estudio,

para lograr evidenciar que la contribución estratégica del capital humano influye en la eficacia organizacional.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

A nivel mundial, se nota la relevancia de analizar la contribución estratégica del capital humano, debido que ya es hora de verificar en qué medida los recursos humanos dan valor agregado que permita optimizar el logro de la misión organizacional; entonces las organizaciones deben invertir más en el fortalecimiento de sus capacidades de sus equipos. Al respecto, la gestión de Recursos Humanos se preocupa principalmente de la eficiencia y de la eficacia organizacional. Sin embargo, pareciera que algunos gestores empresariales no asumen un compromiso de lograr el éxito organizacional. Por tanto, es crucial que se eleve las buenas prácticas de selección del capital humano para conseguir dinamizar la gestión del capital humano.

Con respecto a la medición de la contribución estratégica del capital humano, se hace crucial que se desarrolle en un entorno cada vez más competitivo, considerando que todas las áreas de la organización enfrentan una creciente exigencia por resultados.

Cabe precisar que la gestión de recursos humanos, ha venido evolucionando desde un rol eminentemente operativo, centrado en la ejecución de servicios transaccionales, pero las organizaciones muchas veces no logran la competitividad ni la eficacia organizacional, probablemente sea porque no miden la contribución estratégica de su capital humano para que se garantice la contribución de valor a la organización.

En esa línea argumental, se requiere de manera perentoria cambiar la manera cómo se realiza la medición de la gestión del capital humano, donde se mide las actividades, es decir desde un enfoque tradicional, se mide lo que se hace; pero ahora debe medirse los resultados que se logra y verificar cuál es el impacto que genera. Asimismo, los resultados de la gestión del personal se reflejan en la mejora del desempeño y a nivel organizacional, cuando se nota que hay efectividad de los sistemas organizacionales que permite el

desarrollo de la organización empresarial (productividad, servicio al cliente, competitividad, calidad, rentabilidad, generación de valor al accionista, entre otros).

De acuerdo a Torres (2005), asegura que del contexto de la estrategia se deriva el valor del capital humano. Cabe indicar que es una estimación la medición del valor estratégico del capital humano sobre su alineamiento con la estrategia del ente empresarial. La disposición estratégica se calcula según el tipo y nivel adecuado de conocimientos y habilidades para que pueda desempeñarse en los procesos internos críticos del mapa estratégico de Kaplan y Norton se calcula la disposición estratégica con respecto a los recursos humanos.

Así, añade Torres, el mapa estratégico facilita que se identifique de las capacidades e iniciativas claves de capital humano que hace que haya un impacto en los resultados financieros del ente organizativo de acuerdo con su estrategia particular. Entonces, en cuanto a los indicadores que miden la contribución estratégica del capital humano depende de cada caso de la estrategia de la organización empresarial. Por ello, es crucial que prioricen la elaboración del mapa estratégico de manera objetiva que conduzca al éxito organizacional.

En las empresas agroindustriales se viene observando que no hay un buen nivel de eficacia organizacional, debido a que probablemente la contribución estratégica por parte de los recursos humanos es insuficiente, donde se hace notar que no hay una disposición de cargos estratégicos, la brecha de liderazgo es poco óptima, el nivel de conciencia estratégica no se evidencia en gran medida, lo que se ve reflejado en la cantidad de trabajadores que no hace la identificación de las prioridades estratégicas del ente organizacional; no hay un buen índice de alineación estratégica, es decir, el porcentaje de trabajadores, cuyos objetivos e incentivos no se encuentran tan relacionados al mapa estratégico y cuadro de mando de la organización; la cobertura de trabajo en equipo es insuficiente, o sea, que el porcentaje de empleados que trabajan en equipos multifuncionales o interdisciplinarios, no es notorio. Asimismo, no hay un buen índice de empoderamiento; además, el porcentaje de decisiones de trabajo que se pueden tomar de manera independiente es insuficiente aún y la satisfacción de empleados es regular.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema principal

¿De qué manera la contribución estratégica del capital humano influye en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021?

1.2.2 Problemas secundarios

- a) ¿Cómo la disposición de cargos estratégicos influye en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021?
- b) ¿De qué forma la brecha de liderazgo influye en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021?
- c) ¿En qué medida el índice de conciencia estratégica influye en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021?
- d) ¿De qué forma el índice de alineación estratégica influye en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021?
- e) ¿De qué manera la cobertura de trabajo en equipo influye en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021?
- f) ¿Cómo el índice de empoderamiento influye en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021?
- g) ¿Cuál es la relación entre la contribución estratégica del capital humano y la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021?

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Justificación teórica:

Los resultados que se obtengan producto de esta investigación servirán para aportar a las teorías relacionadas sobre la contribución estratégica del capital humano y la eficacia organizacional que permita elevar la producción, la eficiencia, la satisfacción, adaptabilidad, desarrollo supervivencia. Al respecto, en el contexto global se exige que las organizaciones estén en modo de mejora continua, por ello deben seleccionar colaboradores con un buen perfil profesional que contribuyan de manera estratégica a cumplir la misión organizacional y con responsabilidad social.

Justificación práctica:

Este estudio se realiza porque existe la necesidad de mejorar la eficacia organizacional, de esta manera dar solución a posibles problemas de eficiencia y eficacia laboral de forma práctica, mediante el diagnóstico del comportamiento de las variables, es decir, de la contribución estratégica del capital humano, que permita elevar la eficacia organizacional, en un contexto de ética empresarial y con responsabilidad social.

Justificación metodológica:

La utilidad metodológica se reflejará en la medición de las variables de estudio, como la contribución estratégica del capital humano, así como la eficacia organizacional. Para conseguir los objetivos del estudio, se utiliza los métodos, técnicas, procedimientos, instrumentos; por lo tanto, resultan eficaces al ser utilizados y replicados en otros trabajos de investigación, en otros escenarios organizacionales, para dinamizar la gestión empresarial.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo principal

Determinar de qué manera la contribución estratégica del capital humano influye en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021.

1.4.2 Objetivos secundarios

- a) Evaluar cómo la disposición de cargos estratégicos influye en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021.
- b) Analizar de qué forma la brecha de liderazgo influye en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021.
- c) Establecer en qué medida el índice de conciencia estratégica influye en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021.
- d) Establecer de qué forma el índice de alineación estratégica influye en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021.
- e) Evaluar de qué manera la cobertura de trabajo en equipo influye en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021.

- f) Establecer cómo el índice de empoderamiento influye en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021.
- g) Determinar la relación que existe entre la contribución estratégica del capital humano y la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021.

1.5 HIPÓTESIS

1.5.1 Hipótesis principal

La contribución estratégica del capital humano influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021.

1.5.2 Hipótesis secundarias

- a) La disposición de cargos estratégicos influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021.
- b) La brecha de liderazgo influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021.
- c) El índice de conciencia estratégica influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021.
- d) El índice de alineación estratégica influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021.
- e) La cobertura de trabajo en equipo influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021.
- f) El índice de empoderamiento influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021.
- g) Existe relación significativa entre la contribución estratégica del capital humano y la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 Antecedentes de la investigación a nivel internacional

García, Cazallo, Barragán, Mercado, Olarte y Meza (2019), investigaron el estudio: “Indicadores de Eficacia y Eficiencia en la gestión de procura de materiales en empresas del sector construcción del Departamento del Atlántico, Colombia”, artículo científico publicado en la Revista Espacios Vol. 40 (Nº 22) Año 2019. Los resultados indican aumento de la capacidad administrativa en función del entorno desde la eficacia y eficiencia. El autor, entre sus conclusiones, indicó que se mantenga la aplicación de los indicadores de contribución estratégica. Y que considere para optimizar la eficacia organizacional se eleve el índice de conciencia estratégica, es decir que posean un buen porcentaje de servidores capaces de identificar las prioridades estratégicas de la organización, como por ejemplo la innovación de los nuevos métodos de organización, con la finalidad de que la organización pueda sobrevivir ante innovaciones tecnológicas.

Fleitas y Hernández (2019), investigaron el estudio: “La medición del impacto en las capacitaciones, una herramienta eficaz dentro de la empresa”. Volumen 4/Número 2/mayo – agosto/2019/pp. 24-32, artículo científico publicado en la revista RECUS. Revista Electrónica Cooperación – Universidad – Sociedad. El autor concluyó que el recurso humano es el capital fundamental de una organización que permite que se cumpla la misión proyectada organizaciones, y administraciones para fortalecerse y desarrollar sus recursos humanos. La capacitación para el mejoramiento del capital humano representa una inversión que puede tener una contribución estratégica que tiene sus efectos en la eficacia organizacional que incluye la producción, considera los procesos y la innovación, así como la eficiencia que incluye la producción de bienes, la eficiencia en la comercialización de productos. El personal debe adaptarse a los nuevos métodos de trabajo y la adaptabilidad a las nuevas formas de organización, así como el desarrollo de

innovación de productos y el desarrollo de innovación de proceso de supervivencia que incluye la adaptabilidad y el desarrollo y la inversión.

Vergara, Márquez, Sorhegui, y Olalla. (2019), investigaron el estudio “Capital humano: Actor central para la sostenibilidad organizacional”, artículo científico en la Revista Venezolana de gerencia. vol. 26, núm. 93, 2021. El estudio concluyó que, para que los entes empresariales sean competitivos debe valorar el capital humano y debe evaluar cuánto contribuyen a que se logre la eficacia organizacional. Adicionalmente, aparte de ser competitivas, coadyuvará a que sean innovadores y que la gestión sea sostenible en un mundo de un mercado mundo competitivo; para ello es crucial que se haga una adecuada selección de personal.

Chams y Garcia, (2019), investigaron el estudio “Sobre la importancia de la gestión sostenible de los recursos humanos para la adopción de objetivos de desarrollo sostenible”, artículo científico publicado en la revista Resources, Conservation & Recycling, 141, 109-122. El estudio concluyó que los recursos humanos para que contribuyan a la organización, los directivos deben ejercer un liderazgo efectivo y desarrollar un buen empoderamiento a los colaboradores.

Drela (2020), investigó “La gestión sostenible de los recursos humanos en las empresas como ejemplo de desarrollo sostenible”, artículo científico publicado en la revista Scientific Journals of the Maritime University of Szczecin-Zeszyty Naukowe Akademii Morskiej w Szczecinie, 61(133), 9198. El estudio concluyó que, a veces, los recursos humanos no contribuyen en gran medida a que se cumpla la misión de la organización, debido a que todavía hay que cerrar las brechas de liderazgo, lo que no permite desarrollar un liderazgo efectivo que permita promover el trabajo en equipo, que hace que no se logre la eficacia organizacional.

Hitka, et al., (2019), investigaron el estudio “Conocimiento y Capital Humano como Ventaja Competitiva Sostenible en Recursos Humanos”, artículo científico publicado en la revista Resource Management. Sustainability, 11(18), 1-18. El estudio concluyó que el capital humano si se gestiona de manera adecuada garantizará ventajas

competitivas sostenibles, que da a entender que se eleve el índice de conciencia estratégica, que se presenta en el porcentaje de empleados capaz de que desarrollen la identificación de prioridades estratégicas de la organización.

Janshanlo, Kogut, y Czerewacz, (2019), investigaron el estudio “Tendencias en la gestión del capital humano en la economía de la innovación de Kazajstán Human”, artículo científico publicado en la revista *Polish Journal of Management Studies*, 20(2), 267-278. El estudio concluyó que la innovación de los procesos, está en función de que se desarrolle una adecuada gestión del capital humano que haya un gran porcentaje de empleados, cuyos objetivos e incentivos están relacionados con el MAPA estratégico y cuadro de mando del ente económico, así como elevar la cantidad de empleador que laboran en equipos multifuncionales. En el contexto empresarial es fundamental que los directivos promuevan una adecuada cultura organizacional que haga que se evidencie óptimos resultados.

Omelehuk, Vatrás, Podra, y Savenko, (2020), investigaron el estudio “Importancia del Capital Humano en el Desarrollo Económico Sostenible aportando la experiencia europea y el aspecto legal”, artículo científico en la revista *Financial and credit activity: problems of theory and practice*. (32), 507-517. Los autores, entre sus conclusiones, indicaron que las organizaciones empresariales deben valorar a sus recursos humanos, que incluya que se eleve su conciencia estratégica, donde se vea que sean capaces de identificar las prioridades estratégicas de la organización; por ello es crucial que se eleve el empoderamiento a los recursos humanos, para que se pueda cumplir la misión organizacional de manera exitosa y de esta forma se eleve la eficacia organizacional.

Mejías, Noda, y Mejías, (2021), investigaron el estudio “Contribución a la efectividad de la gestión de los recursos humanos para el desarrollo local”, artículo científico publicado en la *Revista de Investigación latinoamericana en competitividad organizacional RILCO*, n. 12. El estudio, entre sus conclusiones dio a entender que el desempeño del capital humano es crucial para la continuidad de la organización empresarial, entonces se hace sustantivo que los directivos ejerzan un buen liderazgo para

promover un trabajo en equipo, y coadyuve a elevar el empoderamiento en los colaboradores, para que se oriente a generar valor agregado en beneficio de los grupos de interés.

2.1.2 Antecedentes de la investigación a nivel nacional

Olarte (2018), investigó el estudio: “Sistema de gestión de calidad y su influencia en la eficacia empresarial en una Fábrica Textil”, en la Universidad Federico Villarreal, Lima. El estudio fue descriptivo y explicativo. El autor, entre sus conclusiones, indicó que la organización no logra la eficacia empresarial, sobre todo en cuanto a la adaptabilidad, así como la eficiencia, debido a que no cuenta con recursos humanos suficientes, debido a que no hay un índice de alineación estratégica. Al respecto, las organizaciones deben priorizar el análisis de la contribución que hace el personal en sus áreas funcionales y comprobar o medir su contribución de manera estratégica a la organización, es decir, que logre elevar la eficacia organizacional.

Huamán (2018), evaluó el “Desempeño laboral y eficacia organizacional en la dirección de producción, Moquegua, Perú”. Artículo científico de la revista de investigación, Instituto Magister de Estudios para el Desarrollo. Magister Science Journal. Volumen 1, Nro. 1, Julio – Diciembre. El autor entre sus conclusiones indicó que la eficacia organizacional en el marco de un enfoque colaborativo de cuadro de mando integral, hace referencia a la valoración y gestión del desempeño basados en evidencia. Al respecto, si la organización promueve la contribución estratégica del personal, entonces es un hecho que se elevará el índice de empoderamiento, para elevar la eficacia en la organización. La eficacia organizacional está en función del desempeño de los colaboradores; entonces, es pertinente indicar que los colaboradores para que puedan contribuir de manera estratégica y, solo logrará con iniciativa y un buen perfil profesional, y con vastos conocimientos de su área. Se hace necesario, además, que deben hacer mediciones y evaluaciones periódicas al personal para fortalecer su formación y de esta manera con un buen desempeño pueda contribuir de manera crucial a la organización en cuanto al logro de su misión.

Heredia (2018), elaboró el estudio: “Relación entre cultura y eficacia organizacional en el Policlínico PNP Santa Rosa, Cusco 2017”, en la Universidad San Pedro, Chimbote. El estudio fue un estudio de campo y documental, de carácter transversal. La muestra fue de 33 trabajadores. Los resultados del estudio fueron el 71,9 % indicaron que existe un nivel de eficacia. Asimismo, se concluyó que la cultura y la eficacia se relaciona de manera significativa según $r= 0,627$ y la eficacia y el clima $r = 0,867$. Al respecto, es importante indicar que la eficacia organizacional hace notar que en la organización hay procesos funcionales e innovadores, y que es adecuada producción de bienes.

2.1.3 Antecedentes de la investigación a nivel local

Ticona (2019), investigó el estudio: “Gestión Logística y su Influencia en la Eficacia Organizacional del Proyecto Especial Tacna, 2018”, en la Universidad Privada de Tacna. En cuanto a la metodología, el tipo fue básica, de diseño no experimental de corte transversal y de nivel explicativo causal. Se aplicaron los cuestionarios. La muestra estuvo conformada por 45. Se comprobó que existe influencia significativa de la gestión logística en la eficacia organizacional de la indicada institución. Se determinó que la gestión logística que se lleva a cabo en el PET, se desarrolla de manera regular, lo que permite elevar la eficacia organizacional, de esta forma se elevará la satisfacción de los usuarios. Al respecto, que el área de logística es una de las áreas más críticas como sistema administrativo, por ello el capital humano es clave en esta área, es decir, se debe contar con colaboradores que no solo tengan conocimientos y habilidades, sino que tengan valores morales para promover una cultura de integridad con un buen ambiente de control.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Contribución estratégica del capital humano

2.2.1.1 Definición

Se presenta cuando los recursos humanos con sus competencias profesionales que se reflejan en su desempeño laboral coadyuvan a la organización para la eficacia de todos sus procesos, como misionales, estratégicos, operativos, de soporte, entre, otros; por ello, el actor principal de la organización son los directivos y de ahí los colaboradores. Esto incluye el proceso de disposición de cargos estratégicos, de la optimización de la brecha de liderazgo, un buen índice de conciencia estratégica, así como un buen índice de alineación estratégica, la gran cobertura de trabajo en equipo, así como el buen índice de empoderamiento. Por ello, es fundamental indicar que los gerentes requieren herramientas que les permita hacer la justificación de sus inversiones en capital humano, ya sea en capacitación y desarrollo, mejora del desempeño, iniciativas de cambio cultural, sistemas de información de talento humano, entre otros (Munch, 2019).

Cabe indicar que la gestión del capital humano es crucial para que el ente económico sea exitosa con resultados alineados a los objetivos y a los planes de desarrollo, por ello se requiere que el capital humano despliegue de manera adecuada y excelente sus funciones, para ello es tácito que se desarrollen buenas prácticas de gestión de talento humano; lo que direccionará que las buenas prácticas específicas de capital humano haga que se obtenga resultados financieros de los entes organizacionales (Werther, Davis y Guzmán, 2019).

Cabe resaltar que la gestión del capital humano está en el centro de la generación de valor para los grupos de interés, debido a que trabaja el intangible más valioso, que es el compromiso y la creatividad de las personas. Y si los empleados hacen la diferencia competitiva, es fundamental, entonces es crucial que se desarrolle una buena medición del desempeño de los colaboradores. El capital humano debe ser medido de manera constante para verificar cuanto es su contribución a los resultados económicos. Los directivos al ejercer un buen liderazgo deben gestionar verdaderas palancas que generan

las ventajas competitivas de las organizaciones. Así como los entes organizativos miden de manera constante sus resultados de sus inversiones en infraestructura y capital financiero, es preponderante que se disponga de herramientas para la medición de los impactos del capital humano, que es uno de los activos más valioso (Luis y García, 2018).

Los entes económicos saben, normalmente, el costo de las personas, pero no tienen conocimiento del valor que aportan. Esto fortalece la visión de las personas como costos a ser minimizados y no como activos valiosos para que se maximice de su contribución; lo que da a entender que se ha focalizado más en la disminución de los costos laborales la gestión de recursos humanos (Werther, Davis y Guzmán, 2019).

Es preponderante referir que se debe hacer la medición y la comprensión de los impactos en resultados de la empresa que tiene el capital humano. La medición de impacto en resultados asegurará que se operacionalice de manera efectiva el rol del área de talento humano como socio de la empresa. Las prácticas de recursos humanos deben ser direccionadas por los retos estratégicos y, que se oriente al resultado del negocio (Seclen y Barrutia, 2019).

2.2.1.2 Enfoques para la medición del impacto del capital humano en los resultados de la organización empresarial

Los enfoques preponderantes para la medición del impacto en los resultados de la empresa que tiene la gestión del capital humano, son 4 enfoques:

Tabla 1

Enfoques para la medición del impacto del capital humano en los resultados de la organización empresarial

Nro.		Enfoques
1	Medición	En los entes económicos, mediante estudio de investigación, se evalúa la relación de las prácticas de capital humano con los resultados financieros.
2	Medición	Según la estrategia empresarial, se considera la contribución estratégica del capital humano.
3	Medición	De la influencia de programas específicos o intervenciones de capital humano mediante procesos de medición que se vinculan con las actividades de recursos humanos con los resultados de la organización empresarial y la cuantificación de sus beneficios económicos particulares.
4	Medición	Del impacto económico del capital humano a nivel de la organización mediante los indicadores financieros de productividad y generación de valor del capital humano opuesta de valor del capital humano opuesta de valor diferenciada para sus clientes. Esta conexión causa-efecto se puede mostrar en la forma de un mapa estratégico

Nota. La tabla muestra los enfoques para la medición del impacto del capital humano en los resultados de la empresa Kaplan & Norton (2004).

2.2.1.3 Caracterización

a) Disposición de cargos estratégicos

Considera la brecha de competencias de familias de cargos estratégicos. Al respecto, después de que se haya evaluado a los candidatos, para que se determine el nivel de cumplimiento del perfil indispensable para el ente organizacional y contribuya de manera cabal a que desarrollen una función exitosa. Se debe desarrollar la identificación de brechas existentes de manera oportuna (Torres, 2005).

b) Brecha de liderazgo

Hace referencia al porcentaje de atributos claves del modelo de competencias de liderazgo que se encuentran por encima del umbral requerido. Al respecto, en la

actualidad las organizaciones enfrentan muchos problemas para el diseño de nuevos modelos de liderazgo. Cabe indicar que la brecha del liderazgo está creciendo de manera rápida debido a que la capacidad de respuesta que se presenta mediante las capacitaciones y los planes de desarrollo son escasos para la preparación de los líderes, de tal manera puedan superar los desafíos de la era digital. Por ello, el líder debe poseer suficientes competencias profesionales y técnicas, basado en una cultura de ética, de innovación, y sobre todo una cultura digital (Torres, 2005).

c) Índice de conciencia estratégica

Hace referencia al porcentaje de empleados capaces de identificar las prioridades estratégicas de la organización. Se denomina “conciencia estratégica”; en otras palabras, la conciencia estratégica es la capacidad mental que se encuentra en una organización empresarial para coleccionar y reactivar todas las funciones cognitivas. Es decir, la aptitud para saber cómo será la ejecución del logro de la misión organizacional (Torres, 2005).

d) Índice de alineación estratégicas

Hace referencia al porcentaje de empleados, cuyos objetivos e incentivos se relacionan con el mapa estratégico y cuadro de mando de la organización. La alineación estratégica es el grado de consistencia y coherencia que se da entre el plan estratégico; asimismo, el proceso de ejecución estratégica, la cultura, así como todas las actividades que se desarrollan en el proceso de ejecución estratégica. Al respecto, es la debilidad que posee gran parte de las empresas, debido a que tienen colaboradores que no tienen el suficiente perfil profesional para contribuir de manera estratégica con el logro de la misión organizacional, y tener éxito en la organización en los diferentes contextos, en suma, el ente organización debe hacer una buena selección de personal (Torres, 2005).

Entre sus beneficios:

Tabla 2*Beneficios de la alineación estratégica*

Acción	Beneficios
Contribuye	A que toma de decisiones y prioridades entre las diferentes áreas del ente organización serán coherentes.
Contribuye	Se presenta cuanto cada área prioriza, toma decisiones y desarrolla acciones, que deben estar lógicamente relacionados con la información y las prioridades de los mandos directivos, a los gerenciales, a los mandos medios, hasta los operativos, esto se llama alineamiento vertical. Esto es muy importante para el éxito organizacional.
Facilita	La sistematización de los procesos de la organización empresarial y hacer solamente las “cosas correctas”.
Se puede hacer	La determinación de indicadores de desempeño muy puntuales.

Nota. La tabla presenta beneficios de la alineación estratégica. Fuente: Torres (2005).

e) Cobertura de trabajo en equipo

Hace referencia al porcentaje de empleados que trabajan en equipos multifuncionales o interdisciplinarios; es decir, lograr que se desarrolle en equipo las diferentes actividades con el fin de conseguir metas comunes; para ello se requiere responsabilidad individual y demostrar un alto compromiso común por los objetivos. Y también se genere sinergia positiva mediante el esfuerzo coordinado de sus integrantes, todo ello para elevar el rendimiento, productividad y satisfacción personal (Torres, 2005).

f) Índice de empoderamiento

Hace referencia al porcentaje de decisiones de trabajo que se pueden tomar de manera independiente. Al respecto, el empoderamiento es el proceso por medio del cual, se dota a una persona, comunidad o grupo social de una agrupación de herramientas para que incremente r su fortaleza, optimizando sus capacidades y aumentar su potencial, **todo** esto con el objetivo de que pueda mejorar su situación política, psicológica, social, política, económica (Torres, 2005). Al respecto, es perentorio que las organizaciones empresariales eleven sus índices de empoderamiento para que tengan éxito en la organización.

2.2.1.4 Contribución estratégica del capital humano

La contribución estratégica del capital humano es importante debido a que los profesionales de una organización empresarial brindan su contribución, ven cómo su esfuerzo individual aporta de manera significativa valor en su equipo y en la empresa mayormente. Es decir, el personal coadyuva a que se logre los objetivos. Para ello, es esencial que el colaborador tenga un sentido de pertenencia. Crear un sentido de pertenencia en el trabajo es resultado de tres factores, como el bienestar, que se presenta cuando los colaboradores se sienten cómodos en el centro laboral que se refuerzan mutuamente. Los colaboradores tienen adecuadas relaciones interpersonales, es decir, que trabajan en equipo y tienen un fin común de cumplir la misión organizacional. Y deben contribuir al logro de los objetivos del trabajo significativo (Hernández, 2014).

La cultura organizacional, los comportamientos de liderazgo y las relaciones personales, son soportes que tienen mayor incidencia en la capacidad de una organización, con el propósito de que sus profesionales evolucionen desde el bienestar hasta la conexión y la contribución. Por ello, es crucial que la organización desarrolle una adecuada selección de personal basada en competencias para que desarrollen de forma óptima los procesos operativos, procesos misionales, procesos de soporte (Hernández, 2014).

2.2.2. Eficacia organizacional

2.2.2.1 Enfoques que influyen en los criterios a nivel de organización que tienen consideración con la eficacia

De acuerdo a Ordoñez (2014), considera lo siguiente:

a) Modelo multidimensional

Se presentó un modelo multidimensional con cuatro dimensiones relacionales sobre la eficacia: Social, sistémica, económica y política. Posteriormente, sus creadores lo modifican y añaden la dimensión ecológica. Al respecto, es preponderante que se tenga en cuenta que la organización debe desarrollar acciones estratégicas para elevar la eficacia

sistémica, es decir, que sus áreas funcionales que dinamizan los sistemas operativos funcionales conjuguen de manera acertada su proceso para que el producto, ya sea de un bien o servicio tenga un valor agregado.

b) El modelo de objetivos

Su origen se encuentra en la organización apreciada como un sistema racional abierto, donde se hace el reconocimiento de dos aspectos sustantivos. Por una parte, el papel central del cumplimiento de las metas como criterio para la evaluación de la EFO; por otra parte, una relación indisoluble con el entorno, aspecto definitivo en el desarrollo de procesos y el diseño de la estructura.

Los trabajos de autores como Friedlander (1978) y Pickle (1978), se fundamentan en la idea de que son creadas los entes económicos para la consecución de objetivos; en otras palabras, consideran que el grado de eficacia está en función del nivel de cumplimiento de los objetivos de un ente organizativo influye en el grado de eficacia de la misma. Drucker (1972), fue quien popularizó el uso de las metas como base de la eficacia. A continuación, se presenta en la siguiente tabla, el modelo de la eficacia organizacional:

Tabla 3*Modelo de la eficacia Organizacional*

Modelo	Contenido
El modelo de sistemas	Este modelo es defendido por Bertalanffy (1968) y desarrollado posteriormente por Price (1968), Quinn (1981), entre otros. Este modelo enfatiza de forma sustantiva la habilidad de los entes organizacionales que deben poseer para conseguir sus objetivos y estar en marcha o continuidad, sobrevivir y ser competitivos en el mercado.
El modelo de componentes múltiples	Con la diferencia de que el modelo de variados componentes pone mayor fuerza en los entornos que pueden amenazar la supervivencia organizacional. Según Fernández – Ríos y Sánchez (1997), de manera gradual este modelo se parece al de sistemas. Por ejemplo, tienen como amenaza entornos diferentes a los cuales deben de responder si desean sobrevivir alguna organizaciones públicas y privadas con atributos que se parecen.
Variados Modelos de la auditoría del sistema humano (ASH)	Se fundamenta en lo que aporta el enfoque sistémico, el modelo ASH contribuye a que se relacione los objetivos de la organización con una eficaz gestión del sistema de personal.
Modelo de la fundación europea para la gestión de la calidad (EFQM)	Se considera este modelo es como no normativo, cuya esencial definición es la autoevaluación en un análisis de forma detallada del funcionamiento del sistema de gestión, donde se hace la utilización de una metodología cualitativa que resultó un elemento útil al seguimiento del desarrollo y logro del éxito en las organizaciones (Ordoñez, 2014).

Nota. La tabla presenta el modelo de la eficacia organizacional. Datos extraídos de Ordoñez (2014)

2.2.2.2 Definición

Hace referencia a cómo desarrollar de manera exitosa las maneras de rendimiento, lo que se deriva de la combinación de la eficacia organizacional como sistema con la consecución de condiciones ventajosas en la obtención de las entradas que necesita (Chiavenato, 2019). La eficacia se origina de la habilidad de una organización de cómo satisfacer a sus grupos de interés en cuanto a sus cambiantes preferencias a través del tiempo. La organización es eficaz cuando es productiva, flexible, rentable, se orienta a la satisfacción a su grupo de interés, controla el entorno y disminuye la tensión,

desarrolla el control el entorno, presenta eficiencia, hace la retención a los empleados, y promueve una comunicación abierta.

Tabla 4

Otras definiciones de eficacia

Autor	Contenido
Fernández-Ríos y Sánchez (1997)	Es la capacidad que tiene una organización, con el propósito de conseguir los objetivos, e incluye la eficiencia y factores del entorno
Pacheco et. al (2002)	Es la capacidad que tienen los entes organizacionales para que satisfaga al cliente donde se identifica de manera correcta las expectativas y necesidades, para que pueda inferir a partir de los atributos que deben tener sus productos para que estén condiciones de satisfacerlas.
Paz, Prieto, & García, (2015).	La eficacia hace la valoración del impacto de lo que se hace, del producto o servicio que se presta. Con la eficacia, se busca que se armonice con las condiciones externas el ente organizacional. Es la capacidad para la definición de la premisa de la acción administrativa en función de las condiciones del entorno. Así, por ejemplo, cuando la gestión está fallando en la eficacia, las acciones correctivas se orientarán al mejoramiento de la calidad del producto, la satisfacción del cliente y la organización.
Rojas, Jaimes y Valencia (2017).	Es la consecución de los objetivos deseados inicialmente, para Mokate (2001), se podría comprender como el grado en el que se consiguen los objetivos propuestos.

Nota. Tomado de: Fernández y Sánchez (1997), Pacheco et. al (2002) y Paz, Prieto, & García, (2015).

A continuación, se presenta la siguiente tabla sobre las definiciones de eficacia organizacional:

Tabla 5*Definiciones de eficacia organizacional*

Año	Autor	Concepto
1992	Daft y Steers	“La eficacia se refiere al desempeño logrado por la organización en el logro de sus metas” (p.13).
1999	Quijano y Navarro	Es la relación outputs conseguidos/ outputs esperados o estándares (O/S) y la eficiencia como la vinculación outputs conseguidos / inputs utilizados (O/I).
2003	Gelade y Gilbert	Es la proporción entre la cantidad de salidas o rendimiento producidos, por la cantidad de recursos o entradas consumidos.
2005	Ordiz	Es la incidencia del impacto de las prácticas eficaces como producto múltiple en los resultados o los efectos de la organización o sus procesos.

Nota. La tabla presenta definiciones de eficacia organizacional. Fuente: Ordoñez (2014)

2.2.2.3 Caracterización de la eficacia organizacional:

La caracterización de la eficacia organizacional es:

a) Producción:

Representa la capacidad de la organización para la producción de las salidas organizacionales en calidad y cantidad. Está relacionada con los productos que consumen los clientes del ente empresarial, satisfacción de necesidades de la sociedad, alivio de pacientes, graduación de estudiantes, entre otros (Chiavenato, 2019). Al respecto, los entes económicos deben producir servicios y bienes, de manera eficiente, pero dándole valor al capital humano, quienes pueden contribuir de manera estratégica, para ello se tiene que ser personal que tengan la capacidad de identificación de las prioridades estratégicas del ente económico, y que los objetivos de los empleados deben estar relacionados al mapa estratégico y cuadro de mando de la organización.

b) Eficiencia:

De acuerdo a Chiavenato (2019), la eficiencia es producir más bienes y servicios, en el menor tiempo con la menor utilización de recursos. Al respecto, en algunas empresas no se logra la total eficiencia, debido a que el ente organizativo no toma en cuenta la contribución que puedan hacer los recursos humanos, para ello el líder organizacional debe dirigir en forma efectiva donde priorice el desarrollo de las personas, y que haya personal que deben ser capaces de identificar las prioridades estratégicas de la organización, y los directivos deben promover el trabajo colaborativo, el trabajo en equipo, entonces es crucial que se empodere al personal.

c) Satisfacción:

La organización es un sistema social que tiene que prestar atención de lo que brinda a sus grupos de interés, como, por ejemplo: clientes, funcionarios, clientes, prestadores de servicios, proveedores, entre otros. La organización debe actuar de manera socialmente responsable, con voluntarismo y con ética, que permita la satisfacción de las demandas del ambiente.

Las actitudes de los funcionarios, rotación, quejas, ausentismo, y reclamaciones, satisfacción del cliente, entre otros, son indicadores de la satisfacción (Chiavenato, 2019).

d) Adaptabilidad:

Es el mecanismo mediante el cual el ente organizacional da respuesta a los cambios inducidos externa e internamente. Es el tiempo de respuesta y reacción del ente organizativo a los cambios ambientales.

Este criterio hace referencia a la capacidad de la administración de percibir los cambios que se pueden dar en la organización y el ambiente externo. Al respecto, algunas empresas no tienen esa capacidad de adaptarse fácilmente; probablemente, cuentan con personal que se resista al cambio o en todo caso la empresa no invierta en recursos que se pudiera necesitar para acceder al cambio; por ello es crucial que se tomen decisiones acertadas para conseguir el éxito en la organización (Chiavenato, 2019).

Desarrollo:

La organización tiene que hacer inversión en ella misma para que se eleve su desarrollo y su capacidad de realización. El desarrollo se da cuando se aumenta la riqueza organizacional, es decir, incluye bienes y activos intangibles y tangibles. También cuando la empresa prioriza el desarrollo personal, mediante los programas de capacitación donde incluye enfoques psicológicos y sociológicos (Chiavenato, 2019).

Supervivencia:

Toda organización requiere invertir en ella misma para que se incremente a largo plazo su capacidad de supervivencia (Chiavenato, 2019).

2.2.3 Gestión de recursos humanos**2.2.3.1. La función de la gestión de Recursos Humanos**

En el contexto global, con los nuevos avances en todas las dimensiones, obligan a que los entes organizacionales posean recursos con competencias, y conocimientos, con novedosas prácticas administrativas para dinamizar la gestión empresarial, debido a que las competencias entre entes económicos son más fuertes. Asimismo, las organizaciones requieren que sean eficientes, eficaces y efectivas. Para ello, se necesita que se refina y retroalimente las prácticas, y que se implemente políticas de recursos humanos, para la creación de nuevos comportamientos y competencias en los colaboradores (Desller y Varela, 2018).

2.2.3.2. La gestión de Recursos Humanos como proceso

El Área de Recursos Humanos tiene un efecto en las personas y en las organizaciones. Es determinante que la organización sepa desarrollar una buena selección de colaboradores, hacer el reclutamiento de manera adecuada, así como deben hacer una buena integración y orientación, priorizar el desarrollo del personal, desarrollar la evaluación o ejecutar una auditoría, en otras palabras, la administración del personal se haga con notoria calidad, todo ello que permita la competitividad organizacional (Munch, 2018).

El ciclo de la gestión de recursos humanos considera cinco procesos básicos: integración, organización, retención, desarrollo y auditoría de personas.

2.2.3.3. Objetivos de la gestión de Recursos Humanos

Hace referencia a planear, organizar, desarrollar, coordinar y controlar de las técnicas, capaces de promover en el personal en cuanto a su eficiencia; asimismo, la organización personal permite que los colaboradores logren sus objetivos individuales que se relaciona de manera directa o indirecta con el trabajo. La gestión de recursos humanos trata de conquistar y de hacer la retención de las personas en la organización empresarial, con la finalidad de que laboren con una actitud favorable y positiva y brinde lo máximo de sí. Las empresas en cuanto a sus líderes, deben promover un liderazgo efectivo que haga a que en el ente organizacional promueva también un buen clima motivacional, y para que los colaboradores tengan una buena calidad de vida laboral. Toda organización también tiene como uno de sus fundamentales objetivos la creación y distribución de algún producto o de algún servicio, también se debe considerar que la administración de recursos humanos los objetivos personales de sus socios (Munch, 2018).

Los objetivos principales de la gestión de recursos humanos, en la siguiente tabla, son:

Tabla 6

Objetivos principales de la gestión de recursos humanos

Nro.	Objetivos
1	Creación, mantenimiento y desarrollo de un grupo de personas con motivación, habilidades y satisfacción por conseguir los objetivos de la organización.
2	Creación, mantenimiento y desarrollo de condiciones organizacionales para el uso, desarrollo y la total de las personas y para que se logre los objetivos personales.
3	Lograr eficiencia y eficacia, mediante el desempeño de las personas.

Nota. La tabla presenta los objetivos principales de la gestión de recursos humanos

2.2.3.4. Políticas de recursos humanos

Las políticas se generan según la función de la racionalidad organizacional, cultura organizacional y de la filosofía. Las políticas son reglas que se establece para la administración de funciones y asegurar que éstas se desempeñen según con los objetivos deseados. También representan una orientación administrativa para que los colaboradores se desempeñen de manera adecuada y; para que haya riesgos que impidan el éxito en el ente económico. De esta manera se considera que las políticas den respuesta a las situaciones o problemas que se presentan con cierta frecuencia y se impide que los subordinados acudan de manera innecesaria a sus supervisores para la aclaración o dar respuesta de cada problema (Dessler y Varela, 2018).

2.2.4 Contribución estratégica del capital humano y la eficacia organizacional en las organizaciones agroindustriales

En el tejido empresarial a nivel internacional, se nota que, cada vez se da más relevancia a los recursos humanos en una organización, lo que implica que tales recursos deben presentar una sólida formación profesional o técnica, y con habilidades blandas, para que logre que la organización cumpla con su misión y consiga de la visión de forma óptima (Seclen y Barrutia, 2019).

A nivel nacional, parte de las organizaciones empresariales sobre todo los entes agroindustriales, están dando gran relevancia incrementar su eficacia organizacional, para ello se necesita que el capital humano contribuya de forma estratégica a la excelencia de la organización, por ello se debe tener en cuenta la disposición de cargos considerando cerrar la brecha de competencias de familias de cargos estratégicos que deben ser priorizados por los entes económicos (Munch, 2019).

Cabe resaltar que, para cerrar la brecha de liderazgo, se necesita aumentar los atributos cruciales del modelo de competencias de liderazgo. También, el índice de conciencia estratégica, que permita aumentar el porcentaje de empleados capaces de identificar las prioridades estratégicas de la organización. Además, se tome en cuenta el índice de alineación estratégica, para que se eleve el porcentaje de empleados, cuyos

objetivos e incentivos se relacionen con el mapa estratégico y cuadros de mando de los entes económicos (Werther, Davis, y Guzmán, 2019).

También es sustantivo que se fortalezca el trabajo en equipo, que se promueva el porcentaje de empleados que trabajan en equipos multifuncionales o interdisciplinarios. Finalmente, aumente el índice de empoderamiento, es decir, que se tomen de manera independiente las decisiones; todo ello para lograr que las organizaciones empresariales logren la eficacia organizacional.

2.3 CONCEPTOS CLAVES

Adaptabilidad

Es el mecanismo mediante el cual el ente organizacional da respuesta a los cambios inducidos externa e internamente. Es el tiempo de respuesta y reacción del ente organizativo a los cambios ambientales (Chiavenato, 2019).

Brecha de liderazgo

Hace referencia al porcentaje de atributos claves del modelo de competencias de liderazgo que se encuentran por encima del umbral requerido. Al respecto, en la actualidad las organizaciones enfrentan muchos problemas para el diseño de nuevos modelos de liderazgo. Cabe indicar que la brecha del liderazgo está creciendo de manera rápida debido a que la capacidad de respuesta que se presenta mediante las capacitaciones y los planes de desarrollo son escasos para la preparación de los líderes de tal manera puedan superar los desafíos de la era digital (Torres, 2005).

Clima organizacional:

Es el sentimiento transmitido por el ambiente de trabajo, cómo se desarrolla la interacción de los participantes, cómo se tratan las personas unas a otras, cómo se da atención a los clientes, como es la relación con los proveedores, entre otros. (Fernández y Sánchez, 1997).

Cobertura de trabajo en equipo

Hace referencia al porcentaje de empleados que trabajan en equipos multifuncionales o interdisciplinarios; es decir, lograr que se desarrolle en equipo las diferentes actividades con el fin de conseguir metas comunes; para ello se requiere responsabilidad individual y demostrar un alto compromiso común por los objetivos (Torres, 2005).

Contribución estratégica del capital humano

Hace referencia al proceso de disposición de cargos estratégicos, de la optimización de la brecha de liderazgo, un buen índice de conciencia estratégica, así como un buen índice de alineación estratégica, la gran cobertura de trabajo en equipo, así como el buen índice de empoderamiento (Torres, 2005).

Disposición de cargos estratégicos

Considera la brecha de competencias de familias de cargos estratégicos. Al respecto, después de que se haya evaluado a los candidatos, para que se determine el nivel de cumplimiento del perfil indispensable para el ente organizacional y contribuya de manera cabal a la organización (Torres, 2005).

Desarrollo:

Es el progreso o aumento de los componentes de nivel empresarial (Ortiz, 2018).

Eficacia organizacional

Es la capacidad que tiene una organización, con el propósito de conseguir los objetivos, e incluye la eficiencia y factores del entorno (Fernández y Sánchez, 1997).

Eficiencia:

De acuerdo a Chiavenato (2019), señala la relación entre salidas y entradas. La eficiencia refleja la elevación de la producción con la menor utilización de recursos en el menor tiempo posible.

Índice de conciencia estratégica

Hace referencia al porcentaje de empleados capaces de identificar las prioridades estratégicas de la organización. Se denomina “conciencia estratégica”; en otras palabras, la conciencia estratégica es la capacidad mental que se encuentra en una organización empresarial para colectar y reactivar todas las funciones cognitivas (Torres, 2005).

Índice de alineación estratégicas

Hace referencia al porcentaje de empleados, cuyos objetivos e incentivos se relacionan con el mapa estratégico y cuadro de mando de la organización. La alineación estratégica es el grado de consistencia y coherencia que se da entre el plan estratégico; asimismo, el proceso de ejecución estratégica, la cultura, así como todas las actividades que se desarrollan en el proceso de ejecución estratégica (Torres, 2005).

Índice de empoderamiento

Hace referencia al porcentaje de decisiones de trabajo que se pueden tomar de manera independiente (Torres, 2005).

Producción:

Representa la capacidad de la organización para la producción de las salidas organizacionales en calidad y cantidad (Chiavenato, 2019).

Reglas:

Son lineamientos establecidos y se relacionan con la conducta dentro del ente organizacional. Los nuevos miembros deben aprender esas reglas para poder ser aceptados en el grupo (Luis y García, 2018).

Recursos físicos y materiales

Son los recursos que se requiere para la producción de servicios y bienes para las operaciones básicas del ente económico (Chiavenato, 2019).

Recursos humanos

Son las personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, sea cual sea su nivel jerárquico o su tarea y deben contribuir que se mejore la organización; pero también los recursos humanos deben ser motivados, y para ello se requiere un liderazgo ético y efectivo (Luis y García, 2018).

Recursos administrativos

Están constituidos por todos los medios con los cuales se hace la planificación, organización, dirección y control de las actividades de la organización (Luis y García, 2018).

Satisfacción:

Es la respuesta positiva que hace notar los usuarios o clientes ante los productos o la producción de servicios (Ortiz, 2018).

Supervivencia:

Es cuando la organización a pesar de las complejidades los supera para proseguir durando, funcionando o existiendo (Ortiz, 2018).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

3.1.1 Tipo de investigación

Este tipo de investigación es básica, debido a que esta investigación prioriza la acumulación del conocimiento que de forma gradual se profundiza de acuerdo al avance del descubrimiento de nuevos hechos, fenómenos teorías, entre otros (Valderrama, 2017).

3.1.2 Nivel

El presente trabajo de investigación se considera de tipo explicativo que mide la influencia de la variable independiente sobre la dependiente (Sánchez, 2019).

3.1.3 Diseño

El presente estudio es No experimental y transeccional, debido a que no recurre a que se manipule las variables en estudio. Se realiza el diagnóstico o análisis de las variables de acuerdo a la realidad. Es transeccional porque evalúa el fenómeno de estudio en un momento determinado (Carrasco, 2019).

3.2 Cuadro de operacionalización de variables

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de medición
Contribución estratégica del capital humano	La contribución estratégica del capital humano considera la disposición de cargos estratégicos, brecha de liderazgo, índice de conciencia estratégica, índice de alineación estratégicas cobertura de trabajo en equipo, índice de empoderamiento (Torres, 2005).	Disposición de cargos estratégicos Brecha de liderazgo	de brecha de competencias de familias de cargos estratégicos) de % de atributos claves del modelo de competencias de liderazgo que se encuentran por encima del umbral requerido	Ordinal

Eficacia organizacional	Producción, satisfacción, desarrollo, objetivos globales de la organización, supervivencia, eficiencia, adaptabilidad, eficacia organizacional (Chiavenato, 2019).	Índice de conciencia estratégica	de % de empleados capaces de identificar las prioridades estratégicas de la organización
		Índice de alineación estratégicas	de % de empleados cuyos objetivos e incentivos están vinculados al Mapa Estratégico y cuadro de mando de la organización
		Cobertura de trabajo en equipo	de % de empleados que trabajan en equipos multifuncionales o interdisciplinarios
		Índice de empoderamiento	de % de decisiones de trabajo que se pueden tomar autónomamente
		Producción	Procesos
		Eficiencia	Innovación Producción de bienes Eficiencia en la comercialización de productos Atención a clientes
		Satisfacción	Satisfacción del personal Satisfacción de clientes
		Adaptabilidad	Adaptabilidad a los nuevos métodos de trabajo Adaptabilidad a las nuevas formas de organización
Desarrollo	Desarrollo de innovación de productos Desarrollo de innovación de procesos		
Supervivencia	Adaptabilidad Desarrollo Inversión		

Nota. El cuadro presenta la operacionalización de variables.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1 Población

La población universal de estudio estuvo conformada por los gerentes o dueños y jefes de producción de las empresas agroindustriales de la ciudad de Tacna, siendo un total de 62.

Tabla 7

Determinación de la población

Nro.	Ítems	Cantidad
1	Agroindustria y comercialización GUIVE E.I.R.L	2
2	Agroindustrias Carrasco EIRL.	2
3	Agroindustrias D'KASA S.A.C	2
4	Agroindustrias Inca Perú E.I.R.L.	2
5	Agroindustrias Olivos de la Yarada E.I.R.L Oliyari	2
6	Agroindustrias Santas Cecilia Perú S.A.C	2
7	Agroindustrias Sur Oliva S.A.C.	2
8	AGROINDUSTRIAS VALLE VIDA S.A.C.	2
9	ALIMENTOS DEL PACÍFICO S.R.L	2
10	ALIMENTOS PROCESADOS DEL OLIVO E.I.R.L.	2
11	ARMANO OLIVES S.A.C.	2
12	BASCONT AGROEXPORT S.A.C BASCONT AGROEXPORT S.A.C.	2
13	BAUMANN CROSBY SOCIEDAD ANONIMA	2
14	BIONDI Y CIA DE TACNA S.A.C.	2
15	BONAS OLIVAS S.A.C.	2
16	DESCALS INDUSTRIAS ALIMENTARIAS S.A.C.	2
17	EMPRESA AGROINDUSTRIAL LOS ANDES S.A.C.	2
18	EMPRESA AGROINDUSTRIAS SANTA MARIA. E.I.R.L	2
19	EXPORT IMPORT LA LUZ E.I.R.L. - EILL E.I.R.L.	2
20	FUNDO LA NORIA SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA - FUNDO LA NORIA S.A.C.	2
21	IMPORTACIONES Y EXPORTACIONES PRODALIM E.I.R.L.	2
22	INDUSTRIAS AGRÍCOLAS TACNA S.A.C	2
23	LAJHAR IMPORTADORA EXPORTADORA E.I.R.L. - LAJHAR IMPORT. EXPORT. E.I.R.L.	2
24	LOS PATRICIOS S.A.C.	2
25	NUEVA COSECHA PERU E.I.R. L	2
26	OLIAMERICA -OLI.S.A.C	2
27	PORTAL DEL OLIVO S.A.C.	2

28	PROATACNA S.A.C.	2
29	TIERRA Y MAR DEL NORTE S.A.C.	2
30	TRUS E.I.R.L.	2
	Total	62

Nota. Tomado Aduanas-SUNAT (2020)

3.3.2 Muestra

El muestreo fue censal, es decir, se consideró toda la población.

3.4 MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS

3.4.1 Métodos

De acuerdo a Carrasco (2019), se considera los siguientes métodos:

Método deductivo

Siendo de enfoque cuantitativo, y paradigma positivista, el método del presente estudio es el método cuantitativo, es decir, que da respuesta al proceso de diversos hechos que va de lo general a lo particular. Asimismo, considera los siguientes métodos:

Método analítico

Trata cuando analiza las variables en dimensiones e indicadores sobre la contribución estratégica del capital humano y la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales de Tacna.

Método descriptivo.

Caracteriza y analiza las variables de estudio, como la contribución estratégica del capital humano y la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales de la ciudad de Tacna.

3.4.2 Procedimientos

Los procedimientos para realizar el trabajo de investigación son los siguientes:

- Se solicitó una entrevista con los dueños o gerentes de las empresas agroindustriales de Tacna, y coordinar acciones que permitieron la evaluación de la contribución

estratégica del capital humano y la eficacia organizacional, es decir, obtener conocimiento inicial de la organización.

- Se ingresó a la página web de las referidas empresas, si es que la tienen para tener más conocimiento de las mismas.
- Una vez aplicado el cuestionario, se procesó la información en un software estadístico como el SPSS 24, donde se aplicó la estadística descriptiva e inferencial.
- Una vez obtenido las tablas y figuras de acuerdo a las variables, dimensiones e indicadores, se analizará y se hará la interpretación correspondiente.
- Para la contrastación de la hipótesis se procesará la información en el soporte estadístico SPSS 24, y en el Excel, y se aplicará la estadística inferencial.

3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.5.1 Técnicas de recolección de datos

Encuesta

Dirigido a los gerentes o dueños de las empresas agroindustriales de Tacna, para evaluar la contribución estratégica del capital humano y la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales.

3.5.2 Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario

Dirigido a los gerentes o dueños de las empresas agroindustriales de Tacna, para evaluar la contribución estratégica del capital humano y la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales.

Tabla 8*Ficha técnica del cuestionario: Contribución estratégica del capital humano*

Aspectos	contenido
Autor	Bach. Fiorella Fernanda Delgado Linares
Procedencia	Propuesta por el investigador
Finalidad	Medir la contribución estratégica del capital humano en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021.
Año	2021
Tiempo de administración	25 minutos
Confiabilidad	0,957
Dimensiones	Perfiles éticos de los servidores del régimen laboral 728, Perfiles éticos de los servidores del régimen laboral CAS, Perfiles éticos de los servidores del régimen laboral 276

Nota. Elaborado por la investigadora**Tabla 9***Ficha técnica del cuestionario: Contribución estratégica del capital humano*

Aspectos	contenido
Autor	Bach. Fiorella Fernanda Delgado Linares
Procedencia	Propuesta por el investigador
Finalidad	Medir la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021.
Año	2021
Tiempo de administración	25 minutos
Confiabilidad	0,967
Dimensiones	Planeamiento, Movilización de recursos propios, Ejecución de recursos, Gestión por resultados y Gobierno abierto y participativo.

Nota. Elaborado por la investigadora**Descripción del Instrumento**

Conformada por los gerentes o dueños y jefes de producción de las empresas agroindustriales de la ciudad de Tacna

a) Cuestionario que mide la contribución estratégica del capital humano de los dueños y jefes de producción que consta de 30 ítems, con cinco posibilidades de respuesta cada uno: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo y Totalmente de acuerdo. Presenta 3 dimensiones y son:

- Perfiles éticos de los servidores del régimen laboral 728 (Ítems: 1; 2; 3; 4; 5,6, 7, 8, 9, 10).
- Perfiles éticos de los servidores del régimen laboral CAS (ítems: 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20).
- Perfiles éticos de los servidores del régimen laboral 276 (Ítems: 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29,30).

b) Cuestionario Eficacia organizacional

El cuestionario que mide la eficacia organizacional que consta de 30 ítems, con cinco posibilidades de respuesta cada uno: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo y Totalmente de acuerdo; Presenta 5 dimensiones y son:

- Planeamiento (Ítems: 1; 2; 3; 4; 5; 6, 7, 8, 9).
- Movilización de recursos propios (ítems: 10; 11; 12, 13, 14 y 15).
- Ejecución de recursos (Ítems: 16, 17, 18, 19, 20, 21).
- Gestión por resultados (Ítems: 22, 23, 24, 25, 26).
- Gobierno abierto y participativo (Ítems: 27, 28, 29, 30).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS VARIABLES

4.1.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE: CONTRIBUCIÓN ESTRATÉGICA DEL CAPITAL HUMANO

Tabla 10

Frecuencia de la variable contribución estratégica del capital humano

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	14	22,6	22,6
Regular	42	67,7	90,3
Alto	6	9,7	100,0
Total	62	100,0	

Nota. Datos tomados de la aplicación del instrumento de la variable independiente.

Tabla 11

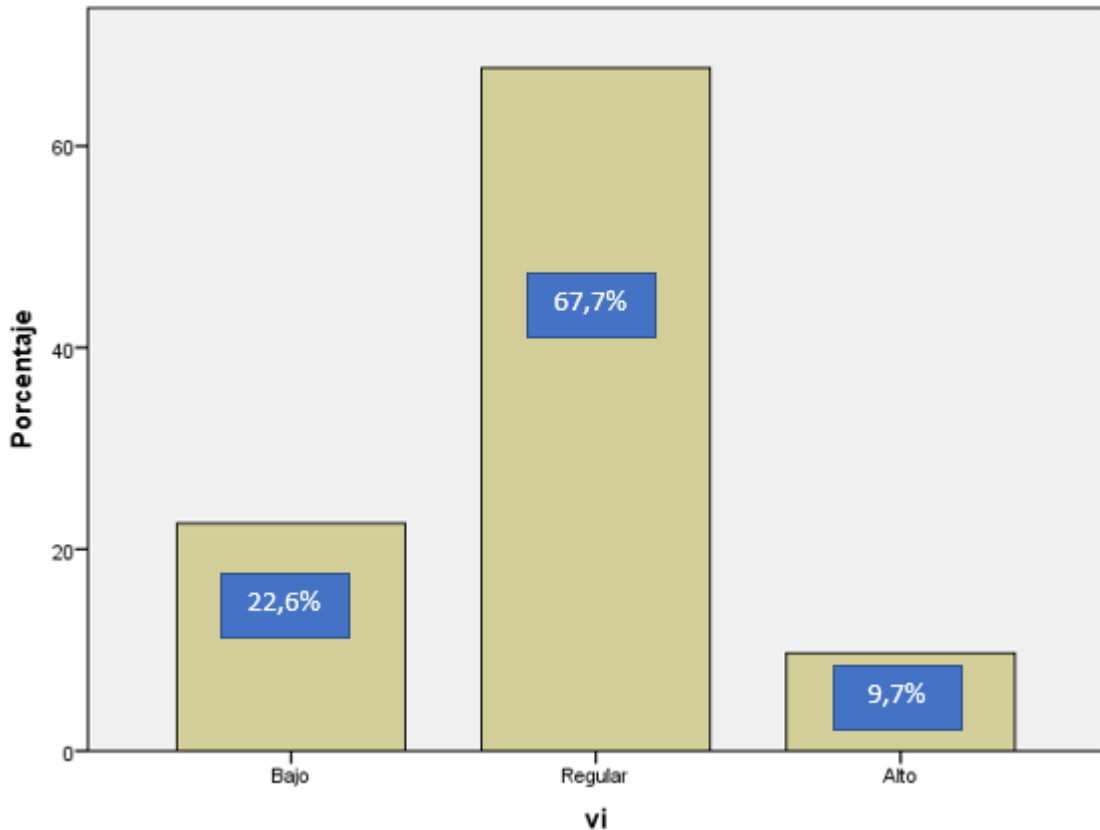
Escala de valoración

Niveles	Puntaje
Bajo	[17 – 39)
Regular	[40 – 62)
Alto	[63 – 85]

Nota: Datos tomado de la elaboración de la escala por la investigadora.

Figura 1

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la variable contribución estratégica del capital humano



Nota. La figura muestra la variable contribución estratégica del capital humano. Fuente: aplicación de instrumento de la variable independiente.

Interpretación:

Los datos representados en la tabla y figura reflejan que el 22,6 % de los encuestados indican que la contribución estratégica del capital humano se encuentra en un nivel bajo. Asimismo, el 67,7 % indica que es regular; y el 9,7 % señala que es alto.

En conclusión, en su mayoría los encuestados refieren que la contribución estratégica del capital humano se encuentra en un nivel regular (67,7 %); lo que da a entender que no hay sobre todo un índice de empoderamiento.

DIMENSIÓN 1: DISPOSICIÓN DE CARGOS ESTRATÉGICOS

Tabla 12

Frecuencia de la dimensión disposición de cargos estratégicos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	16	25,8	25,8
Regular	35	56,5	82,3
Alto	11	17,7	100,0
Total	62	100,0	

Nota. Datos tomados de la aplicación del instrumento de la variable independiente.

Tabla 13

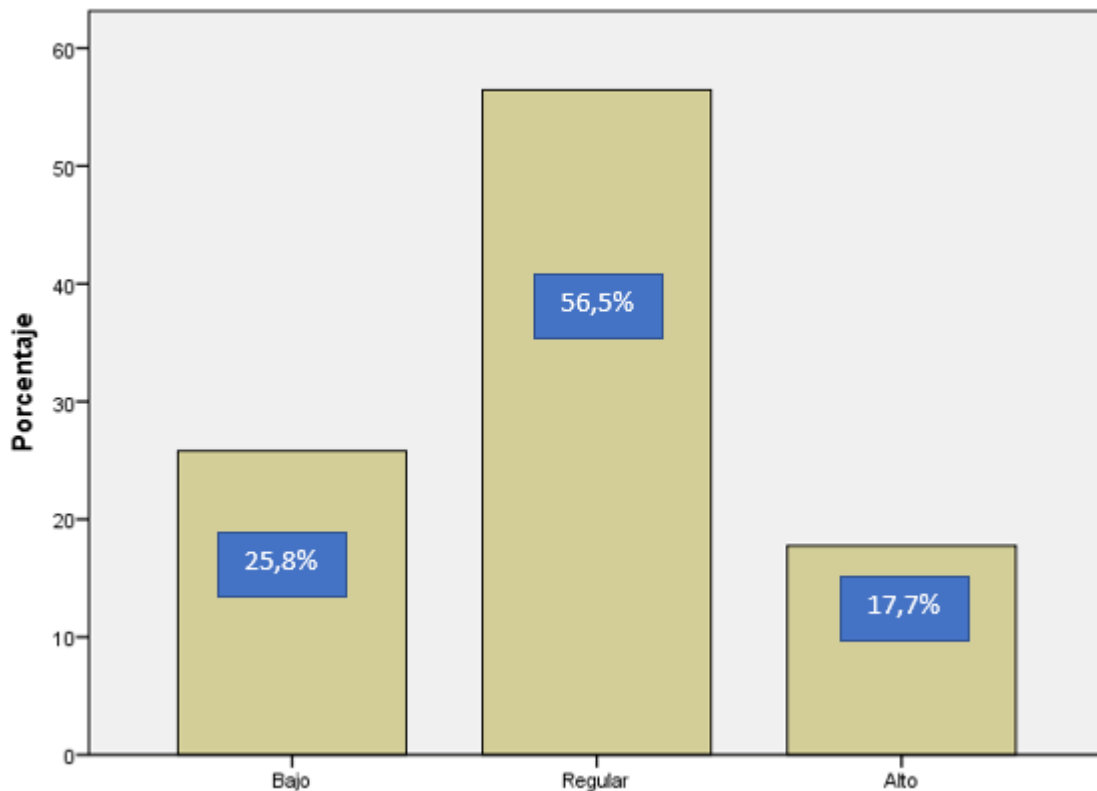
Escala de valoración

Niveles	Puntaje
Bajo	[02 – 04)
Regular	[05 – 07)
Alto	[08 – 10]

Nota: Datos tomado de la elaboración de la escala por la investigadora.

Figura 2

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión disposición de cargos estratégicos



Nota. La figura muestra la dimensión de cargos estratégicos. Fuente: Aplicación de instrumento de la variable independiente.

Interpretación:

Los datos que evidencia la tabla reflejan que el 25,8 % de los encuestados indican que la disposición de cargos estratégicos se encuentra en un nivel bajo. Asimismo, el 56,5 % indica que es regular; y el 17,7 % señala que es alto.

Por ello, se puede concluir, en su mayoría los encuestados refieren que el 25,8 % es bajo (25,8 %) y regular (56,5 %), lo que da a entender que aún falta optimizar más decisiones de trabajo que se pueda tomar de manera autónoma. Entonces, se debe aumentar el porcentaje de decisiones de trabajo que se pueda tomar de forma autónoma, ha coadyuvado a que se eleve la eficacia.

INDICADOR: BRECHA DE COMPETENCIAS DE FAMILIAS DE CARGOS ESTRATÉGICOS

Tabla 14

Frecuencia del indicador brecha de competencias de familias de cargos estratégicos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	16	25,8	25,8
Regular	35	56,5	82,3
Alto	11	17,7	100,0
Total	62	100,0	

Nota. Datos tomados de la aplicación del instrumento de la V.I.

Tabla 15

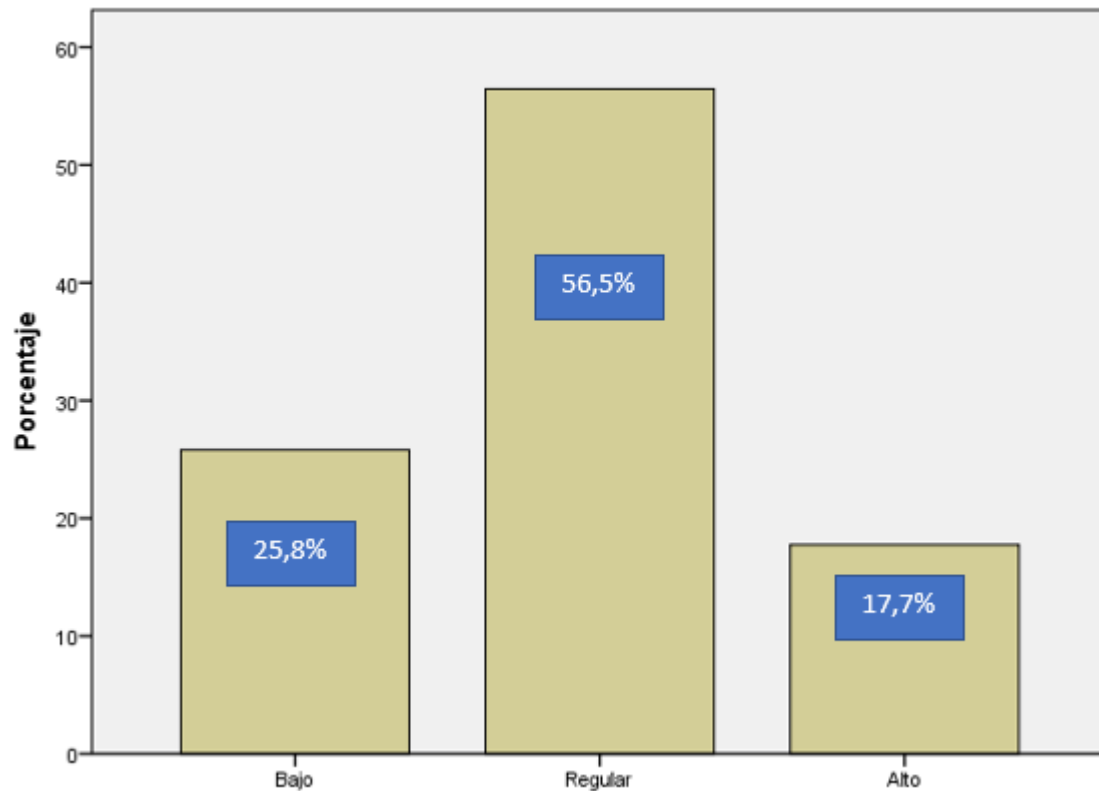
Escala de valoración

Niveles	Puntaje
Bajo	[02 – 04)
Regular	[05 – 07)
Alto	[08 – 10]

Nota: Datos tomado de la elaboración de la escala por la investigadora.

Figura 3

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración del indicador brecha de competencias de familias de cargos estratégicos



Nota. La figura muestra brecha de competencias de familias de cargos estratégicos. Fuente: aplicación de instrumento de la variable independiente.

Interpretación:

Los datos procesados en la tabla reflejan que el 25,8 % de los encuestados indican que la brecha de competencias de familias de cargos estratégicos se encuentra en un nivel bajo. Asimismo, el 56,5 % indica que es regular; y el 17,7 % señala que es alto.

De los resultados se obtiene, que la mayoría de los encuestados indica que las brechas de competencias de familias de cargos estratégicos se encuentran en un nivel bajo (25,8 %) y regular (56,5 %); por lo que se deduce que aún falta que tales brechas se cierren.

DIMENSIÓN 2: BRECHA DE LIDERAZGO

Tabla 16

Frecuencia de la dimensión brecha de liderazgo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	16	25,8	25,8
Regular	39	62,9	88,7
Alto	7	11,3	100,0
Total	62	100,0	

Nota. Datos tomados de la aplicación del instrumento de la V.I.

Tabla 17

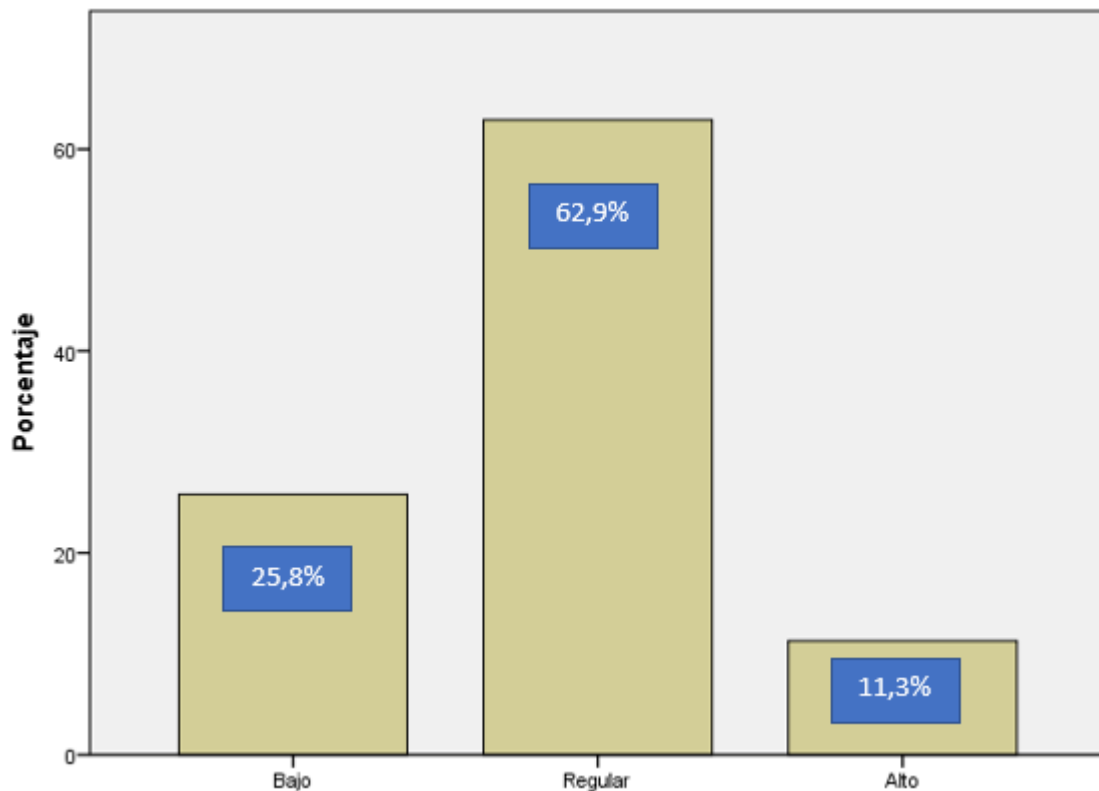
Escala de valoración

Niveles	Puntaje
Bajo	[03 – 06)
Regular	[07 – 11)
Alto	[12 – 15]

Nota: Datos tomado de la elaboración de la escala por la investigadora.

Figura 4

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión brecha de liderazgo



Nota. La figura muestra la dimensión brecha de liderazgo. Fuente: Aplicación de instrumento de la variable independiente.

Interpretación:

Los datos que evidencia la tabla reflejan que el 25,8 % de los encuestados indica que la brecha de liderazgo se encuentra en un nivel bajo. Asimismo, el 62,9 % indica que es regular; y el 11,3 % señala que es alto.

En conclusión, los encuestados en su mayoría que la brecha de liderazgo se encuentra en un nivel regular (62,9 %); lo que da a entender que todavía falta optimizar el porcentaje de atributos claves del modelo competencias de liderazgo que se ubica por encima del umbral que se requiere.

INDICADOR: EL PORCENTAJE DE ATRIBUTOS CLAVES DEL MODELO DE COMPETENCIAS DE LIDERAZGO QUE SE ENCUENTRAN POR ENCIMA DEL UMBRAL REQUERIDO

Tabla 18

Frecuencia del indicador porcentaje de atributos claves del modelo de competencias de liderazgo que se encuentran por encima del umbral requerido

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	16	25,8	25,8
Regular	39	62,9	88,7
Alto	7	11,3	100,0
Total	62	100,0	

Nota. Datos tomados de la aplicación del instrumento de la V.I.

Tabla 19

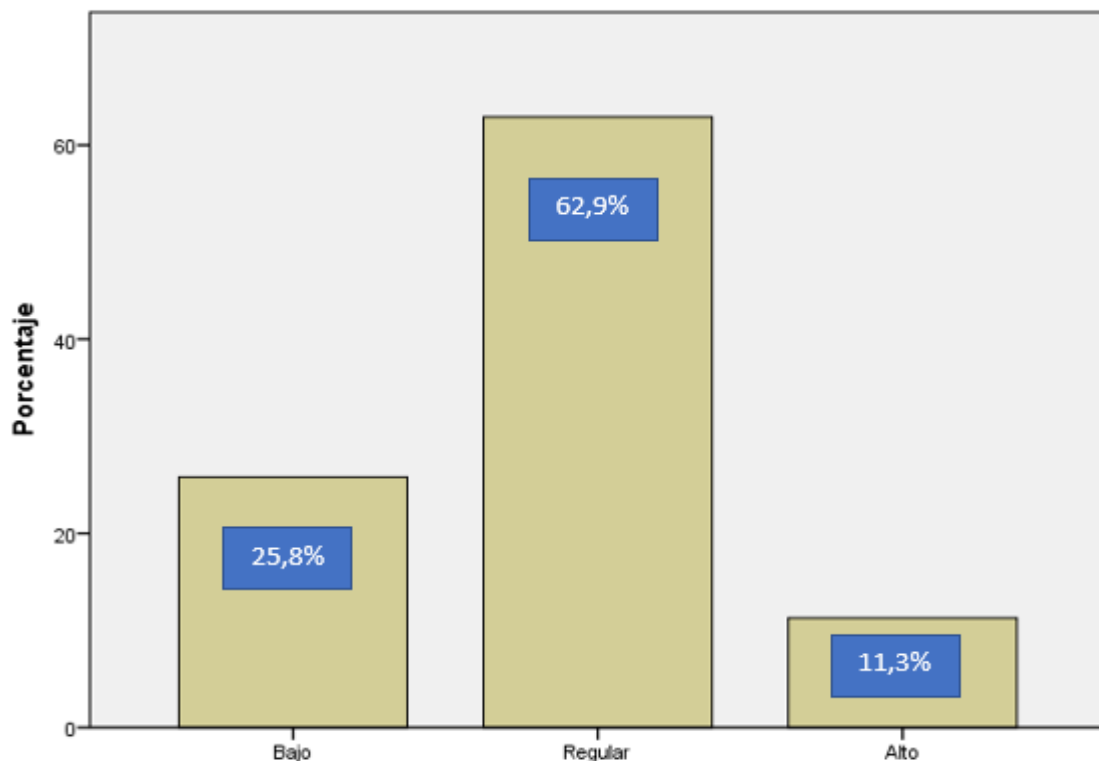
Escala de valoración

Niveles	Puntaje
Bajo	[03 – 06)
Regular	[07 – 11)
Alto	[12 – 15]

Nota: Datos tomado de la elaboración de la escala por la investigadora.

Figura 5

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración del indicador porcentaje de atributos claves del modelo de competencias de liderazgo que se encuentran por encima del umbral requerido



Nota. La figura muestra atributos claves del modelo de competencias de liderazgo. Fuente: Aplicación de instrumento de la variable independiente.

Interpretación:

Los datos procesados en la tabla reflejan que el 25,8 % de los encuestados indican que el porcentaje de atributos claves del modelo de competencias de liderazgo que se encuentran por encima del umbral requerido se encuentra en un nivel bajo. Asimismo, el 62,9 % indica que es regular; y el 11,3 % señala que es alto.

En resumen, en su mayoría los encuestados refieren que el porcentaje de atributos claves del modelo de competencias de liderazgo que se encuentran por encima del umbral requerido es regular (62,9 %); por lo que se infiere que la organización no prioriza el aumento del porcentaje de atributos cruciales del modelo de la competencia indicada, quizá la plana directiva no toma en cuenta lo que establece su misión.

DIMENSIÓN 3: ÍNDICE DE CONCIENCIA ESTRATÉGICA

Tabla 20

Frecuencia de la dimensión índice de conciencia estratégica

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	14	22,6	22,6
Regular	39	62,9	85,5
Alto	9	14,5	100,0
Total	62	100,0	

Nota. Datos tomados de la aplicación del instrumento de la V.I.

Tabla 21

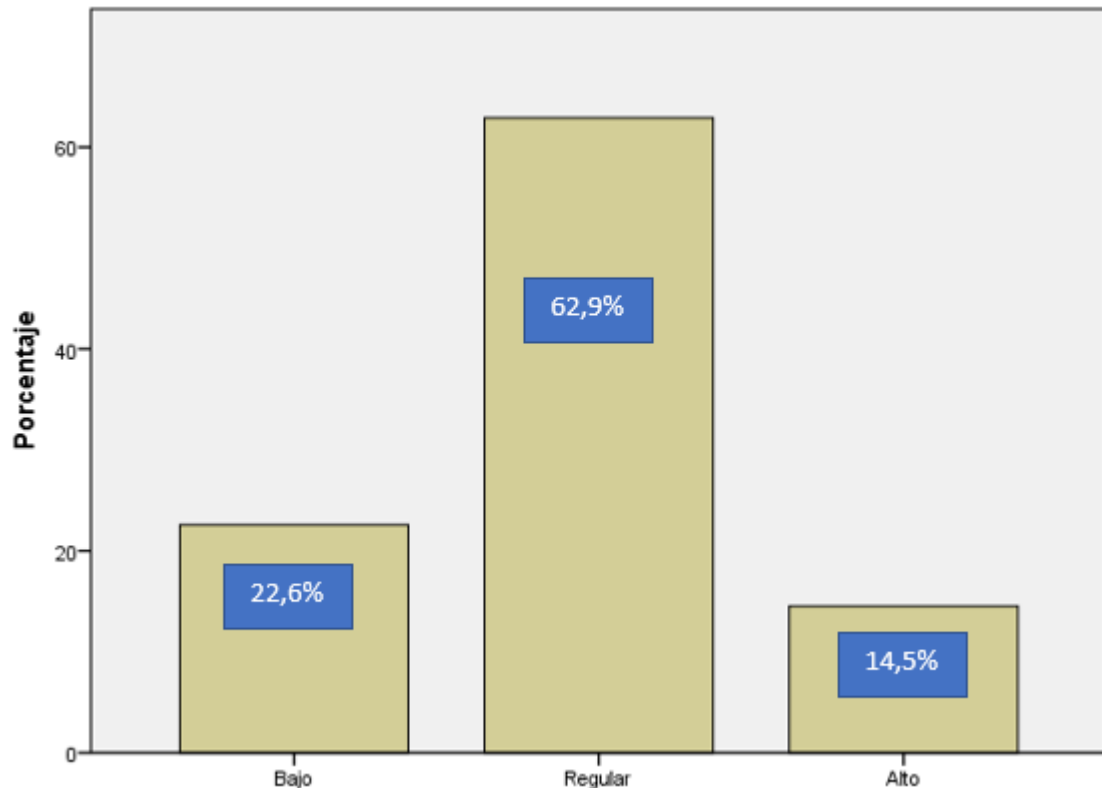
Escala de valoración

Niveles	Puntaje
Bajo	[03 – 06)
Regular	[07 – 11)
Alto	[12 – 15]

Nota: Datos tomado de la elaboración de la escala por la investigadora.

Figura 6

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión índice de conciencia estratégica



Nota. La figura muestra el índice de conciencia estratégica. Fuente: Instrumento de la variable independiente.

Interpretación:

Los datos que evidencia la tabla reflejan que el 22,6 % de los encuestados indican que el índice de conciencia estratégica se encuentra en un nivel bajo. Asimismo, el 62,9 % indica que es regular; y el 14,5 % señala que es alto.

De acuerdo a los datos obtenidos, en su mayoría los encuestados refieren que el porcentaje de atributos claves del modelo de competencias de liderazgo que se encuentran por encima del umbral requerido es regular (62,9 %); por lo que se determina que las organizaciones empresariales no le dan importancia o desarrollan estrategias para que se aumente el porcentaje de empleados capaces para la identificación de tales prioridades.

INDICADOR: EL PORCENTAJE DE EMPLEADOS CAPACES DE IDENTIFICAR LAS PRIORIDADES ESTRATÉGICAS DE LA ORGANIZACIÓN

Tabla 22

Frecuencia del indicador del porcentaje de empleados capaces de identificar las prioridades estratégicas de la organización

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	14	22,6	22,6
Regular	39	62,9	85,5
Alto	9	14,5	100,0
Total	62	100,0	

Nota. Datos tomados de la aplicación del instrumento de la V.I.

Tabla 23

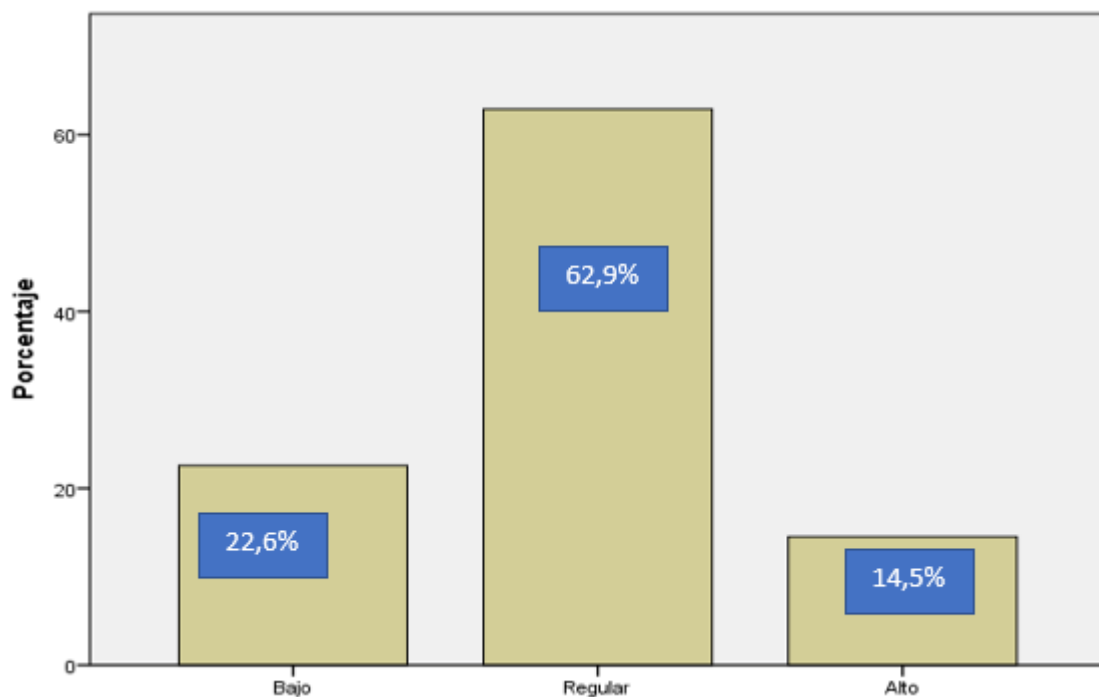
Escala de valoración

Niveles	Puntaje
Bajo	[03 – 06)
Regular	[07 – 11)
Alto	[12 – 15]

Nota: Datos tomados de la elaboración de la escala por la investigadora.

Figura 7

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración del indicador del porcentaje de empleados capaces de identificar las prioridades estratégicas de la organización



Nota. La figura muestra indicador del porcentaje de empleados capaces de identificar las prioridades estratégicas de la organización. Fuente: Aplicación de instrumento de la variable independiente.

Interpretación:

La información recabada en la tabla refleja que el 22,6 % de los encuestados indican que el porcentaje de empleados capaces de identificar las prioridades estratégicas de la organización se encuentra en un nivel bajo. Asimismo, el 62,9 % indica que es regular; y el 14,5 % señala que es alto.

De los resultados obtenidos, en su mayoría los encuestados refieren que el porcentaje de empleados capaces de identificar las prioridades estratégicas de la organización es regular (62,9 %); por lo que se determina que las organizaciones empresariales no le dan relevancia al incremento de empleados capaces de hacer la identificación de tales prioridades.

DIMENSIÓN 4: ÍNDICE DE ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

Tabla 24

Frecuencia de la dimensión índice de alineación estratégica

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	9	14,5	14,5
Regular	44	71,0	85,5
Alto	9	14,5	100,0
Total	62	100,0	

Nota. Datos tomados de la aplicación del instrumento de la V.I.

Tabla 25

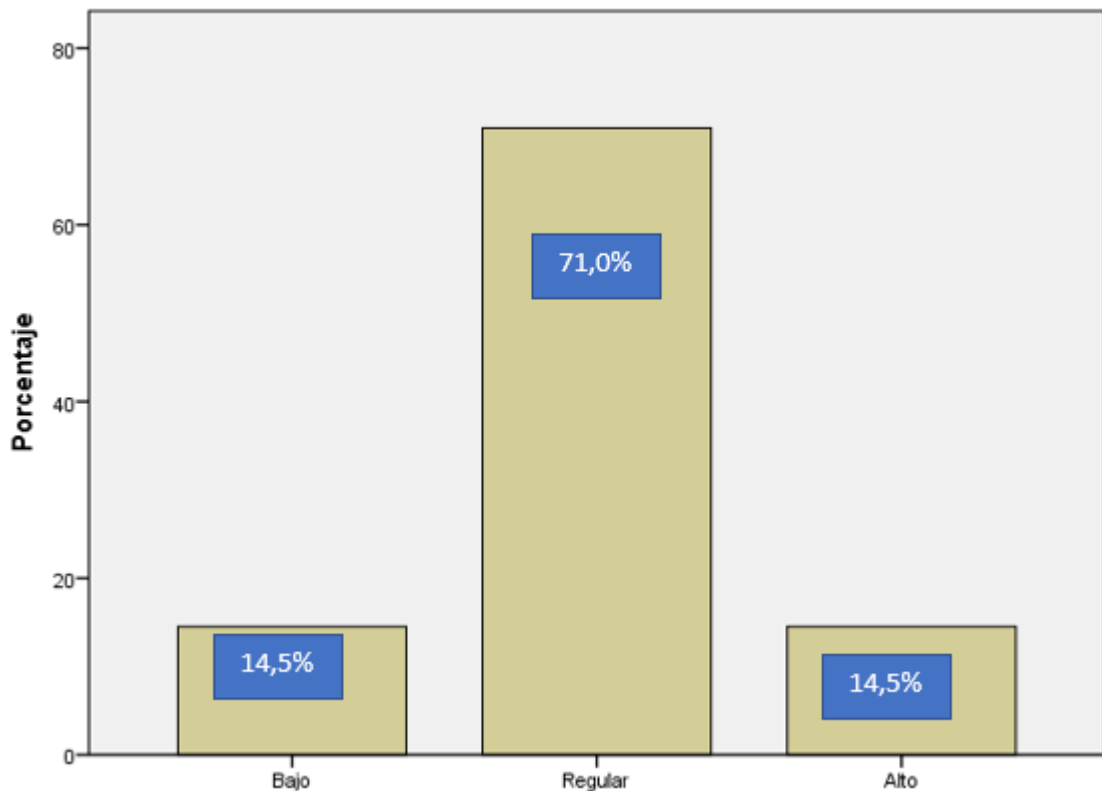
Escala de valoración

Niveles	Puntaje
Bajo	[03 – 06)
Regular	[07 – 11)
Alto	[12 – 15]

Nota: Datos tomados de la elaboración de la escala por la investigadora.

Figura 8

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión índice de alineación estratégica



Nota. La figura muestra la dimensión índice de alineación estratégica. Fuente: aplicación de instrumento de la variable independiente.

Interpretación:

Los datos que evidencia la tabla reflejan que el 14,5 % de los encuestados indican que el índice de alineación estratégicas se encuentra en un nivel bajo. Asimismo, el 71 % indica que es regular; y el 14,5 % señala que es alto.

En conclusión, en su mayoría los encuestados refieren que el índice de alineación estratégica es regular (71,0 %); lo que da a entender que todavía los entes económicos no desarrollan acciones para que se eleve el porcentaje de empleados para que sean capaces de hacer la identificación de las prioridades estratégicas que permita coadyuvar la eficacia organizacional.

INDICADOR: EL PORCENTAJE DE EMPLEADOS CUYOS OBJETIVOS E INCENTIVOS ESTÁN VINCULADOS AL MAPA ESTRATÉGICO Y CUADRO DE MANDO DE LA ORGANIZACIÓN

Tabla 26

Frecuencia del indicador el porcentaje de empleados cuyos objetivos e incentivos están vinculados al mapa estratégico y cuadro de mando de la organización

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	9	14,5	14,5
Regular	44	71,0	85,5
Alto	9	14,5	100,0
Total	62	100,0	

Nota. Datos tomados de la aplicación del instrumento de la V.I.

Tabla 27

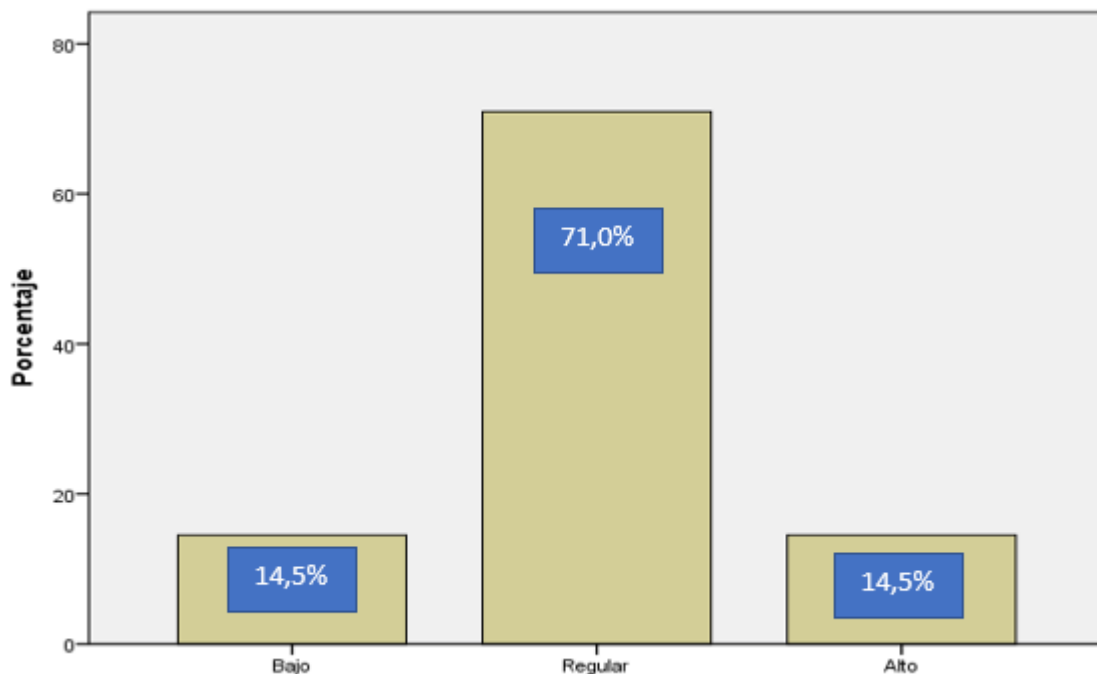
Escala de valoración

Niveles	Puntaje
Bajo	[03 – 06)
Regular	[07 – 11)
Alto	[12 – 15]

Nota: Datos tomado de la elaboración de la escala por la investigadora.

Figura 9

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración del indicador el porcentaje de empleados cuyos objetivos e incentivos están vinculados al mapa estratégico y cuadro de mando de la organización



Nota. La figura muestra indicador el porcentaje de empleados, cuyos objetivos e incentivos están vinculados al mapa estratégico y cuadro de mando de la organización. Fuente: Aplicación de instrumento de la variable independiente.

Interpretación:

Los datos representados en la tabla reflejan que el 14,5 % de los encuestados indican que el porcentaje de empleados cuyos objetivos e incentivos están vinculados al Mapa Estratégico y cuadro de mando de la organización se encuentra en un nivel bajo. Asimismo, el 71 % indica que es regular; y el 14,5 % señala que es alto.

De los resultados obtenidos, en su mayoría los encuestados refieren que el porcentaje de empleados cuyos objetivos e incentivos se relacionan con el mapa estratégico y cuadro de mando de la organización se encuentra en un nivel regular (71,0 %); por lo que es crucial que los entes económicos desarrollen acciones de priorización para que se incremente el porcentaje de empleados al respecto.

DIMENSIÓN: COBERTURA DE TRABAJO EN EQUIPO

Tabla 28

Frecuencia de la dimensión cobertura de trabajo en equipo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	9	14,5	14,5
Regular	43	69,4	83,9
Alto	10	16,1	100,0
Total	62	100,0	

Nota. Datos tomados de la aplicación del instrumento de la V.I.

Tabla 29

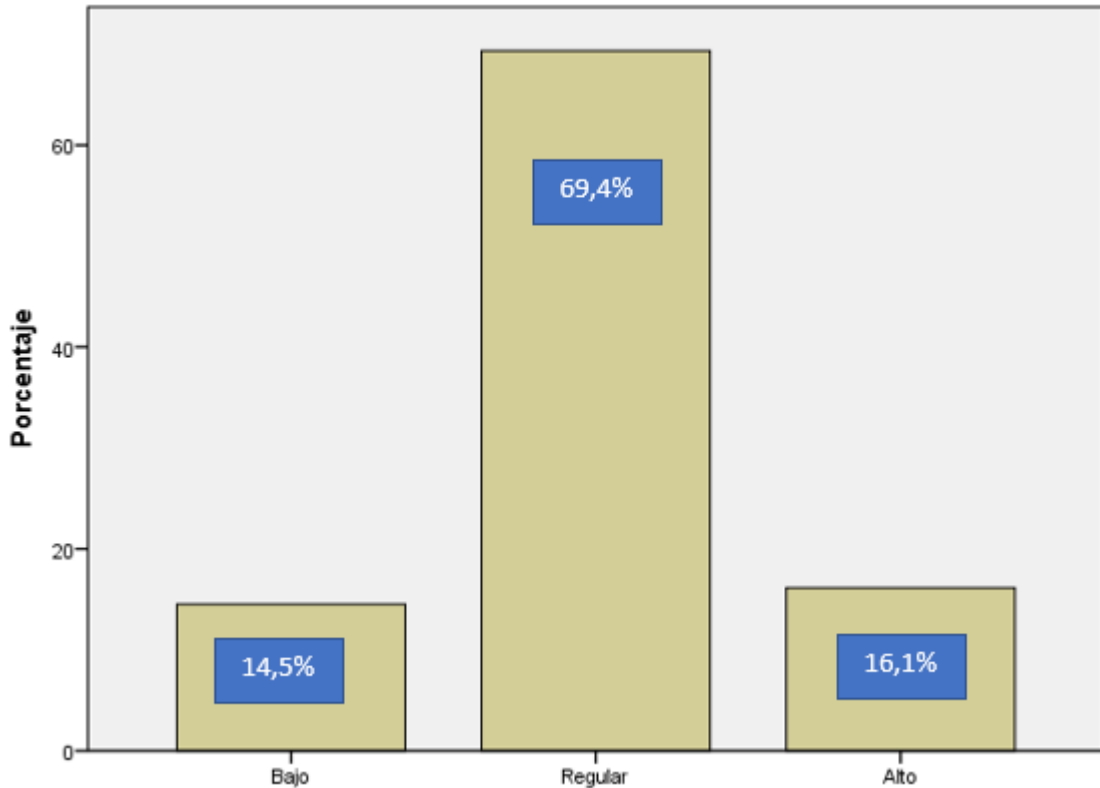
Escala de valoración

Niveles	Puntaje
Bajo	[03 – 06)
Regular	[07 – 11)
Alto	[12 – 15]

Nota: Datos tomados de la elaboración de la escala por la investigadora.

Figura 10

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión cobertura de trabajo en equipo



Nota. La figura muestra la dimensión de cobertura de trabajo en equipo. Fuente: aplicación de instrumento de la variable independiente.

Interpretación:

Los datos representados en la tabla reflejan que el 14,5 % de los encuestados indican que la cobertura de trabajo en equipo se encuentra en un nivel bajo. Asimismo, el 69,4 % indica que es regular; y el 16,1 % señala que es alto.

En conclusión, en su mayoría los encuestados refieren que la cobertura de trabajo en equipo se encuentra es regular (69,4 %); lo que da a entender que todavía falta aumentar el porcentaje de empleados que trabajan en equipo; por ello el área de recursos humanos debe desarrollar un fortalecimiento de capacidades para el desarrollo de los equipos de trabajo.

INDICADOR: EL PORCENTAJE DE EMPLEADOS QUE TRABAJAN EN EQUIPOS MULTIFUNCIONALES O INTERDISCIPLINARIOS

Tabla 30

Frecuencia del indicador porcentaje de empleados que trabajan en equipos multifuncionales o interdisciplinarios

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	9	14,5	14,5
Regular	43	69,4	83,9
Alto	10	16,1	100,0
Total	62	100,0	

Nota. Datos tomados de la aplicación del instrumento de la V.I.

Tabla 31

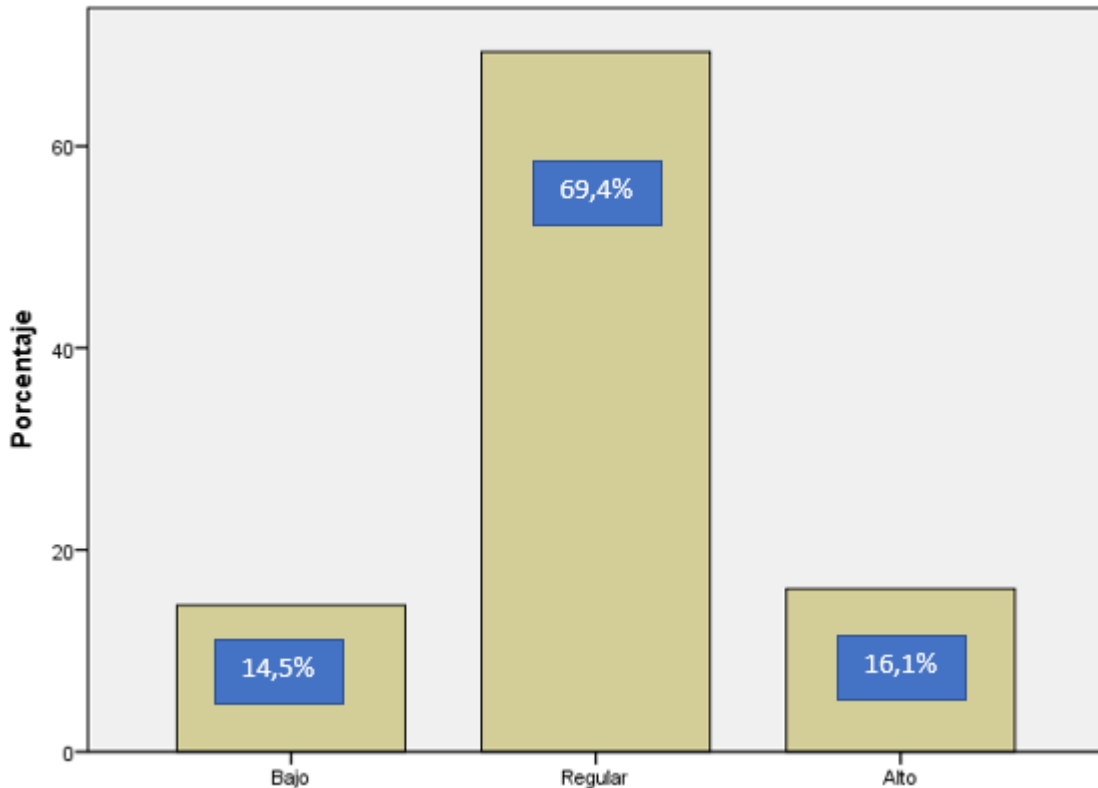
Escala de valoración

Niveles	Puntaje
Bajo	[03 – 06)
Regular	[07 – 11)
Alto	[12 – 15]

Nota: Datos tomado de la elaboración de la escala por la investigadora.

Figura 11

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración del indicador porcentaje de empleados que trabajan en equipos multifuncionales o interdisciplinarios



Nota. La figura muestra el indicador porcentaje de empleados que trabajan en equipos multifuncionales o interdisciplinarios. Fuente: Aplicación de instrumento de la variable independiente.

Interpretación:

Los datos que evidencia la tabla reflejan que el 14,5 % de los encuestados indican que el porcentaje de empleados que trabajan en equipos multifuncionales o interdisciplinarios se encuentra en un nivel bajo. Asimismo, el 69,4 % indica que es regular; y el 16,1 % señala que es alto.

En conclusión, en su mayoría los encuestados refiere que el porcentaje de empleados que trabajan en equipos multifuncionales o interdisciplinarios es regular (69,1 %); lo que da a entender que los entes económicos en alguna medida priorizan el desarrollo de los equipos de trabajo.

DIMENSIÓN 6: ÍNDICE DE EMPODERAMIENTO

Tabla 32

Frecuencia de la dimensión índice de empoderamiento

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	9	14,5	14,5
Regular	45	72,6	87,1
Alto	8	12,9	100,0
Total	62	100,0	

Nota. Datos tomados de la aplicación del instrumento de la V.I.

Tabla 33

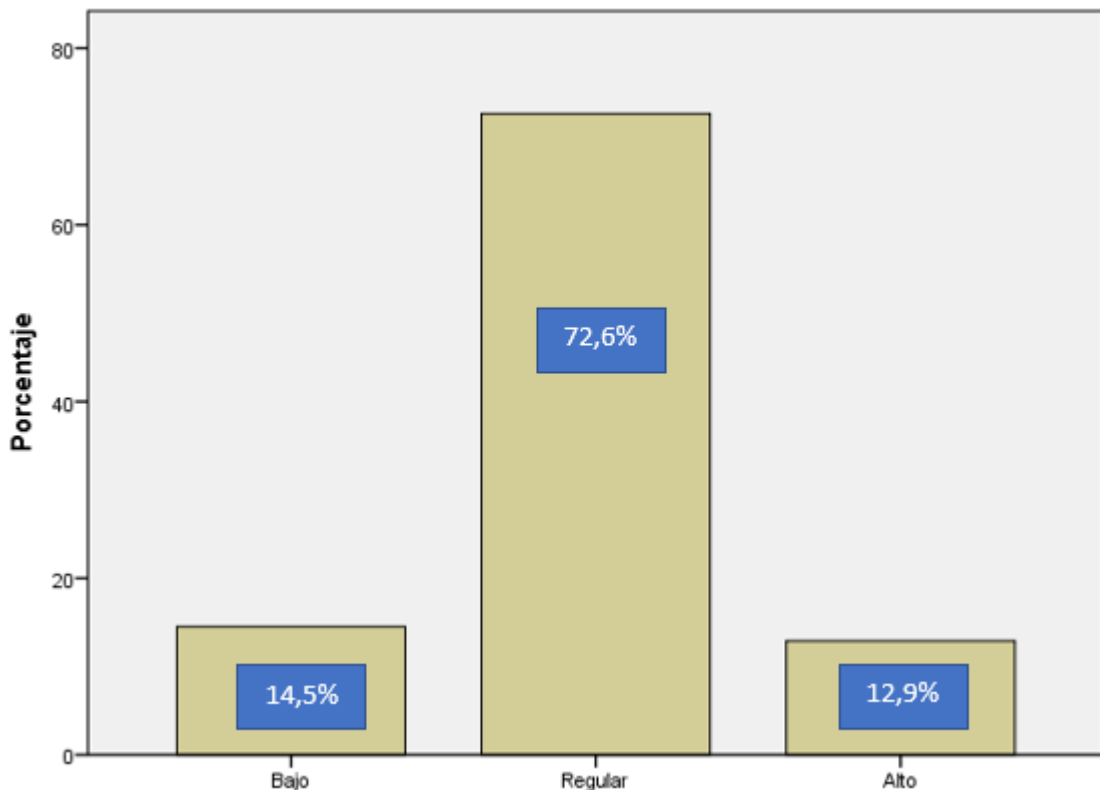
Escala de valoración

Niveles	Puntaje
Bajo	[03 – 06)
Regular	[07 – 11)
Alto	[12 – 15]

Nota: Datos tomado de la elaboración de la escala por la investigadora.

Figura 12

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión índice de empoderamiento



Nota. La figura muestra la dimensión índice de empoderamiento. Fuente: Aplicación de instrumento de la variable independiente.

Interpretación:

La información recabada en la tabla refleja que el 14,5 % de los encuestados indican que el índice de empoderamiento se encuentra en un nivel bajo. Asimismo, el 72,6 % indica que es regular; y el 12,9 % señala que es alto.

De los resultados obtenidos, en su mayoría los encuestados refieren que el índice de empoderamiento es regular (72,6 %); por lo que se infiere que se eleve el porcentaje de tales decisiones de trabajo.

INDICADOR: EL PORCENTAJE DE DECISIONES DE TRABAJO QUE SE PUEDEN TOMAR AUTÓNOMAMENTE

Tabla 34

Frecuencia del indicador porcentaje de decisiones de trabajo que se pueden tomar autónomamente

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	9	14,5	14,5
Regular	45	72,6	87,1
Alto	8	12,9	100,0
Total	62	100,0	

Nota. Datos tomados de la aplicación del instrumento de la V.I.

Tabla 35

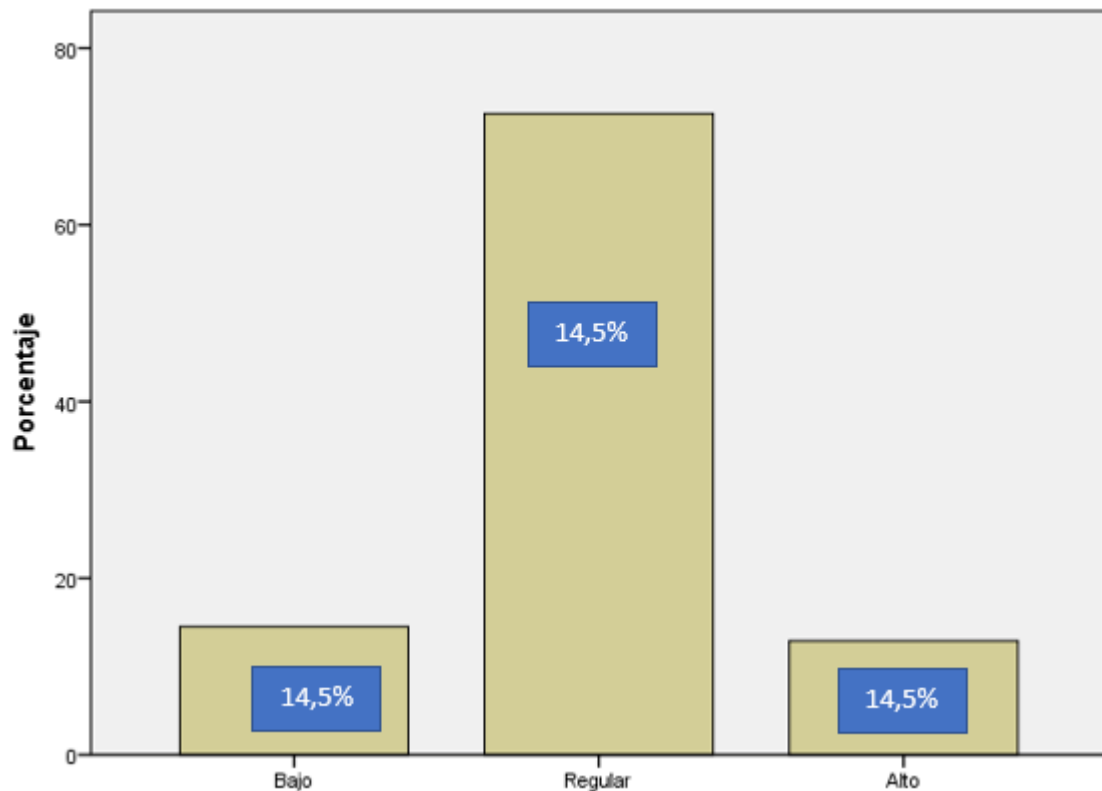
Escala de valoración

Niveles	Puntaje
Bajo	[03 – 06)
Regular	[07 – 11)
Alto	[12 – 15]

Nota: Datos tomados de la elaboración de la escala por la investigadora.

Figura 13

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración del indicador porcentaje de decisiones de trabajo que se pueden tomar autónomamente



Nota. La figura muestra el indicador decisiones de trabajo que se pueden tomar autónomamente. Fuente: aplicación de instrumento de la V.I.

Interpretación:

Los datos que evidencia la tabla revelan que el 14,5 % de los encuestados indican que el porcentaje de decisiones de trabajo que se pueden tomar autónomamente se encuentra en un nivel bajo. Asimismo, el 72,6 % indica que es regular; y el 12,9 % señala que es alto.

En conclusión, en su mayoría los encuestados refieren que el porcentaje de decisiones de trabajo que se pueden tomar autónomamente se encuentra es regular (72,6 %).

4.1.2 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA VARIABLE DEPENDIENTE: EFICACIA ORGANIZACIONAL

Tabla 36

Frecuencia de la variable eficacia organizacional

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	10	16,1	16,1
Regular	43	69,4	85,5
Alto	9	14,5	100,0
Total	62	100,0	

Nota. Datos tomados de la aplicación del instrumento de la V.D.

Tabla 37

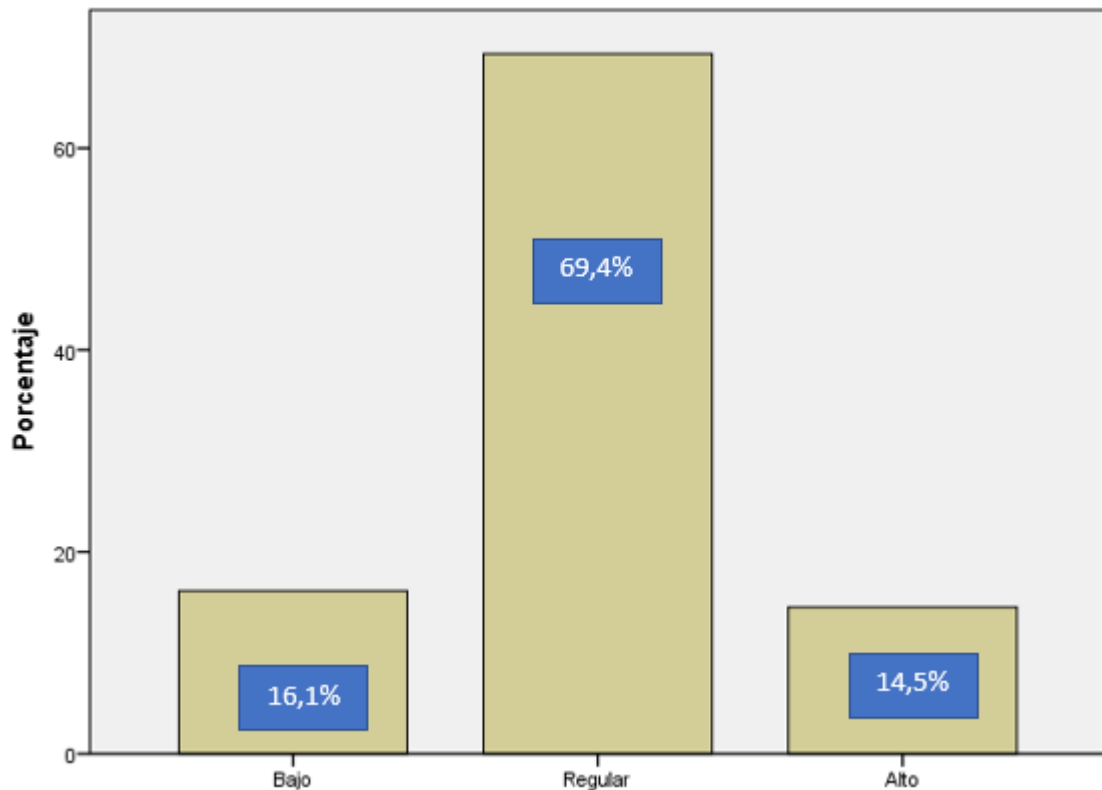
Escala de valoración

Niveles	Puntaje
Bajo	[28 – 64)
Regular	[65 – 103)
Alto	[104 – 140]

Nota: Datos tomado de la elaboración de la escala por la investigadora.

Figura 14

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la variable eficacia organizacional



Nota. La figura muestra la variable eficacia organizacional. Fuente: Aplicación de instrumento de la VD.

Interpretación:

Los datos procesados en la tabla hacen notar que la eficacia organizacional se encuentra en un nivel bajo. Asimismo, el 69,4 % indica que es regular; y el 14,5 % señala que es alto.

En conclusión, en su mayoría los encuestados refiere que la eficacia organizacional se encuentra en un nivel regular (69,4 %); lo que da entender que aún falta mejorar el proceso de producción y elevar la eficiencia.

DIMENSIÓN: PRODUCCIÓN

Tabla 38

Frecuencia de la dimensión producción

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	14	22,6	22,6
Regular	35	56,4	79,0
Alto	13	21,0	100,0
Total	62	100,0	

Nota. Datos tomados de la aplicación del instrumento de la V.D.

Tabla 39

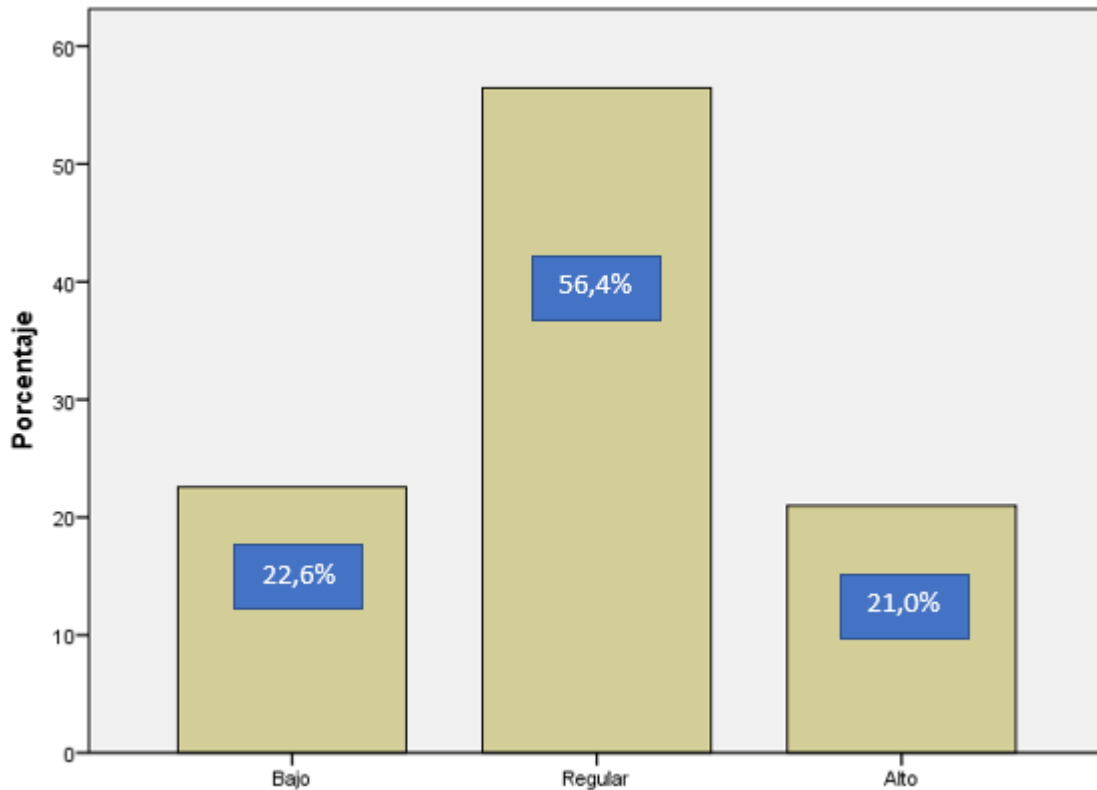
Escala de valoración

Niveles	Puntaje
Bajo	[04 – 08)
Regular	[09 – 15)
Alto	[16 – 20]

Nota: Datos tomado de la elaboración de la escala por la investigadora.

Figura 15

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión producción



Nota. La figura muestra la dimensión producción. Fuente: aplicación de instrumento de la VD

Interpretación:

Los datos representados en la tabla reflejan que el 22,6 % de los encuestados indica que la producción se encuentra en un nivel bajo. Asimismo, el 56,4 % indica que es regular y el 21 % indicaron que es alto.

En conclusión, en su mayoría los encuestados refieren que la producción es regular (56,4 %). Por lo tanto, se infiere que en ocasiones tienen inconvenientes en los procesos misionales y operativos.

INDICADOR: PROCESOS

Tabla 40

Frecuencia del indicador procesos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	10	16,1	16,1
Regular	36	58,1	74,2
Alto	16	25,8	100,0
Total	62	100,0	

Nota. Datos tomados de la aplicación del instrumento de la V.D.

Tabla 41

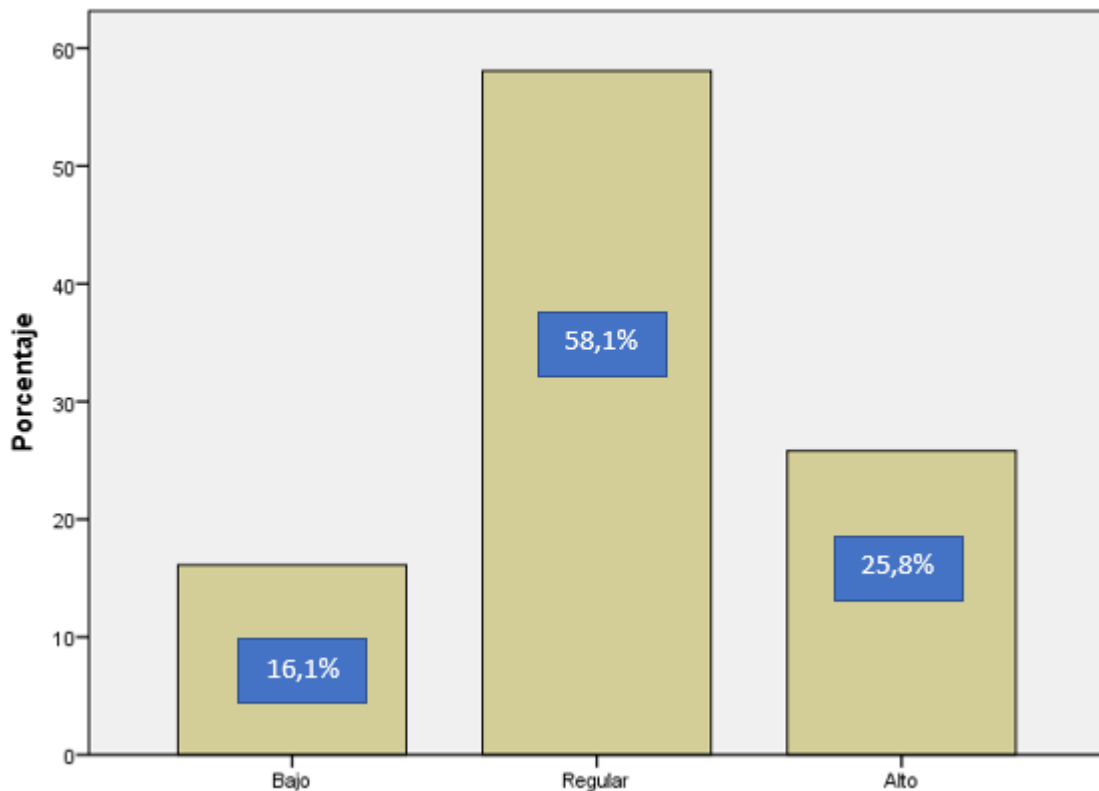
Escala de valoración

Niveles	Puntaje
Bajo	[02 – 04)
Regular	[05 – 07)
Alto	[08 – 10]

Nota: Datos tomado de la elaboración de la escala por la investigadora.

Figura 16

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración del indicador procesos



Nota. La figura muestra el indicador procesos. Fuente: aplicación de instrumento de la VD.

Interpretación:

Los datos representados en la tabla reflejan que el 16,1 % de los encuestados indica que los procesos se encuentran en un nivel bajo. Asimismo, el 58,1 % indica que es regular y el 25,8% indican que es alto.

En otras palabras, en su mayoría los encuestados refieren que los procesos se encuentran en un nivel regular (58,10 %) y alto (25,8 %). Por lo tanto, se infiere que en ocasiones los procesos por ejemplo misionales no se realizan según los procedimientos internos de la organización.

INDICADOR: INNOVACIÓN

Tabla 42

Frecuencia del indicador innovación

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	15	24,2	24,2
Regular	29	46,8	71,0
Alto	18	29,0	100,0
Total	62	100,0	

Nota. Datos tomados de la aplicación del instrumento de la V.D.

Tabla 43

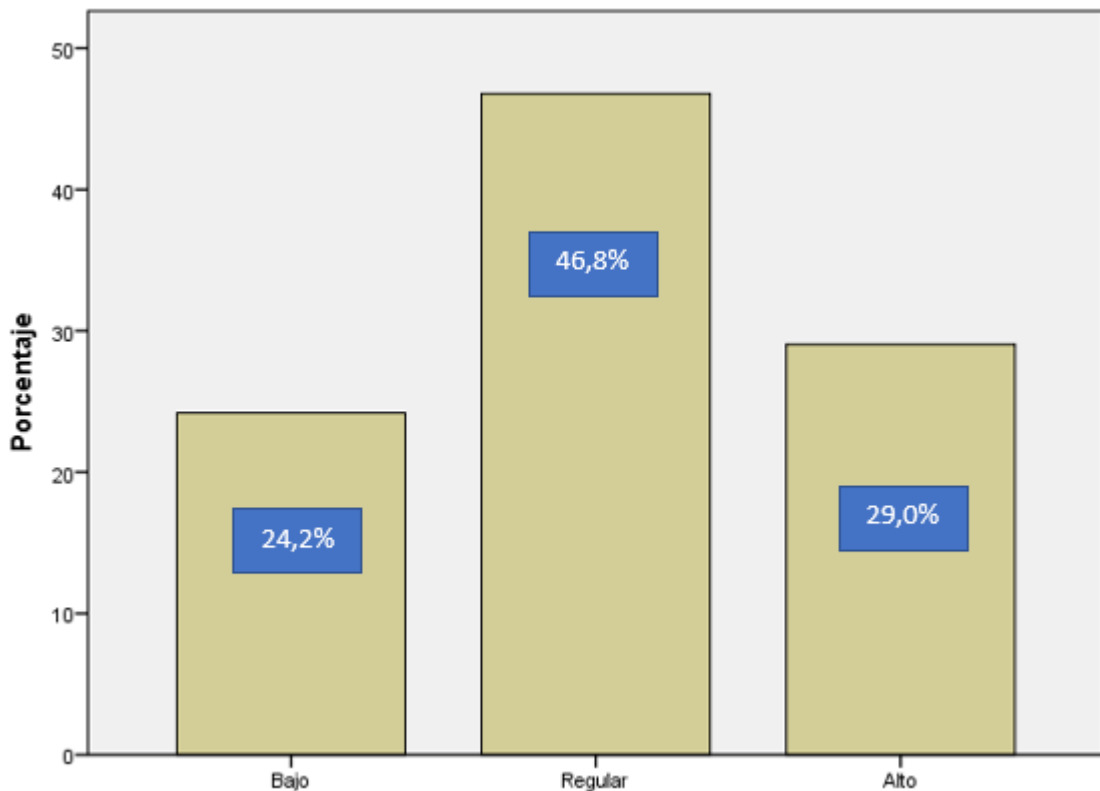
Escala de valoración

Niveles	Puntaje
Bajo	[02 – 04)
Regular	[05 – 07)
Alto	[08 – 10]

Nota: Datos tomado de la elaboración de la escala por la investigadora.

Figura 17

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración del indicador innovación



Nota. La figura muestra el indicador innovación. Fuente: aplicación de instrumento de la VD.

Interpretación:

Los datos representados en la tabla reflejan que el 24,2 % de los encuestados indican que la innovación se encuentra en un nivel bajo. Asimismo, el 46,8 % indica que es regular; y el 29 % señala que es alto.

Según los datos obtenidos, en su mayoría los encuestados refieren que la innovación se ubica en un nivel regular (46,8 %) y bajo (24,2 %); por lo tanto se infiere que en las organizaciones empresariales no priorizan en gran medida la innovación de sus procesos misionales

DIMENSIÓN: EFICIENCIA

Tabla 44

Frecuencia de la dimensión eficiencia

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	12	19,4	19,4
Regular	21	33,8	53,2
Alto	29	46,8	100,0
Total	62	100,0	

Nota. Datos tomados de la aplicación del instrumento de la V.D.

Tabla 45

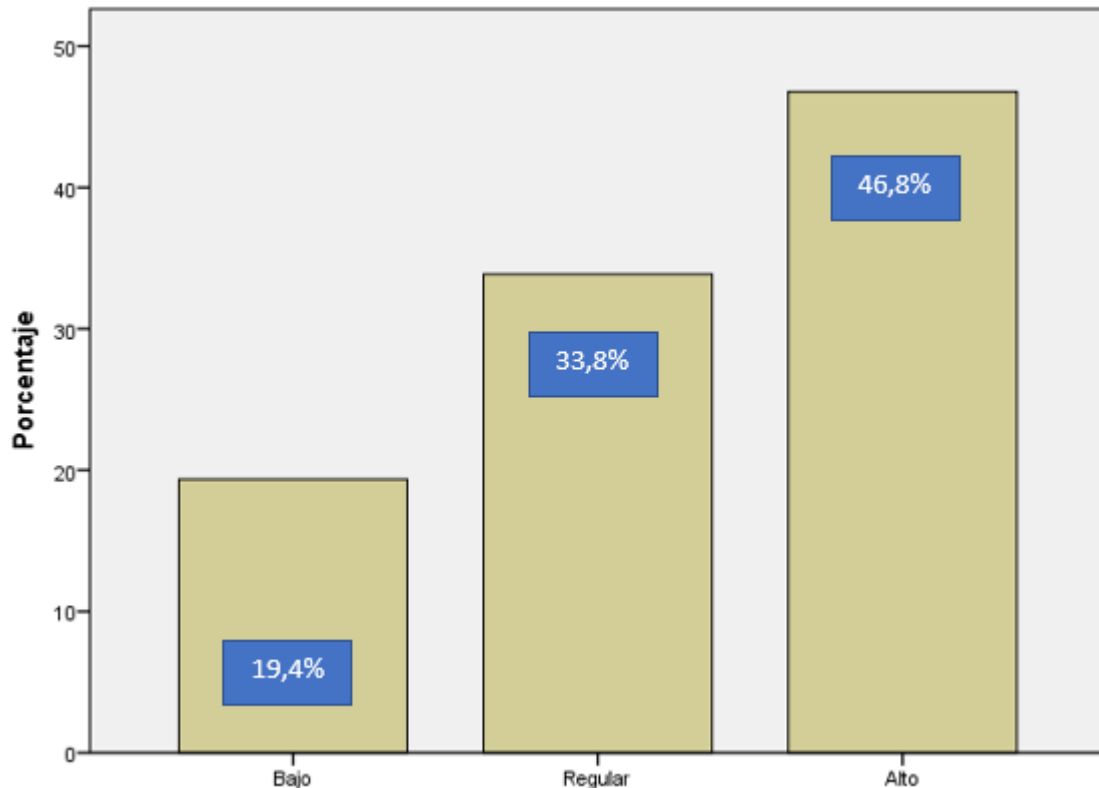
Escala de valoración

Niveles	Puntaje
Bajo	[04 – 08)
Regular	[09 – 15)
Alto	[16 – 20]

Nota: Datos tomado de la elaboración de la escala por la investigadora.

Figura 18

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión eficiencia



Nota. La figura muestra la dimensión eficiencia. Fuente: Aplicación de instrumento de la VD.

Interpretación:

La información recabada en la tabla indica que el 19,4 % de los encuestados indican que la eficiencia se encuentra en un nivel bajo. Asimismo, el 33,8 % indica que es alto y el 46,8 % indican que es alto.

En otras palabras, en su mayoría los encuestados refieren que la eficiencia es regular (33,8 %) y alto (46,8 %). Por tanto, se indica que aún les falta optimizar sobre todo la eficiencia en la comercialización de producción.

INDICADOR: PRODUCCIÓN DE BIENES

Tabla 46

Frecuencia del indicador producción de bienes

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	15	24,2	24,2
Regular	15	24,2	48,4
Alto	32	51,6	100,0
Total	62	100,0	

Nota. Datos tomados de la aplicación del instrumento de la V.D.

Tabla 47

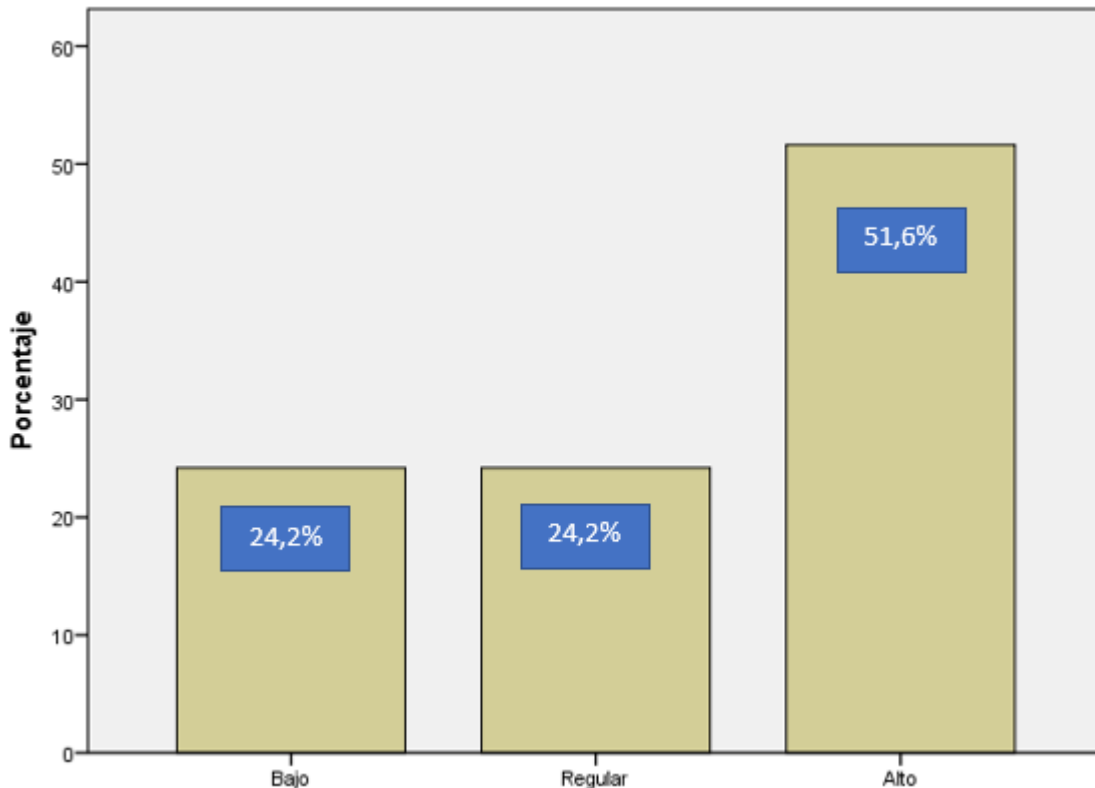
Escala de valoración

Niveles	Puntaje
Bajo	[02 – 04)
Regular	[05 – 07)
Alto	[08 – 10]

Nota: Datos tomado de la elaboración de la escala por la investigadora.

Figura 19

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración del indicador producción de bienes



Nota. La figura muestra el indicador producción de bienes. Fuente: aplicación de instrumento de la VD.

Interpretación:

Los datos representados en la tabla reflejan que el 24,2 % de los encuestados indica que la producción de bienes se encuentra en un nivel bajo. Asimismo, el 24,2 % indica que es regular y el 51,6 % señala que es alto.

En conclusión, en su mayoría los encuestados refieren que la producción de bienes es regular en (24,2 %) y alto (51,6 %); por tanto, se infiere que las organizaciones empresariales aún les falta optimizar la eficiencia de tal producción.

INDICADOR: EFICIENCIA EN LA COMERCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS

Tabla 48

Frecuencia del indicador eficiencia en la comercialización de productos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	16	25,8	25,8
Regular	16	25,8	51,6
Alto	30	48,4	100,0
Total	62	100,0	

Nota. Datos tomados de la aplicación del instrumento de la V.D.

Tabla 49

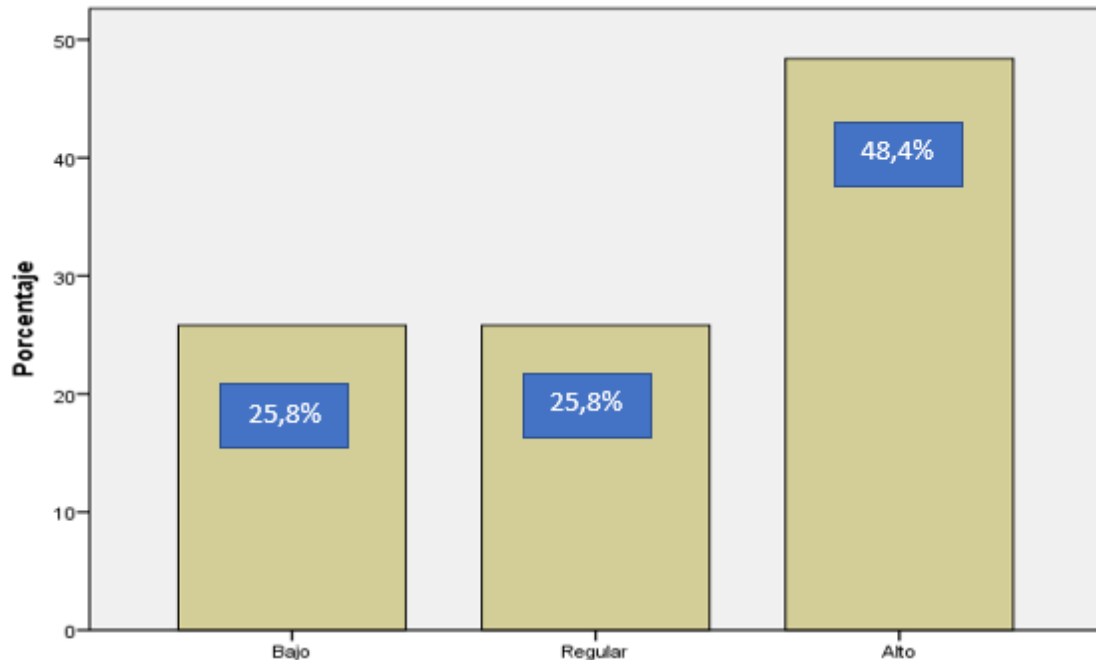
Escala de valoración

Niveles	Puntaje
Bajo	[02 – 04)
Regular	[05 – 07)
Alto	[08 – 10]

Nota: Datos tomado de la elaboración de la escala por la investigadora.

Figura 20

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración del indicador eficiencia en la comercialización de productos



Nota. La figura muestra la dimensión eficiencia en la comercialización de productos. Fuente: aplicación de instrumento de la VD.

Interpretación:

La información recabada en la tabla Los datos representados en la tabla reflejan que el 25,8 % de los encuestados indican que la eficiencia en la comercialización de productos se encuentra en un nivel bajo. Asimismo, el 25,8 % indica que es regular; y el 48,4 % señala que es alto.

De estos resultados, se puede concluir que la mayoría los encuestados refieren que eficiencia en la comercialización de productos es regular (25,8 %) y alto (48,4 %). Por consiguiente, se determina que todavía les falta optimizar la eficiencia de tal comercialización con relación a desarrollar adecuadas acciones, innovar estrategias, aplicar técnicas adecuadas y tomar adecuadas decisiones para la venta de manera óptima de los productos.

INDICADOR: ATENCIÓN A CLIENTES

Tabla 50

Frecuencia del indicador atención a clientes

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	12	19,4	19,4
Regular	35	56,4	75,8
Alto	15	24,2	100,0
Total	62	100,0	

Nota. Datos tomados de la aplicación del instrumento de la V.I.

Tabla 51

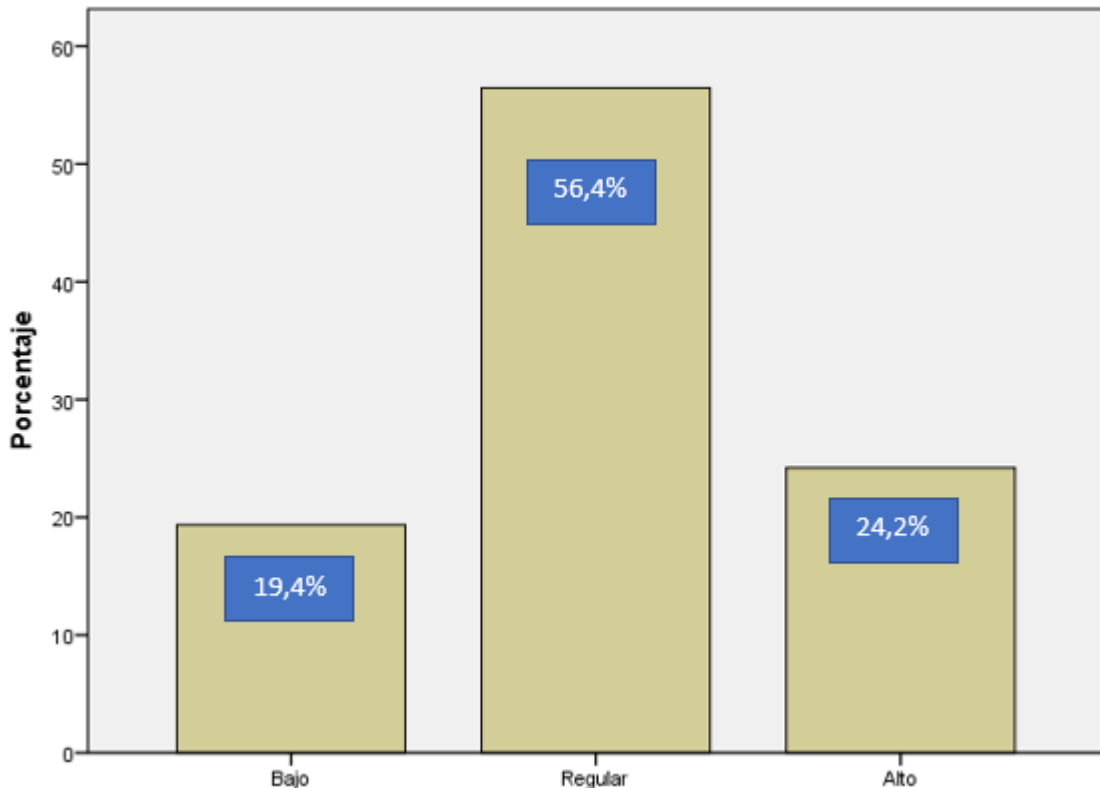
Escala de valoración

Niveles	Puntaje
Bajo	[02 – 04)
Regular	[05 – 07)
Alto	[08 – 10]

Nota: Datos tomado de la elaboración de la escala por la investigadora.

Figura 21

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración del indicador atención a clientes



Nota. La figura muestra la dimensión atención a clientes. Fuente: Aplicación de instrumento de la VD.

Interpretación

Los datos representados en la tabla reflejan que el 19,4 % de los encuestados indican que el indicador atención a clientes es regular. Asimismo, el 56,4 % indica que es regular; y el 24,2 % señala que es alto.

De los resultados obtenidos, se considera que la mayoría de los encuestados refieren que el indicador atención a clientes es regular (56,4 %). Por tanto, se determina que aún falta optimizar y aplicar de manera correcta el marketing, para que se establezca puntos de contacto con los clientes, a través de diferentes canales, cuyo propósito sería que se establezca adecuadas relaciones con ellos, cuando se suscite la venta.

DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN

Tabla 52

Frecuencia de la dimensión satisfacción

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	9	14,5	14,5
Regular	37	59,7	74,2
Alto	16	25,8	100,0
Total	62	100,0	

Nota. Datos tomados de la aplicación del instrumento de la V.D.

Tabla 53

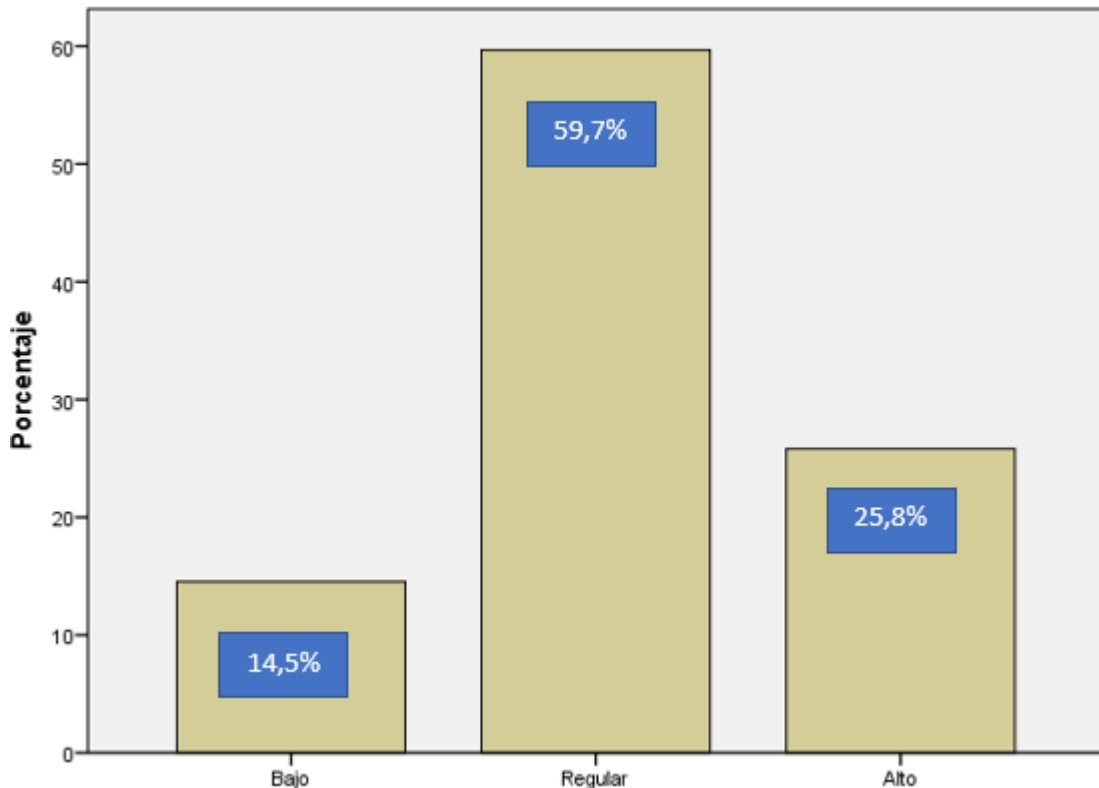
Escala de valoración

Niveles	Puntaje
Bajo	[04 – 08)
Regular	[09 – 15)
Alto	[16 – 20]

Nota: Datos tomado de la elaboración de la escala por la investigadora.

Figura 22

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión satisfacción



Nota. La figura muestra la dimensión satisfacción. Fuente: Aplicación de instrumento de la VD.

Interpretación:

La información recabada en la tabla refleja que el 14,5 % de los encuestados indican que la satisfacción se encuentra en un nivel bajo. Asimismo, el 59,7 % indica que es regular; y el 25,8 % señala que es alto.

En consecuencia, en su mayoría los encuestados refieren que la satisfacción es regular (59,7 %) y alto (25,8 %). Por tanto, se determina que no desarrollan con eficiencia la producción de bienes que dificulta atender a los clientes de forma oportuna, así como no priorizan a los grupos de interés interno, como son los colaboradores, quienes a veces no son motivados mediante su desarrollo profesional por parte de las organizaciones empresariales materia de estudio.

INDICADOR: SATISFACCIÓN DEL PERSONAL

Tabla 54

Frecuencia del indicador satisfacción del personal

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	10	16,1	16,1
Regular	32	51,6	67,7
Alto	20	32,3	100,0
Total	62	100,0	

Nota. Datos tomados de la aplicación del instrumento de la V.D.

Tabla 55

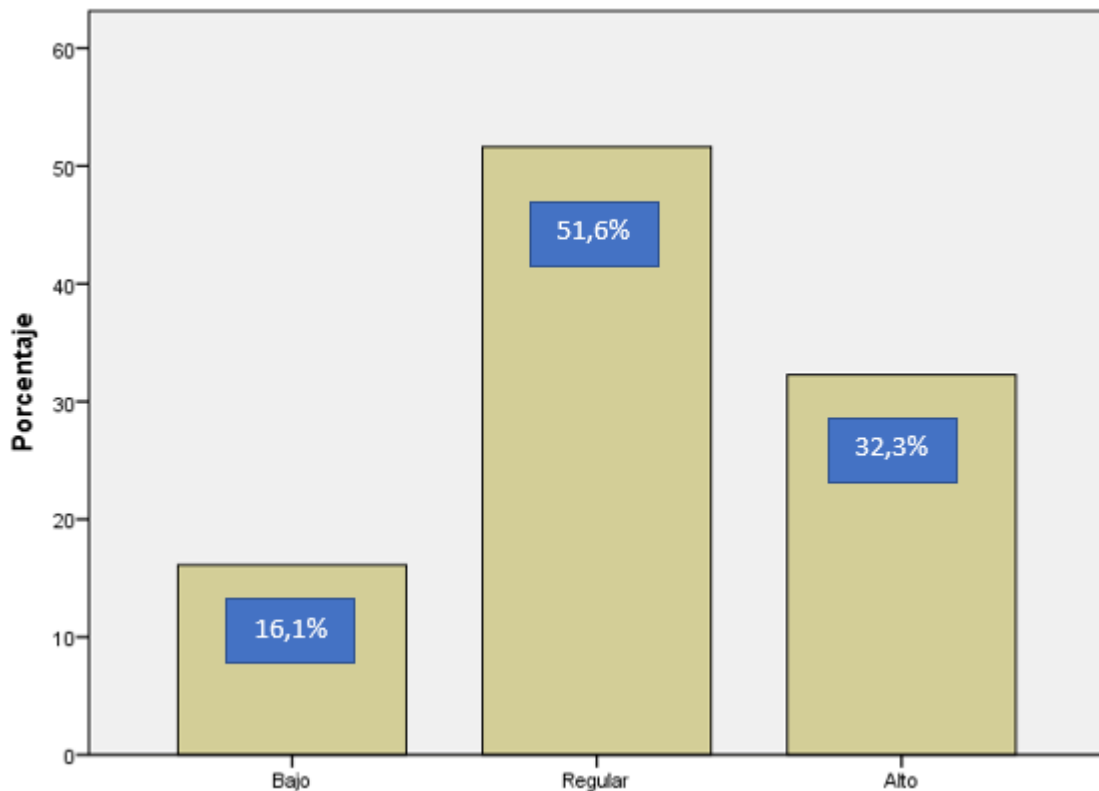
Escala de valoración

Niveles	Puntaje
Bajo	[02 – 04)
Regular	[05 – 07)
Alto	[08 – 10]

Nota: Datos tomado de la elaboración de la escala por la investigadora.

Figura 23

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración del indicador satisfacción del personal



Nota. La figura muestra el indicador satisfacción del personal. Fuente: Aplicación de instrumento de la VD.

Interpretación:

La información consignada en la tabla refleja que el 16,1 % de los encuestados indican que la satisfacción del personal se ubica en un nivel bajo. Asimismo, el 51,6 % indica que es regular; y el 32,3 % señala que es alto.

En conclusión, en su mayoría los encuestados refieren que la satisfacción del personal es regular (51,6 %) y alto (32,3 %); por tanto, se infiere que algunas organizaciones empresariales no dan prioridad al desarrollo profesional de los colaboradores.

INDICADOR: SATISFACCIÓN DE CLIENTES

Tabla 56

Frecuencia del indicador satisfacción de clientes

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	13	21,0	21,0
Regular	31	50,0	71,0
Alto	18	29,0	100,0
Total	62	100,0	

Nota. Datos tomados de la aplicación del instrumento de la V.D.

Tabla 57

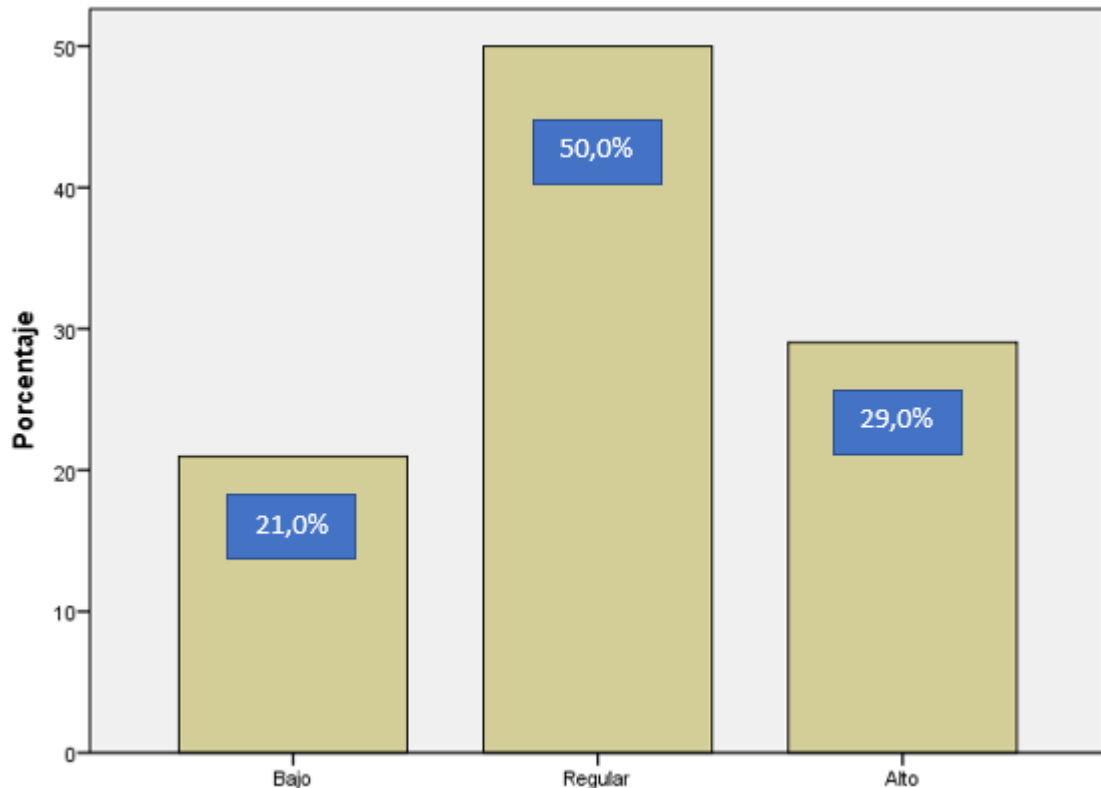
Escala de valoración

Niveles	Puntaje
Bajo	[02 – 04)
Regular	[05 – 07)
Alto	[08 – 10]

Nota: Datos tomado de la elaboración de la escala por la investigadora.

Figura 24

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración del indicador satisfacción de clientes



Nota. La figura muestra el indicador satisfacción de clientes. Fuente: Aplicación de instrumento de la VD.

Interpretación:

Los datos representados en la tabla reflejan que el 21 % de los encuestados indican que la satisfacción de clientes se encuentra en un nivel bajo. Asimismo, el 50 % indica que es regular y el 29 % señala que es alto.

En resumen, en su mayoría los encuestados refieren que la satisfacción de clientes es regular (50 %) y alto (29 %). Por consiguiente, es evidente que aún falta optimizar la atención a los clientes, en cuanto a la eficacia y eficiencia de atención.

DIMENSIÓN: ADAPTABILIDAD

Tabla 58

Frecuencia de la dimensión adaptabilidad

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	10	16,1	16,1
Regular	47	75,8	91,9
Alto	5	8,1	100,0
Total	62	100,0	

Nota. Datos tomados de la aplicación del instrumento de la V.D.

Tabla 59

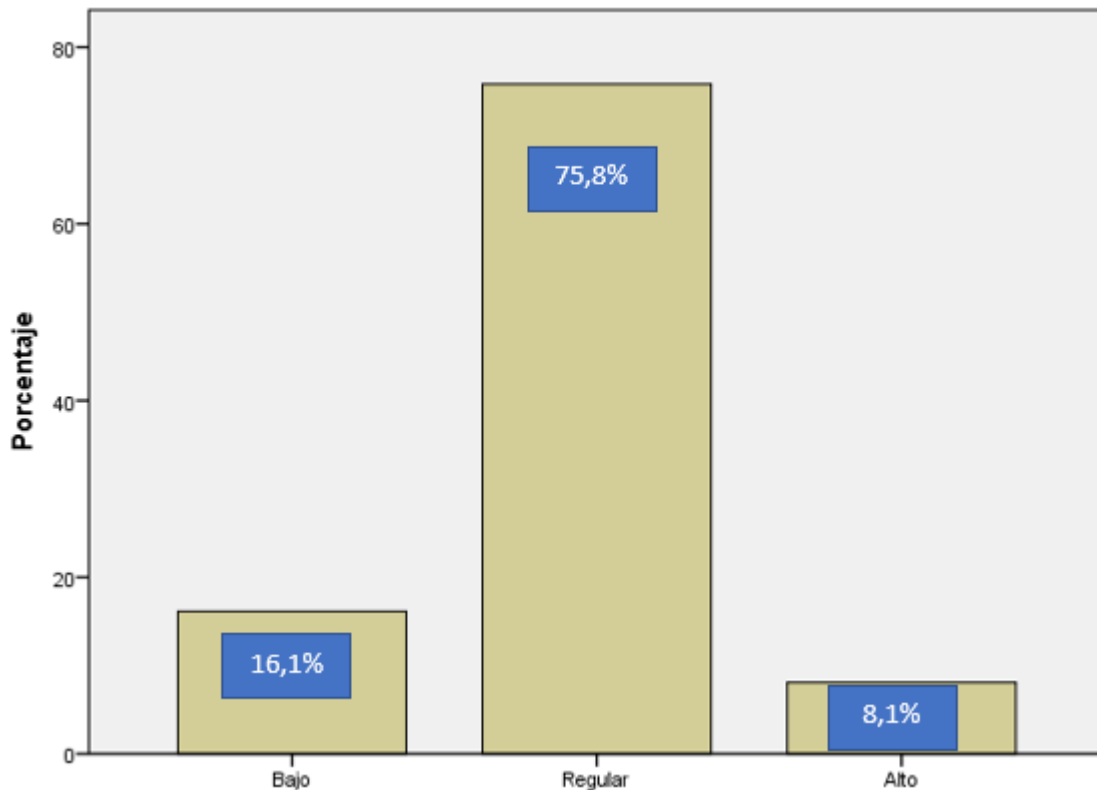
Escala de valoración

Niveles	Puntaje
Bajo	[04 – 08)
Regular	[09 – 15)
Alto	[16 – 20]

Nota: Datos tomado de la elaboración de la escala por la investigadora.

Figura 25

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión adaptabilidad



Nota. La figura muestra la dimensión adaptabilidad. Fuente: Aplicación de instrumento de la VD.

Interpretación

La información consignada en la tabla refleja que el 16,1 % de los encuestados indican que la adaptabilidad se encuentra en un nivel bajo. Asimismo, el 75,8 % indica que es regular; y el 8,1 % señala que es alto.

En conclusión, en su mayoría los encuestados refieren que la adaptabilidad es regular (75,8 %). Por tanto, para la plana directiva y personal en ocasiones no se adaptan oportunamente a las nuevas formas de organización.

INDICADOR: ADAPTABILIDAD A LOS NUEVOS MÉTODOS DE TRABAJO

Tabla 60

Frecuencia del indicador adaptabilidad a los nuevos métodos de trabajo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	12	19,4	19,4
Regular	41	66,1	85,5
Alto	9	14,5	100,0
Total	62	100,0	

Nota. Datos tomados de la aplicación del instrumento de la V.D.

Tabla 61

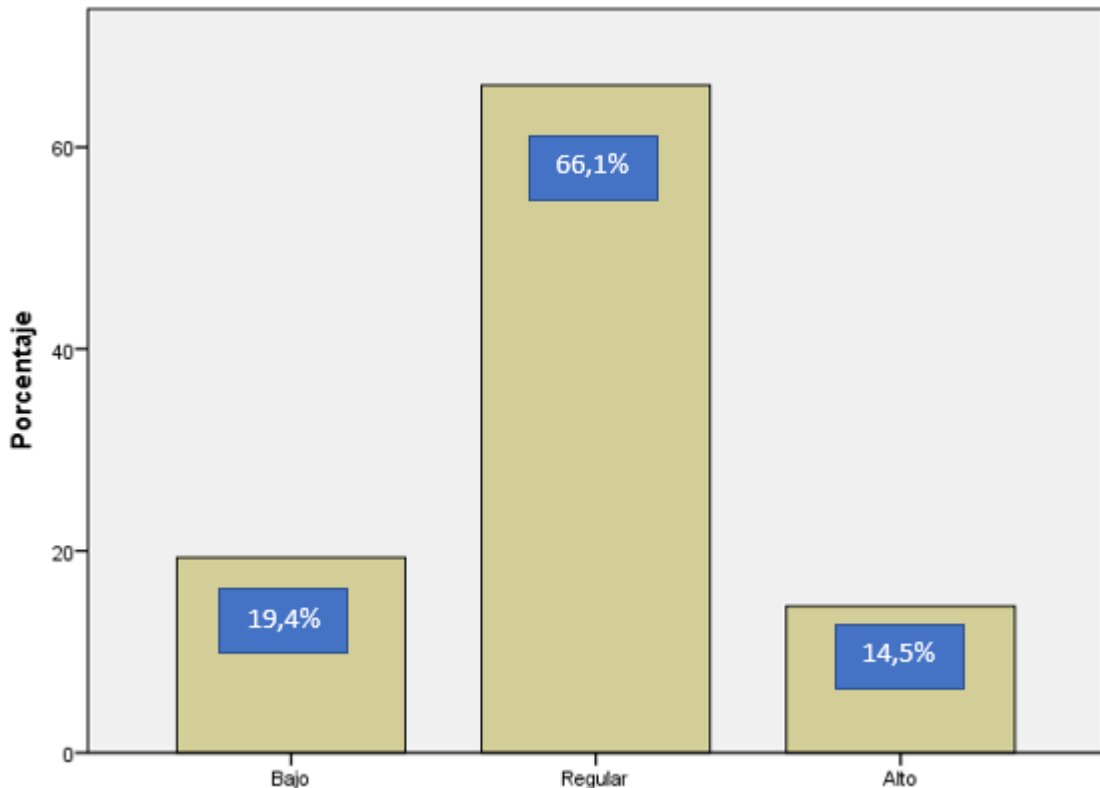
Escala de valoración

Niveles	Puntaje
Bajo	[02 – 04)
Regular	[05 – 07)
Alto	[08 – 10]

Nota: Datos tomado de la elaboración de la escala por la investigadora.

Figura 26

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración del indicador adaptabilidad a los nuevos métodos de trabajo



Nota. La figura muestra el indicador adaptabilidad a los nuevos métodos de trabajo. Fuente: aplicación de instrumento de la VD.

Interpretación:

Los datos representados en la tabla reflejan que el 19,4 % de los encuestados indican que la adaptabilidad a los nuevos métodos de trabajo se encuentra en un nivel bajo. Asimismo, el 66,1 % indica que es regular; y el 14,5 % señala que es alto.

En conclusión, en su mayoría los encuestados refieren que la adaptabilidad a los nuevos métodos de trabajo es regular (66,10 %). Por tanto, se hace necesario que se promueva métodos de trabajo para elevar la eficacia de la misión organizacional de manera oportuna.

INDICADOR: ADAPTABILIDAD A LAS NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN

Tabla 62

Frecuencia del indicador adaptabilidad a las nuevas formas de organización

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	13	21,0	21,0
Regular	42	67,7	88,7
Alto	7	11,3	100,0
Total	62	100,0	

Nota. Datos tomados de la aplicación del instrumento de la V.D.

Tabla 63

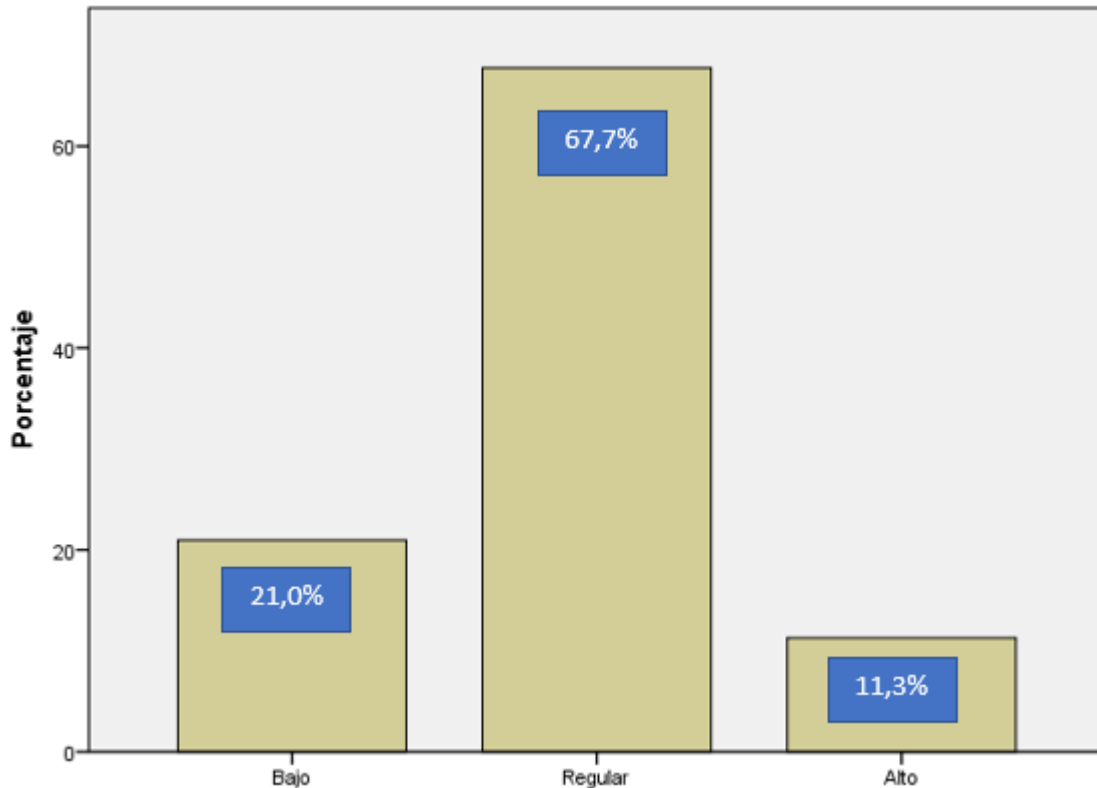
Escala de valoración

Niveles	Puntaje
Bajo	[02 – 04)
Regular	[05 – 07)
Alto	[08 – 10]

Nota: Datos tomado de la elaboración de la escala por la investigadora.

Figura 27

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración del indicador adaptabilidad a las nuevas formas de organización



Nota. La figura muestra indicador: Adaptabilidad a las nuevas formas de organización. Fuente: Aplicación de instrumento de la VD.

Interpretación:

La información consignada en la tabla hace notar que el 21 % de los encuestados indica que la adaptabilidad a las nuevas formas de organización se encuentra en un nivel bajo. Asimismo, el 67,7 % indica que es regular; y el 11,3 % señala que es alto.

En consecuencia, en su mayoría los encuestados refieren que la adaptabilidad a las nuevas formas de organización es regular (67,7 %). Por consiguiente, se requiere que los gestores organizacionales deben promover una cultura de cambio en los colaboradores.

DIMENSIÓN: DESARROLLO

Tabla 64

Frecuencia de la dimensión desarrollo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	7	11,3	11,3
Regular	48	77,4	88,7
Alto	7	11,3	100,0
Total	62	100,0	

Nota. Datos tomados de la aplicación del instrumento de la V.D.

Tabla 65

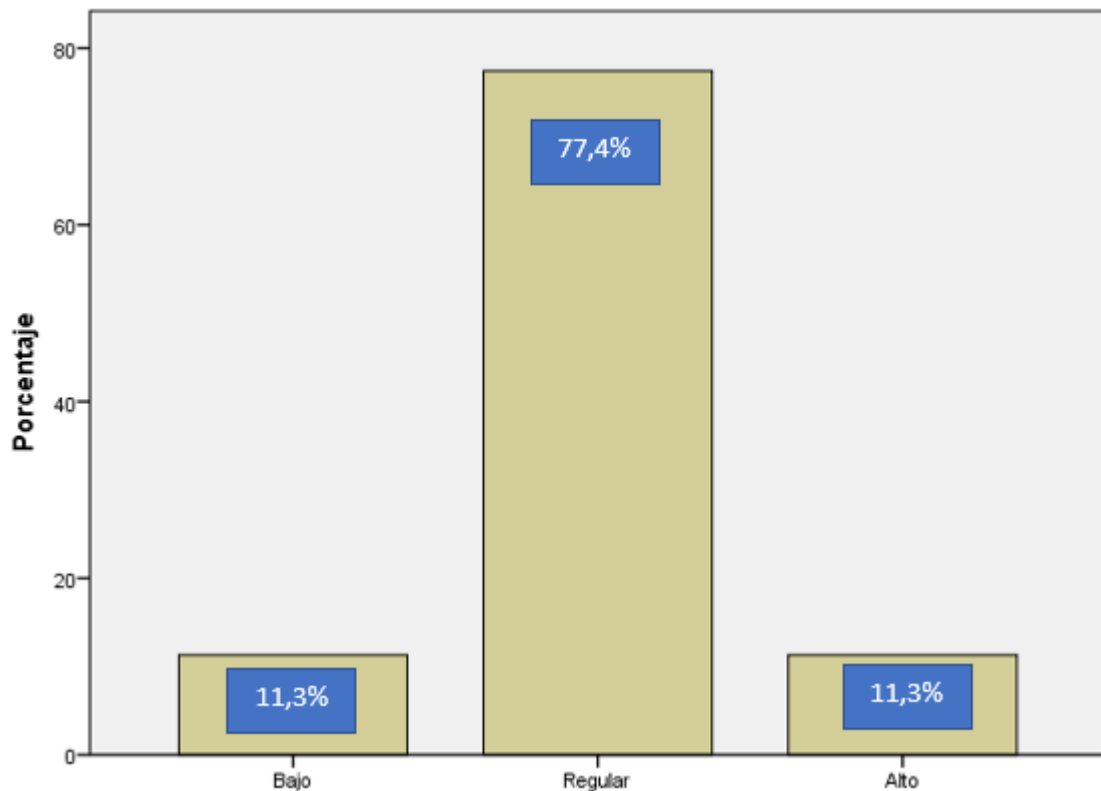
Escala de valoración

Niveles	Puntaje
Bajo	[04 – 08)
Regular	[09 – 15)
Alto	[16 – 20]

Nota: Datos tomado de la elaboración de la escala por la investigadora.

Figura 28

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión desarrollo



Nota. La figura muestra la dimensión desarrollo. Fuente: aplicación de instrumento de la VD.

Interpretación:

Las cifras obtenidas en la tabla reflejan que el 11,3 % de los encuestados indica que el desarrollo se encuentra en un nivel bajo. Asimismo, el 77,4 % indica que es regular; y el 11,3 % señala que es alto.

De los resultados obtenidos, se puede concluir, en su mayoría los encuestados refieren que el desarrollo es regular (77,4 %); por lo que se infiere que falta optimizar el desarrollo de innovación de productos, así como el desarrollo de innovación de procesos.

INDICADOR: DESARROLLO DE INNOVACIÓN DE PRODUCTOS

Tabla 66

Frecuencia del indicador desarrollo de innovación de productos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	15	24,2	24,2
Regular	40	64,5	88,7
Alto	7	11,3	100,0
Total	62	100,0	

Nota. Datos tomados de la aplicación del instrumento de la V.D.

Tabla 67

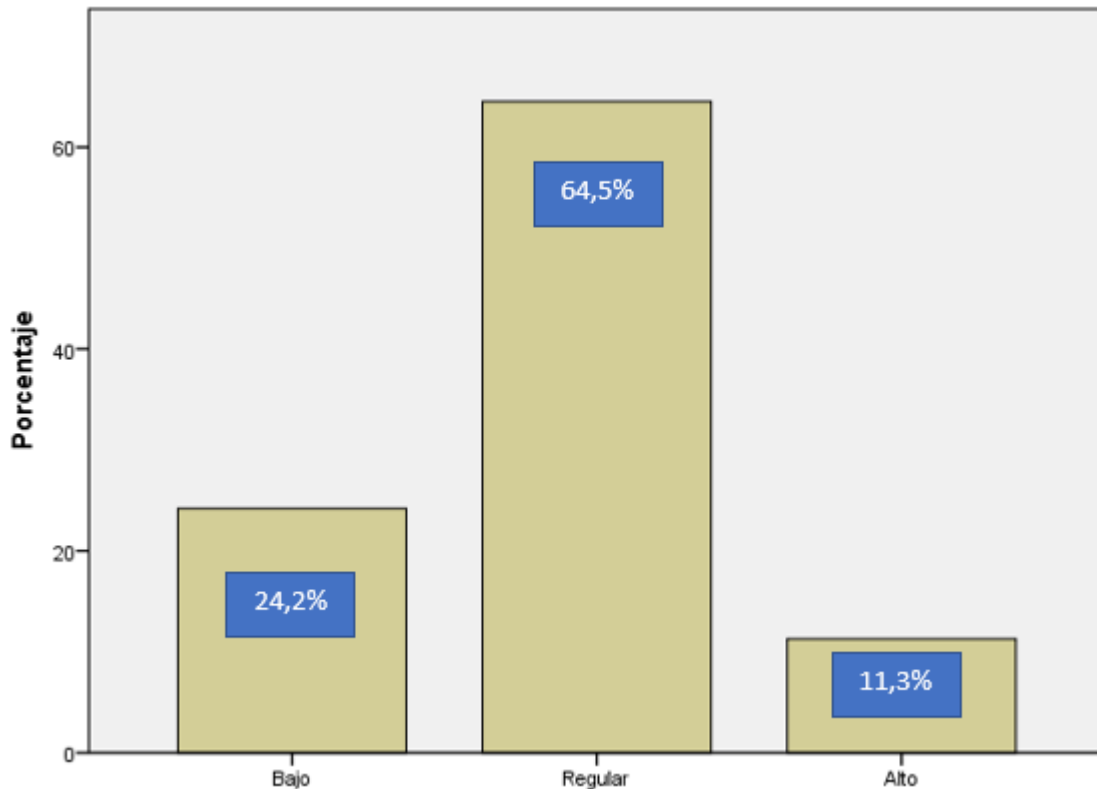
Escala de valoración

Niveles	Puntaje
Bajo	[02 – 04)
Regular	[05 – 07)
Alto	[08 – 10]

nota: Datos tomado de la elaboración de la escala por la investigadora.

Figura 29

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración del indicador desarrollo de innovación de productos



Nota. La figura muestra el indicador del desarrollo de innovación de productos. Fuente: Aplicación de instrumento de la VD.

Interpretación:

Las cifras obtenidas en la tabla reflejan que el 24,2 % de los encuestados indica que el desarrollo de innovación de productos se encuentra en un nivel bajo. Asimismo, el 64,5 % indica que es regular; y el 11,3 % señala que es alto.

En consecuencia, en su mayoría los encuestados refieren que el desarrollo de innovación de productos es regular (64,5 %). Por tanto, se infiere que aún les falta promover una buena gestión de innovación de productos.

INDICADOR: DESARROLLO DE INNOVACIÓN DE PROCESOS

Tabla 68

Frecuencia del indicador desarrollo de innovación de procesos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	8	12,9	12,9
Regular	44	71,0	83,9
Alto	10	16,1	100,0
Total	62	100,0	

Nota. Datos tomados de la aplicación del instrumento de la V.D.

Tabla 69

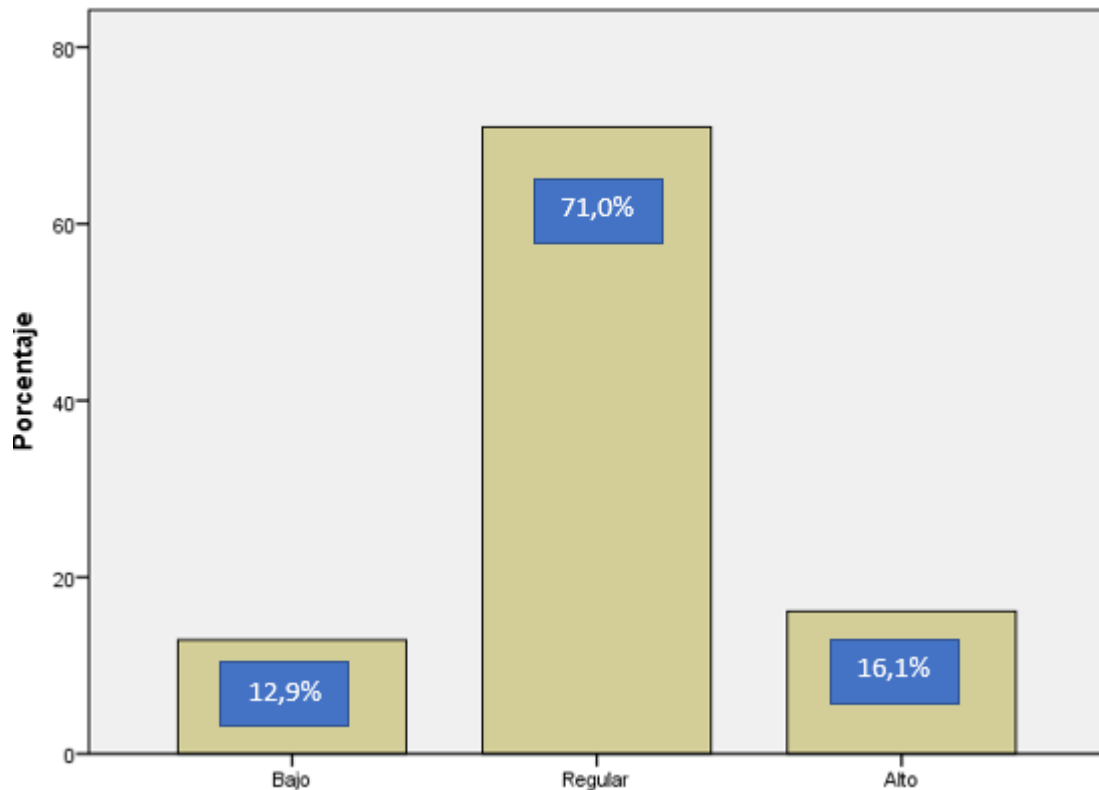
Escala de valoración

Niveles	Puntaje
Bajo	[02 – 04)
Regular	[05 – 07)
Alto	[08 – 10]

Nota: Datos tomado de la elaboración de la escala por la investigadora.

Figura 30

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración del indicador desarrollo de innovación de procesos



Nota. La figura muestra el indicador innovación de procesos. Fuente: aplicación de instrumento de la VD.

Interpretación:

Los datos representados en la tabla reflejan que el 12,9 % de los encuestados indican que el desarrollo de innovación de procesos se encuentra en un nivel bajo. Asimismo, el 71 % indica que es regular; y el 16,1 % señala que es alto.

En conclusión, en su mayoría los encuestados refieren que el desarrollo de innovación de procesos es regular (71 %). Por consiguiente, se hace necesario que se desarrolle una buena gestión de innovación de procesos.

DIMENSIÓN: SUPERVIVENCIA

Tabla 70

Frecuencia de la dimensión supervivencia

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	8	12,9	12,9
Regular	47	75,8	88,7
Alto	7	11,3	100,0
Total	62	100,0	

Nota. Datos tomados de la aplicación del instrumento de la V.D.

Tabla 71

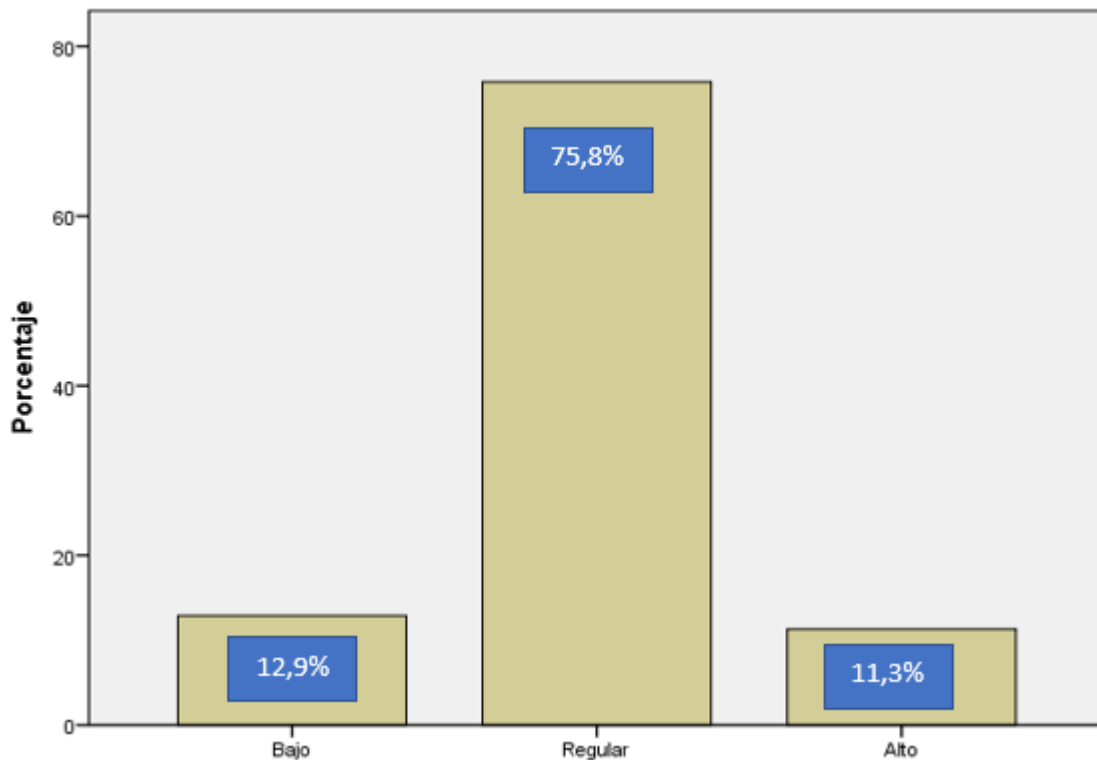
Escala de valoración

Niveles	Puntaje
Bajo	[06 – 13)
Regular	[14 – 22)
Alto	[23 – 30]

Nota: Datos tomado de la elaboración de la escala por la investigadora.

Figura 31

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración de la dimensión supervivencia



Nota. La figura muestra la dimensión supervivencia. Fuente: aplicación de instrumento de la VD.

Interpretación:

Las cifras obtenidas en la tabla hacen notar que el 12,9 % de los encuestados indican que la supervivencia se encuentra en un nivel bajo. Asimismo, el 75,8 % indica que es regular; y el 11,3 % señala que es alto.

En conclusión, en su mayoría los encuestados refieren que la supervivencia de la organización es regular (75,8 %). En la actualidad la supervivencia de las organizaciones es un tema latente que está en función de las competencias profesional de sus colaboradores y de cambios en los estilos de gestión en los trabajos en los entes empresariales. Por ello, para que se la organización sobreviva requiere superar el aprendizaje, la creatividad de sus competidores, así como el pensamiento.

INDICADOR: ADAPTABILIDAD

Tabla 72

Frecuencia del indicador adaptabilidad

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	14	22,6	22,6
Regular	40	64,5	87,1
Alto	8	12,9	100,0
Total	62	100,0	

Nota. Datos tomados de la aplicación del instrumento de la V.D.

Tabla 73

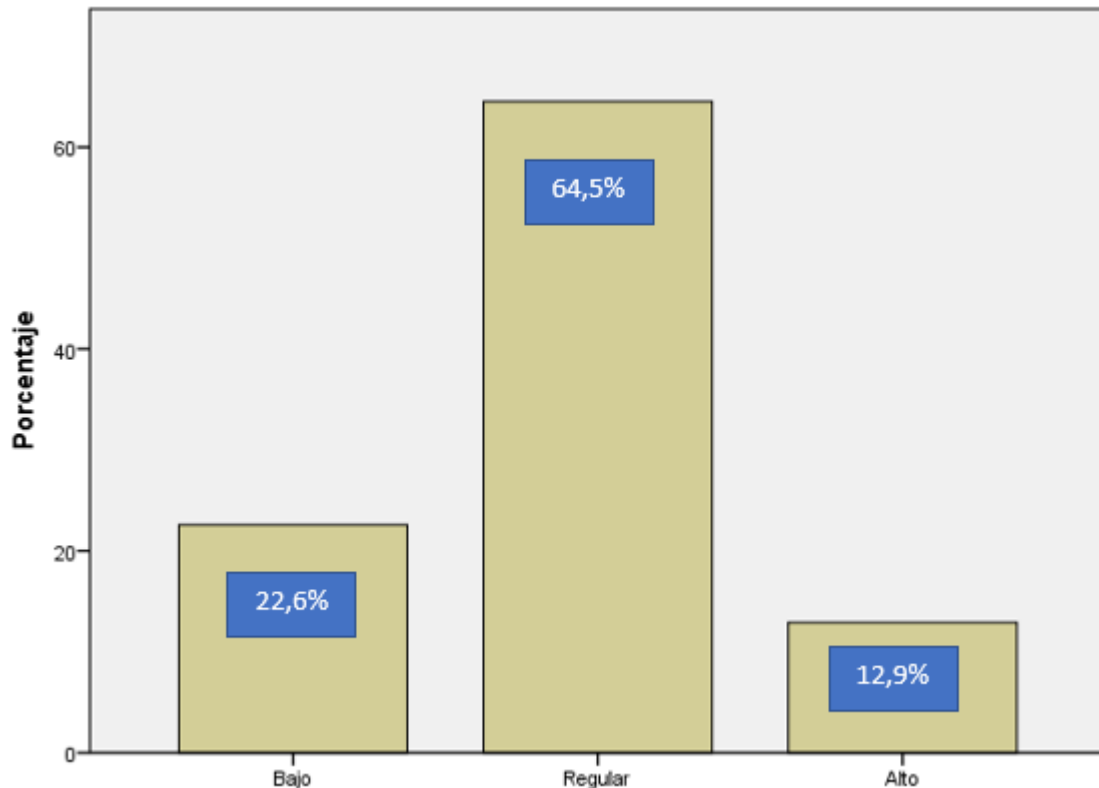
Escala de valoración

Niveles	Puntaje
Bajo	[02 – 04)
Regular	[05 – 07)
Alto	[08 – 10]

Nota: Datos tomado de la elaboración de la escala por la investigadora.

Figura 32

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración del indicador adaptabilidad



Nota. La figura muestra el indicador adaptabilidad. Fuente: aplicación de instrumento de la VD.

Interpretación:

La información que brinda la tabla hace notar que el 22,6 % de los encuestados indican que la adaptabilidad se encuentra en un nivel bajo. Asimismo, el 64,5 % indica que es regular; y el 12,9 % señala que es alto.

En conclusión, en su mayoría los encuestados refieren que la adaptabilidad considera que es regular (64,5 %). Por tanto, es fundamental que los colaboradores que se adapten de manera oportuna, pero eso solo se logrará cuando los directivos promuevan una cultura de cambio.

INDICADOR: DESARROLLO

Tabla 74

Frecuencia del indicador desarrollo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	9	14,5	14,5
Regular	44	71,0	85,5
Alto	9	14,5	100,0
Total	62	100,0	

Nota. Datos tomados de la aplicación del instrumento de la V.D.

Tabla 75

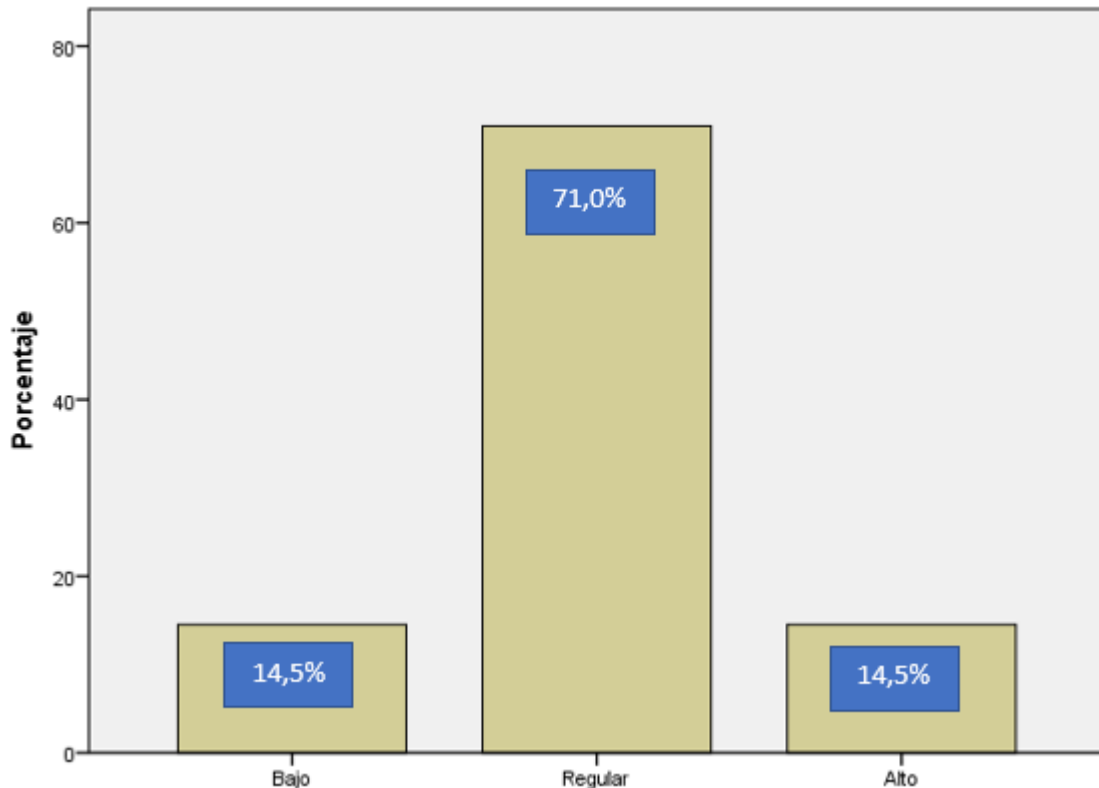
Escala de valoración

Niveles	Puntaje
Bajo	[02 – 04)
Regular	[05 – 07)
Alto	[08 – 10]

Nota: Datos tomado de la elaboración de la escala por la investigadora.

Figura 33

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración del indicador desarrollo



Nota. La figura muestra el indicador desarrollo. Fuente: aplicación de instrumento de la VD.

Interpretación:

La información que brinda la tabla hace notar que el 14,5 % de los encuestados indican que el desarrollo se encuentra en un nivel bajo. Asimismo, el 71 % indica que es regular; y el 14,5 % señala que es alto.

En conclusión, en su mayoría los encuestados refieren que el desarrollo es regular (71 %). Lo que da a entender que aún falta desarrollar de manera óptima procesos operativos de inversión para optimizar la rentabilidad, para garantiza su éxito empresarial.

INDICADOR: INVERSIÓN

Tabla 76

Frecuencia del indicador inversión

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	8	12,9	12,9
Regular	46	74,2	87,1
Alto	8	12,9	100,0
Total	62	100,0	

Nota. Datos tomados de la aplicación del instrumento de la V.D.

Tabla 77

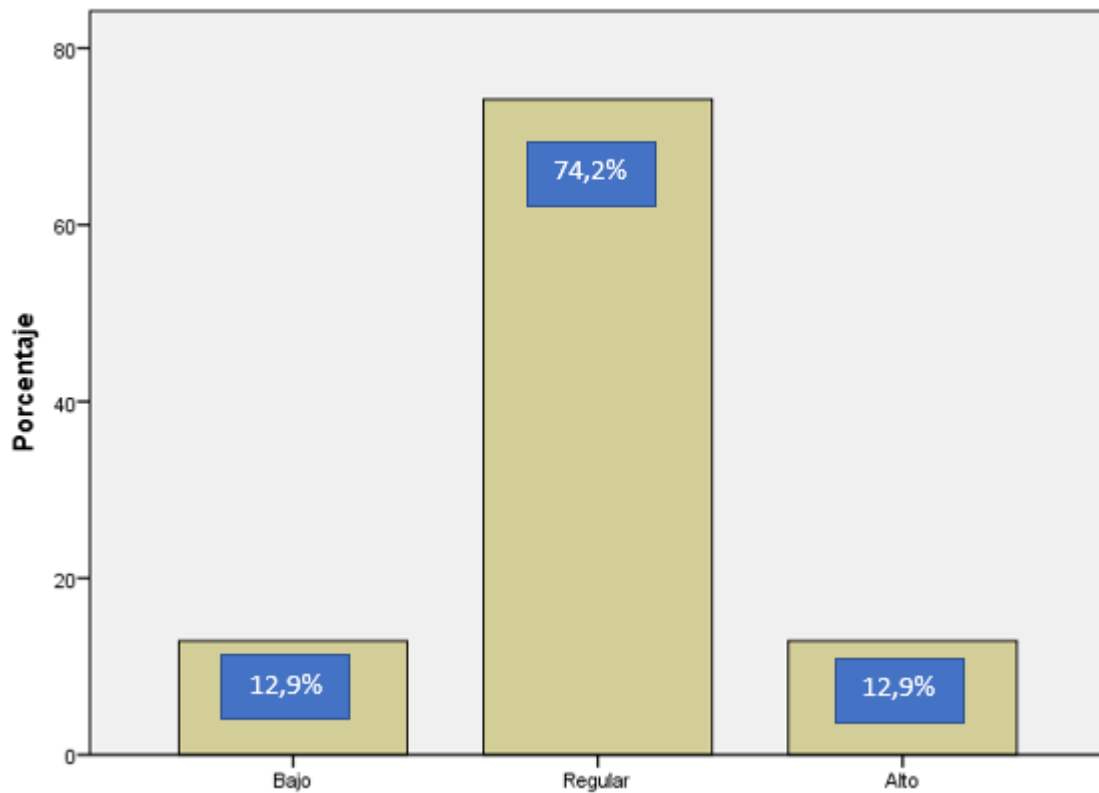
Escala de valoración

Niveles	Puntaje
Bajo	[02 – 04)
Regular	[05 – 07)
Alto	[08 – 10]

Nota: Datos tomado de la elaboración de la escala por la investigadora.

Figura 34

Frecuencia relativa porcentual con datos agrupados según escala de valoración del indicador inversión



Nota. La figura muestra el indicador inversión. Fuente: aplicación de instrumento de la VD.

Interpretación:

Los datos representados en la tabla reflejan que el 12,9 % de los encuestados indican que la inversión se encuentra en un nivel bajo. Asimismo, el 74,2 % indica que es regular; y el 12,9 % señala que es alto.

En resumen, en su mayoría los encuestados refieren que la inversión es regular (74,2 %)

4.2 Prueba de normalidad

4.2.1 De la variable Contribución estratégica del capital humano

Para efectuar la prueba de normalidad, el planteamiento de la hipótesis es:

Ho: Los datos provienen de una distribución normal

Hi: Los datos no provienen de una distribución normal

SIG o p-valor $> 0,05$: Se acepta Ho

SIG o p-valor $< 0,05$: Se rechaza Ho

Tabla 78

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
total vi	0,366	62	0,000	0,729	62	0,000

Nota. Datos tomados de la aplicación de instrumentos.

Interpretación:

En relación que a la evaluación de la variable **Contribución estratégica del capital humano**, y porque el número de encuestas son 62, se debe considerar la columna de prueba de Kolmogorov-Smirnov, donde el p-valor es de 0,000, lo cual es menor que 0,05 por lo que se debe rechazar la Ho. Entonces, se indica que los datos de la variable **Contribución estratégica del capital humano** se derivan de una distribución no normal.

4.2.2 De la variable eficacia organizacional

Para efectuar la prueba de normalidad, el planteamiento de la hipótesis es:

Ho: Los datos provienen de una distribución normal

Hi: Los datos no provienen de una distribución normal

SIG o p-valor $> 0,05$: Se acepta Ho

SIG o p-valor $< 0,05$: Se rechaza Ho

Tabla 79

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
total vd	0,350	62	0,000*	0,730	62	0,000

Nota. Datos tomados de la aplicación de instrumentos

Interpretación:

En relación que a la evaluación de la variable Eficacia organizacional y porque el número de encuestas son 62, nos corresponde observar la columna de prueba de Kolmogorov-Smirnov, donde el p-valor es de 0,000, lo cual es menor que 0,05 por lo que se debe rechazar la Ho. Entonces, se establece que los datos de la variable Eficacia organizacional se derivan de una distribución no normal.

4.3 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.3.1 Verificación de las hipótesis general

a) **Hipótesis estadística:**

Ho: La contribución estratégica del capital humano no influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021.

H1: La contribución estratégica del capital humano influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021.

b) **Nivel:** 5%=0,05

c) **Zona de rechazo:** > 0,05, se acepta Ho y se rechaza H1.

d) **Estadístico de prueba:** Rho de Spearman y regresión ordinal.

Tabla 80

La contribución estratégica del capital humano y la eficacia organizacional

			Contribución estratégica	Eficacia organizacional
Rho de Spearman	La contribución estratégica	Coefficiente de correlación	1.000	0,744**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	62	62
	Eficacia organizacional	Coefficiente de correlación	0,744**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	62	62

Nota: Datos tomados de la aplicación de instrumentos.

Tabla 81*Información de ajuste de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	317,382			
Final	0,000	317,382	24	0,000

Nota. Datos tomados de la aplicación de instrumentos.**Tabla 82***Pseudo R Cuadrado*

Cox y Snell	0,994
Nagelkerke	0,997
McFadden	0,880

Nota. Datos tomados de la aplicación de instrumentos.**e) Regla de decisión:**Rechazar H_0 si la Sig es menor a 0,05No rechazar H_0 si la Sig es mayor a 0,05**f) Interpretación:**

En la Tabla 79 se ha comprobado que existe relación entre la contribución estratégica del capital humano y la eficacia organizacional; en la tabla 80, se observa que el p-valor es 0,000 menor a 0,05, y en la tabla 81, según el indicador Nagelkerke, se determina que la influencia de la contribución estratégica del capital humano sobre la eficacia organizacional es de 99,7 %, por tanto: ***“La contribución estratégica del capital humano influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021”***.

4.3.2 Verificación de las hipótesis específicas

Verificación de la primera hipótesis específica

a) Hipótesis estadística:

Ho: La disposición de cargos estratégicos no influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021.

H1: La disposición de cargos estratégicos influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021

b) Nivel: 5 %=0,05

c) Zona de rechazo: > 0,05, se acepta Ho y se rechaza H1.

d) Estadístico de prueba: Rho de Spearman y regresión ordinal.

Tabla 83

La disposición de cargos estratégicos y la eficacia organizacional

			Disposición de cargos estratégicos	Eficacia organizacional
Rho de Spearman	Disposición de cargos estratégicos	Coefficiente de correlación	1.000	0,696**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	62	62
	Eficacia organizacional	Coefficiente de correlación	0,696**	1.000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	62	62

Nota. Datos tomados de la aplicación de instrumentos.

Tabla 84
Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	70,185			
Final	5,852	64,333	2	0,000

Nota. Datos tomados de la aplicación de instrumentos.

Tabla 85
Pseudo R Cuadrado

Cox y Snell	0,646
Nagelkerke	0,798
McFadden	0,626

Nota. Datos tomados de la aplicación de instrumentos.

e) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si la Sig es menor a 0,05

No rechazar H_0 si la Sig es mayor a 0,05

f) Interpretación:

En la Tabla 82 se ha comprobado que existe relación entre la disposición de cargos estratégicos y la eficacia organizacional; en la tabla 83, se observa que el pvalor es 0,000 menor a 0,05, y según la tabla 84 el indicador Nagelkerke, se determina que la influencia de la disposición de cargos estratégicos sobre la eficacia organizacional es de 79,8 %, por tanto: ***“La disposición de cargos estratégicos influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021”.***

Verificación de la segunda hipótesis específica

a) Hipótesis estadística:

Ho: La brecha de liderazgo no influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021.

H1: La brecha de liderazgo influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021.

b) Nivel: 5 % = 0,05

c) Zona de rechazo: $> 0,05$, se acepta Ho y se rechaza H1.

d) Estadístico de prueba: Rho de Spearman y regresión ordinal.

Tabla 86

La brecha de liderazgo y la eficacia organizacional

			Brecha de liderazgo	Eficacia organizacional
Rho de Spearman	La brecha de liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	0,677**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	62	62
	Eficacia organizacional	Coefficiente de correlación	0,677**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	62	62

Nota: Datos tomados de la aplicación de instrumentos.

Tabla 87
Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	55,788			
Final	16,549	39,240	2	0,000

Nota. Datos tomados de la aplicación de instrumentos.

Tabla 88
Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	0,469
Nagelkerke	0,580
McFadden	0,382

Nota. Datos tomados de la aplicación de instrumentos.

e) Regla de decisión:

Rechazar H_0 si la Sig es menor a 0,05

No rechazar H_0 si la Sig es mayor a 0,05

f) Interpretación:

En la Tabla 85 se ha comprobado que existe relación entre la brecha de liderazgo y la eficacia organizacional; en la tabla 86, se observa que el pvalor es 0,000 menor que 0,05, y según la tabla 87 el indicador Nagelkerke, se determina que la influencia de la brecha de liderazgo sobre la eficacia organizacional es de 58 %, por tanto: ***La brecha de liderazgo influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021.***

Verificación de la tercera hipótesis específica

a) **Hipótesis estadística:**

Ho: El índice de conciencia estratégica no influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021.

H1: El índice de conciencia estratégica influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021.

b) **Nivel:** 5 %=0,05

c) **Zona de rechazo:** > 0,05, se acepta Ho y se rechaza H1.

d) **Estadístico de prueba:** Rho de Spearman y regresión ordinal.

Tabla 89

El índice de conciencia estratégica y la eficacia organizacional

			Índice de conciencia estratégica	Eficacia organizacional
Rho de Spearman	Índice de conciencia estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	0,643**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	62	62
	Eficacia organizacional	Coeficiente de correlación	0,643**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	62	62

Nota: Datos tomados de la aplicación de instrumentos.

Tabla 90*Información de ajuste de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	53,227			
Final	10,578	42,649	2	0,000

Nota: Datos tomados de la aplicación de instrumentos.**Tabla 91***Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	0,497
Nagelkerke	0,615
McFadden	0,415

Nota. Datos tomados de la aplicación de instrumentos.**e) Regla de decisión:**Rechazar H_0 si la Sig es menor a 0,05No rechazar H_0 si la Sig es mayor a 0,05**f) Interpretación:**

En la Tabla 88 se ha comprobado que existe relación entre la dimensión índice de conciencia estratégica y la eficacia organizacional; en la tabla 89, se observa que el p-valor es 0,000 menor a 0,05 y según la tabla 90 el indicador Nagelkerke, se determina que la influencia del índice de conciencia estratégica sobre la eficacia organizacional es de 61,5 %, por tanto: ***“El índice de conciencia estratégica influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021”***.

Verificación de la cuarta hipótesis específica

a) **Hipótesis estadística:**

Ho: El índice de alineación estratégica no influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021.

H1: El índice de alineación estratégica influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021.

b) **Nivel:** 5 %=0,05

c) **Zona de rechazo:** > 0,05, se acepta Ho y se rechaza H1.

d) **Estadístico de prueba:** Rho de Spearman y regresión ordinal.

Tabla 92

El índice de alineación estratégica y la eficacia organizacional

			Índice de alineación estratégica	Eficacia organizacional
Rho de Spearman	Índice de alineación estratégica	Coeficiente de correlación	1.000	0,747**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	62	62
	Eficacia organizacional	Coeficiente de correlación	0,747**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	62	62

Nota: Datos tomados de la aplicación de instrumentos.

Tabla 93*Información de ajuste de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	42,943			
Final	11,406	31,537	2	0,000

Nota: Datos tomados de la aplicación de instrumentos.**Tabla 94***Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	0,399
Nagelkerke	0,493
McFadden	0,307

Nota: Datos tomados de la aplicación de instrumentos.**e) Regla de decisión:**Rechazar H_0 si la Sig es menor a 0,05No rechazar H_0 si la Sig es mayor a 0,05**f) Interpretación:**

En la Tabla 91 se ha comprobado que existe relación entre la dimensión índice de alineación estratégica y la eficacia organizacional; en la tabla 92, se observa que el p-valor es 0,000 menor a 0,05, y según la tabla 93 el indicador Nagelkerke, se determina que la influencia del índice de alineación estratégica sobre la eficacia organizacional es de 49,3 %, por tanto: ***“El índice de alineación estratégica influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021”***.

Verificación de la quinta hipótesis específica

a) **Hipótesis estadística:**

Ho: La cobertura de trabajo en equipo no influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021.

H1: La cobertura de trabajo en equipo influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021.

b) **Nivel:** 5 %=0,05

c) **Zona de rechazo:** > 0,05, se acepta Ho y se rechaza H1.

d) **Estadístico de prueba:** Rho de Spearman y regresión ordinal.

Tabla 95

La cobertura de trabajo en equipo y la eficacia organizacional

			Cobertura de trabajo en equipo	Eficacia organizacional
Rho de Spearman	Cobertura de trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	0,596**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	62	62
	Eficacia organizacional	Coeficiente de correlación	0,596**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	62	62

Nota: Datos tomados de la aplicación de instrumentos.

Tabla 96*Información de ajuste de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	36,698			
Final	11,990	24,707	2	0,000

Nota: Datos tomados de la aplicación de instrumentos.**Tabla 97***Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	0,329
Nagelkerke	0,406
McFadden	0,241

Nota: Datos tomados de la aplicación de instrumentos.**e) Regla de decisión:**Rechazar H_0 si la Sig es menor a 0,05No rechazar H_0 si la Sig es mayor a 0,05**f) Interpretación:**

En la Tabla 94 se ha comprobado que existe relación entre la dimensión cobertura de trabajo en equipo y la eficacia organizacional; en la tabla 95, se observa que el p-valor es menor a 0,05 y según la tabla 96 el indicador Nagelkerke, se determina que la influencia de la cobertura de trabajo en equipo sobre la eficacia organizacional es de 40,6 %, por tanto: ***“La cobertura de trabajo en equipo influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021”***.

Verificación de la sexta hipótesis específica

a) **Hipótesis estadística:**

Ho: El índice de empoderamiento no influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021.

H1: El índice de empoderamiento influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021.

b) **Nivel:** 5 %=0,05

c) **Zona de rechazo:** > 0,05, se acepta Ho y se rechaza H1.

d) **Estadístico de prueba:** Rho de Spearman y regresión ordinal.

Tabla 98

El índice de empoderamiento y la eficacia organizacional

			Índice de empoderamiento	Eficacia organizacional
Rho de Spearman	Índice de empoderamiento	Coefficiente de correlación	1,000	0,596**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	62	62
	Eficacia organizacional	Coefficiente de correlación	0,596**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	62	62

Nota: Datos tomados de la aplicación de instrumentos.

Tabla 99*Información de ajuste de los modelos*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	54,845			
Final	19,006	35,840	2	0,000

Nota. Datos tomados de la aplicación de instrumentos.**Tabla 100***Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	0,439
Nagelkerke	0,543
McFadden	0,349

Nota. Datos tomados de la aplicación de instrumentos.**e) Regla de decisión:**Rechazar H_0 si la Sig es menor a 0,05No rechazar H_0 si la Sig es mayor a 0,05**f) Interpretación:**

En la Tabla 97 se ha comprobado que existe relación entre la dimensión índice de empoderamiento y la eficacia organizacional; en la tabla 98, se observa que el p-valor es 0,000 menor a 0.05, y según la tabla 99 el indicador Nagelkerke, se determina que la influencia del índice de empoderamiento sobre la eficacia organizacional es de 54,3 %, por tanto: *“El índice de empoderamiento influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021”*.

DISCUSIONES

En el trabajo se ha planteado, como **primera hipótesis específica**: La disposición de cargos estratégicos influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021. Los datos procesados y recogidos, y presentados en la Tabla 13, indican que la dimensión 1: Disposición de cargos estratégicos, según es bajo (25,8 %) y regular (56,5 %). el indicador: brecha de competencias de familias de cargos estratégicos, según la tabla 15 es bajo (25,8 %) y regular (56,5 %) y es alto (17,7 %).

Los resultados registrados de forma previa, confirman la hipótesis planteada, lo que se refuerza con la verificación que se ejecutó. Según el tratamiento estadístico, después de aplicarse el Rho de Spearman el coeficiente de correlación es 0,696. Así como según la aplicación de la regresión ordinal se toma la decisión de rechazar la Hipótesis nula (H_0) aun nivel de confianza del 95 %, y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1). En la tabla 86, se observa según el indicador Nagelkerke, que la influencia de la disposición de cargos estratégicos sobre la eficacia organizacional es de 79,8 %, por tanto: ***“La disposición de cargos estratégicos influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021”***. La hipótesis es aceptada. Los resultados se relacionan parcialmente con lo establecido por Rojas, Jaimes, y Valencia (2017), quienes concluyeron que toda organización con un capital humano debe contribuir de manera estratégica a que se consiga elevar la efectividad, eficacia y eficiencia. Asimismo, se indica que la efectividad no es producto de la eficacia y la eficiencia, como se plantea frecuentemente. Por consiguiente, el ente económico debe contar con personal competente, que sepa determinar la brecha de liderazgo, tanto para la plana directiva como para el personal subordinado.

También los resultados guardan relación con lo aseverado por Fleitas y Hernández (2019), quienes concluyeron que el recurso humano es el capital fundamental de una organización que permite que se cumpla la misión proyectada, está en función cada vez más del conocimiento, habilidades y destrezas de sus colaboradores, es por ello que la

formación se convierte en una de las principales herramientas que tienen las organizaciones, y administraciones para fortalecerse y desarrollar sus recursos humanos.

La capacitación para el mejoramiento del capital humano representa una inversión, que puede tener una contribución estratégica que tiene sus efectos en la eficacia organizacional que incluye la producción considera los procesos y la innovación, así como la eficiencia que incluye la producción de bienes, la eficiencia en la comercialización de productos. El personal debe adaptarse a los nuevos métodos de trabajo y la adaptabilidad a las nuevas formas de organización, así como el desarrollo de innovación de productos y el desarrollo de innovación de proceso de supervivencia que incluye la adaptabilidad y el desarrollo y la inversión.

En cuanto a la **segunda hipótesis**, se planteó que: La brecha de liderazgo influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021. Los datos procesados consigna que la dimensión 2: Brecha de liderazgo según la tabla 17 es regular (62,9 %). El indicador: el porcentaje de atributos claves del modelo de competencias de liderazgo que se encuentran por encima del umbral requerido, según la tabla 19 es regular (62,9 %).

Los resultados registrados de forma previa, corroboran la hipótesis establecida, lo que se refuerza con la verificación realizada. Según el tratamiento estadístico, después de aplicarse el coeficiente de correlación de Spearman es 0,677, se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Asimismo, en la tabla 87, se observa según el indicador Nagelkerke, que la influencia de la brecha de liderazgo sobre la eficacia organizacional es de 58 %, por tanto: ***La brecha de liderazgo influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021.*** La hipótesis es aceptada. Los resultados se relacionan parcialmente con lo establecido por Heredia (2018), quien concluyó que existe relación entre la cultura y el clima organizacional, con la eficacia alcanzada en el Policlínico PNP Santa Rosa. La muestra fue de 33 trabajadores. El estudio utilizó la ficha de análisis documental. El estudio concluyó que la cultura organizacional presenta un nivel medio y la presencia de sub-culturas; mientras que el clima se caracterizó por tener un nivel medio. El 71,9 %

indicaron que existe un nivel de eficacia. Asimismo, la cultura y la eficacia se relaciona de manera significativa según $r = 0,627$ y la eficacia y el clima $r = 0.867$. Al respecto, es importante indicar que la eficacia organizacional hace notar que en la organización hay procesos funcionales e innovadores, y que es adecuada producción de bienes.

En cuanto a **la tercera hipótesis** específica, se planteó que: El índice de conciencia estratégica influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021. Los datos procesados hacen notar que la dimensión 3: índice de conciencia estratégica según la tabla 21 la frecuencia de la dimensión índice de conciencia estratégica es regular (62,9 %). El indicador: el porcentaje de empleados capaces de identificar las prioridades estratégicas de la organización, según la tabla 23 es regular (62,9 %).

Los resultados registrados de forma previa, confirman la hipótesis planteada, lo que se fortalece con la verificación ejecutada. Según el tratamiento estadístico, después de aplicarse el coeficiente de correlación de spearman es 0,643, se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Asimismo, la tabla 92, se observa según el indicador Nagelkerke, que la influencia del índice de conciencia estratégica sobre la eficacia organizacional es de 61,5 %, por tanto: ***“El índice de conciencia estratégica influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021”***. La hipótesis es aceptada. Los resultados se relacionan parcialmente con lo establecido por Huamán (2018), quien concluyó que la eficacia organizacional en el marco de un enfoque colaborativo de cuadro de mando integral, hace referencia a la valoración y gestión del desempeño basados en evidencia. Al respecto, si la organización promueve la contribución estratégica del personal, entonces es un hecho que se elevará el índice de empoderamiento, para elevar la eficacia en la organización. La eficacia organizacional está en función del desempeño de los colaboradores; entonces, es pertinente indicar que los colaboradores para que puedan contribuir de manera estratégica y, solo logrará con iniciativa y un buen perfil profesional, y con vastos conocimientos de su área. Se hace necesario, además, que deben hacer mediciones y evaluaciones periódicas al personal para fortalecer su formación y de esta

manera con un buen desempeño pueda contribuir de manera crucial a la organización en cuanto a logro de su misión.

En cuanto a la **cuarta hipótesis específica**, se planteó que: El índice de alineación estratégica influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021. Los datos procesados consignan que la dimensión 4: índice de alineación estratégica según la tabla 25 es regular (71 %). El indicador: el porcentaje de empleados, cuyos objetivos e incentivos están vinculados al mapa estratégico y cuadro de mando de la organización, según la tabla 27 es regular (71,0 %).

Los resultados anotados de forma previa, corroboran la hipótesis indicada, lo que se refuerza con la verificación ejecutada. Según el tratamiento estadístico, después de aplicarse el coeficiente de correlación de Spearman es 0,747 según la tabla 93, se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Asimismo, la tabla 95, se observa según el indicador Nagelkerke, que la influencia del índice de alineación estratégica sobre la eficacia organizacional es de 49,3 %, por tanto: ***“El índice de alineación estratégica influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021”***. La hipótesis es aceptada. Los resultados se relacionan parcialmente con lo establecido por lo aseverado por Paredes (2017), quien concluyó que la toma de decisiones incluyó la eficacia organizacional, en cuanto a eficiencia, satisfacción, adaptabilidad, supervivencia, producción, entre otros. Al respecto, en las organizaciones para que haya eficacia organizacional, se debe contar con capital humano con suficientes y sólidas competencias de acuerdo a su puesto de trabajo que contribuya al éxito de la organización y sea cada vez más competitiva, para ello es vital que se revise la organización de manera permanentes sus procesos misionales y operativos, para fortalecer la contribución estratégica del capital humano.

Los resultados encontrados tienen parcial coincidencia con lo aseverado por Pillaca (2017), quien concluyó que existe una correlación alta de 0.858 frente a las variables condiciones ambientales de trabajo y la eficacia organizacional. Al respecto, se observa entonces que no hay eficacia en la producción de bienes y servicios, el personal no se siente satisfecho, parte del personal no se adapta a los nuevos métodos de trabajo, y

nuevas formas de organización, desarrollo e innovación de productos, así como no se desarrolla en gran medida el desarrollo de innovación de procesos; lo que da a entender que el personal no contribuye en gran medida a que se cumpla la misión organizacional.

En cuanto a la **quinta hipótesis específica**, se planteó que la cobertura de trabajo en equipo influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021. Los datos procesados hacen notar que la dimensión: cobertura de trabajo en equipo según la tabla 29 es regular (69,4 %). El indicador: El porcentaje de empleados que trabajan en equipos multifuncionales o interdisciplinarios según la tabla 31 es regular (69,4 %) y el 16,1 % señala que es alto.

Los resultados de manera previa, corroboran la hipótesis planteada, lo que fortalece la verificación ejecutada. Según el tratamiento estadístico, después de aplicarse el coeficiente de correlación de Spearman es 0,596, se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Asimismo, en la tabla 98, se observa según el indicador Nagelkerke, que la influencia de la cobertura de trabajo en equipo sobre la eficacia organizacional es de 40,6 %, por tanto: ***“La cobertura de trabajo en equipo influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021”***. La hipótesis es aceptada. Los resultados se relacionan parcialmente con lo establecido por García, Cazallo, Barragán, Mercado, Olarte y Meza (2019), quienes indicaron que mantenga la aplicación de los indicadores de contribución estratégica. Y que considere para optimizar la eficacia organizacional se eleve el índice de conciencia estratégica es decir que posean un buen porcentaje de servidores de capaces de identificar las prioridades estratégicas de la organización como por ejemplo la innovación de los nuevos métodos de organización, con la finalidad de que la organización pueda sobrevivir ante innovaciones tecnológicas.

En cuanto a la **sexta hipótesis específica**, El índice de empoderamiento influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021. Los datos procesados en la tabla consignan que la dimensión: Índice de empoderamiento según la tabla 33 es regular (72,6 %). La tabla 35 hace notar que el indicador: El porcentaje de decisiones de trabajo que se pueden tomar autónomamente,

Los resultados registrados de manera previa, corroboran la hipótesis establecida, lo que se fortalece con la verificación desarrollada. Según el tratamiento estadístico, después de aplicarse el coeficiente de correlación de Spearman es 0,596, se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Asimismo, se observa según el indicador Nagelkerke, que la influencia del índice de empoderamiento sobre la eficacia organizacional es de 54,3 %, según la tabla 101, Por tanto: ***“El índice de empoderamiento influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021”***. La hipótesis es aceptada. Los resultados se relacionan parcialmente con lo establecido por Espinosa y Maceda (2017), quienes concluyeron que el liderazgo es crucial para el éxito de la organización, y lograr la eficiencia y la eficacia, entonces se hace crucial los atributos claves del modelo de competencias de liderazgo que se encuentran por encima del umbral requerido. Al respecto, si los que dirigen la organización ejercen un buen liderazgo es garantía que se logrará el cumplimiento de la misión organizacional. En una organización como existen diferentes áreas operativas deben formarse diferentes líderes.

De igual manera, los resultados obtenidos guardan relación en parte con lo establecido por Olarte (2018), quien concluyó que la organización no logra la eficacia empresarial, sobre todo en cuanto a la adaptabilidad, así como la eficiencia, debido a que no se cuenta con recursos humanos suficientes, debido a que no hay un índice de alineación estratégica. Al respecto, las organizaciones deben priorizar el análisis de la contribución que hace el personal en sus áreas funcionales y comprobar o medir su contribución de manera estratégica a la organización, es decir, que logre elevar la eficacia organizacional.

Finalmente, se planteó como hipótesis general que: **“La contribución estratégica del capital humano influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021”**. Los datos procesados hacen notar que la variable independiente, con la contribución estratégica del capital humano, según la tabla 11, la frecuencia de la variable contribución estratégica del capital humano es regular (67,7 %) y según la tabla 37 la variable dependiente: Eficacia organizacional es regular (69,4 %).

La tabla 39 confirma que la dimensión: Producción es bajo (22,6 %) y regular (56,4 %). Según la tabla 41 hace notar que el indicador: Procesos es regular (58,1 %) y alto (25,8%). La tabla 43, refiere que el indicador: Innovación es bajo (24,2 %) y regular (46,8 %) y alto (29 %). Según la tabla 45, indica que la dimensión: Eficiencia es regular (33,8 %) y alto (46,8 %). La tabla 47 consigna que el indicador: producción de bienes es bajo (24,2 %) y regular (24,2 %) y alto (51,6 %). La tabla 49, considera que el indicador: Eficiencia en la comercialización de productos, es bajo (25,8 %), regular (25,8 %) y alto (48,4 %). La tabla 51, consigna que el indicador: Atención a clientes según la Tabla es regular (56,4 %) y alto (24,2 %). La tabla 53 hace notar que la dimensión: satisfacción según la tabla es regular (59,7 %) y alto (25,8 %). La tabla 55 consigna que el indicador: Satisfacción del personal es regular (51,6 %) y alto (32,3 %).

El indicador: Satisfacción de clientes según la Tabla 57 es regular (50 %) y alto (29 %). La dimensión: Adaptabilidad según la tabla 59 es regular (75,8 %). El indicador: Adaptabilidad a los nuevos métodos de trabajo según la tabla 61 es bajo (19,4 %) y regular (66,1 %). El indicador: Adaptabilidad a las nuevas formas de organización según la tabla 63 es regular (67,7 %) y bajo 21,0 %). De acuerdo a la tabla 65, la dimensión: Desarrollo según la tabla es regular (77,4 %). El indicador: Desarrollo de innovación de productos según la tabla 67 es regular (64,5 %). El indicador: Desarrollo de innovación de procesos según la Tabla 69 es regular (71%).

La dimensión: supervivencia según la tabla 71 es regular (75,8 %). De acuerdo a la tabla 73 el indicador: Adaptabilidad es regular (64,5 %). La tabla 75 hace notar que el indicador: Desarrollo según la tabla es regular (71 %). El indicador: Inversión según la tabla 77 es regular (74,2 %). La información procesada y referenciada sobre cada hipótesis específica, así como las verificaciones estadísticas efectuadas, consolidan la hipótesis final.

Demostrado según los resultados registrados de forma previa, corrobora la hipótesis planteada, lo que se fortalece con la verificación ejecutada. Según el tratamiento estadístico, después de aplicarse el coeficiente de correlación de spearman es 0,744, se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Asimismo, según la

tabla 30 se observa según el indicador Nagelkerke, que la influencia de la contribución estratégica del capital humano sobre la eficacia organizacional es de 99,7 %, por tanto: ***“La contribución estratégica del capital humano influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021”***. La hipótesis es aceptada. Los resultados se relacionan parcialmente con lo establecido por Ticona (2019), quien concluyó que existe influencia significativa de la gestión logística en la eficacia organizacional de la indicada institución. Se determinó que la gestión logística que se lleva a cabo en el PET, se desarrolla de manera regular, lo que permite elevar la eficacia organizacional, de esta forma se elevará la satisfacción de los usuarios. Al respecto, que el área de logística es una de las áreas más crítica como sistema administrativo, por ello el capital humano es clave en esta área, es decir, se debe contar con colaboradores que no solo tengan conocimientos y habilidades, sino que tengan valores morales para promover una cultura de integridad con un buen ambiente de control.

Al respecto, Torres (2005), sostiene que la contribución estratégica es el proceso de disposición de cargos estratégicos, de la optimización de la brecha de liderazgo, un buen índice de conciencia estratégica, así como un buen índice de alineación estratégica, la gran cobertura de trabajo en equipo, así como el buen índice de empoderamiento. Por ello, es fundamental indicar que los gerentes requieren herramientas que les permita hacer la justificación de sus inversiones en capital humano, ya sea en capacitación y desarrollo, mejora del desempeño, iniciativas de cambio cultural, sistemas de información de talento humano, entre otros.

Los resultados encontrados guardan relación con lo abordado por Chams y García-Blandon (2019), quienes concluyeron que los recursos humanos para que contribuyan a la organización, los directivos deben ejercer un liderazgo efectivo y desarrollar un buen empoderamiento a los colaboradores.

Los resultados encontrados tienen parcial coincidencia con lo establecido por Drela (2020), quien a veces, los recursos humanos no contribuyen en gran medida a que se cumpla la misión de la organización, debido a que todavía hay que cerrar las brechas de

liderazgo, lo que no permite desarrollar un liderazgo efectivo que permita promover el trabajo en equipo, que hace que no se logre la eficacia organizacional.

Los resultados obtenidos guardan relación en parte con lo abordado por Hitka, et al., (2019), quienes concluyeron que el capital humano si se gestiona de manera adecuada garantizará ventajas competitivas sostenibles, que da a entender que se eleve el índice de conciencia estratégica, que se presenta en el porcentaje de empleados capaz de que desarrollen la identificación de prioridades estratégicas de la organización.

Los resultados encontrados se relacionan en parte con lo sostenido con Janshanlo, Kogut, y Czerewacz, (2019), quienes concluyeron que la innovación de los procesos, está en función de que se desarrolle una adecuada gestión del capital humano que haya un gran porcentaje de empleados, cuyos objetivos e incentivos están relacionados con el MAPA estratégico y cuadro de mando del ente económico, así como elevar la cantidad de empleador que laboran en equipos multifuncionales. En el contexto empresarial es fundamental que los directivos promuevan una adecuada cultura organizacional que haga que se evidencie óptimos resultados.

Los resultados encontrados guardan relación en parte con lo abordado por Omelehuk, Vatrás, Podra, y Savenko, (2020), quienes concluyeron que las organizaciones empresariales deben valorar a sus recursos humanos, que incluya que se eleve su conciencia estratégica, donde se vea que sean capaces de identificar las prioridades estratégicas de la organización; por ello es crucial que se eleve el empoderamiento a los recursos humanos, para que se pueda cumplir la misión organizacional de manera exitosa y; de esta forma se eleve la eficacia organizacional.

Mejías, Noda, y Mejías, (2021), investigaron el estudio: “Contribución a la efectividad de la gestión de los recursos humanos para el desarrollo local”, artículo científico publicado en la Revista de Investigación latinoamericana en competitividad organizacional RILCO, n. 12. El estudio, entre sus conclusiones dio a entender que el desempeño del capital humano es crucial para la continuidad de la organización empresarial, entonces se hace sustantivo que los directivos ejerzan un buen liderazgo para

promover un trabajo en equipo, y coadyuve a elevar el empoderamiento en los colaboradores para que se oriente a generar valor agregado en beneficio de los grupos de interés.

CONCLUSIONES

1. Se ha determinado que la contribución estratégica del capital humano influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021. De acuerdo a la tabla 81 el coeficiente de Spearman Rho 0,744. La tabla 82 hace notar que el indicador Nagelkerke, que la influencia de la contribución estratégica del capital humano sobre la eficacia organizacional es de 99,7 %. Asimismo, según la tabla 11 la contribución estratégica del capital humano es regular (67,7 %) y según la tabla 37 la eficacia organizacional es regular (69,4 %).
2. Se ha demostrado que la disposición de cargos estratégicos influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021. Según el Rho de Spearman el coeficiente de correlación es 0,696. En la tabla 86, se observa según el indicador Nagelkerke, que la influencia de la disposición de cargos estratégicos sobre la eficacia organizacional es de 79,8 %. Al respecto, según la tabla 13 la dimensión disposición de cargos estratégicos es regular (56,5 %) según la tabla 37 la eficacia organizacional es regular (69,4 %).
3. Se ha demostrado que la brecha de liderazgo influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021. Según el coeficiente de correlación de Spearman es 0,677. Asimismo, en la tabla 87, se observa según el indicador Nagelkerke, que la influencia de la brecha de liderazgo sobre la eficacia organizacional es de 58 %. Asimismo, la dimensión 2: Brecha de liderazgo según la tabla 17 es regular (62,9 %). según la tabla 37 la eficacia organizacional es regular (69,4 %).
4. Se ha comprobado que el índice de conciencia estratégica influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021. Según el coeficiente de correlación de Spearman es 0,643. Asimismo, la tabla 92, se observa según el indicador Nagelkerke, que la influencia

del índice de conciencia estratégica sobre la eficacia organizacional es de 61,5 %. Asimismo, la dimensión 3: índice de conciencia estratégica hace notar la tabla 21 que es regular (62,9 %). según la tabla 37 la eficacia organizacional es regular (69,4 %).

5. Se ha determinado que el índice de alineación estratégica influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021. El coeficiente de correlación de Spearman es 0,747. Asimismo, la tabla 95, se observa según el indicador Nagelkerke, que la influencia del índice de alineación estratégica sobre la eficacia organizacional es de 49,3 %. Asimismo, la dimensión 4: Índice de alineación estratégicas según la tabla 25 es regular (71 %) según la tabla 37 la eficacia organizacional es regular (69,4 %).
6. Se ha determinado que la cobertura de trabajo en equipo influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021. Según la tabla 96, el coeficiente de correlación de Spearman es 0,596. Asimismo, en la tabla 98, se observa según el indicador Nagelkerke, que la influencia de la cobertura de trabajo en equipo sobre la eficacia organizacional es de 40,6 %. Asimismo, la dimensión: Cobertura de trabajo en equipo según la tabla 29 es regular (69,4 %) según la tabla 37 la eficacia organizacional es regular (69,4 %).
7. Se ha determinado que el índice de empoderamiento influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021. Según la tabla 99, el coeficiente de correlación de Spearman es 0,596. Asimismo, de acuerdo a la tabla 101 el indicador Nagelkerke, que la influencia del índice de empoderamiento sobre la eficacia organizacional es de 54,3 %. Asimismo, los datos procesados en la tabla consignan que la dimensión: Índice de empoderamiento según la tabla 33 es regular (72,6 %) según la tabla 37 la eficacia organizacional es regular (69,4 %).

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere que, a través del área de recursos humanos, se desarrollen programas de evaluación permanente del capital humano para rescatar sus fortalezas que permitan contribuir de forma estratégica a la organización para la mejora de la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna.
2. Se sugiere que el área de recursos humanos desarrolle un plan de evaluación del capital humano, y que se tengan en cuenta la disposición de cargos estratégicos para elevar la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna.
3. La plana directiva disponga la realización de una autoevaluación del ejercicio de su liderazgo, que permita detectar cuanto le falta para cerrar las brechas del mismo en las empresas agroindustriales, Tacna.
4. El Jefe de Recursos Humanos, desarrolle un Programa de Sensibilización de la relevancia de que eleven la contribución estratégica del capital humano que garantice elevar la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna.
5. Los dueños o gerentes de las empresas agroindustriales, Tacna, se comprometan a elevar el índice de alineación estratégica a través de buenas prácticas de gestión de recursos humanos.
6. El jefe del Área de Recursos Humanos desarrolla un plan efectivo de cobertura de trabajo en equipo para mejorar la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna.
7. El jefe del Área de Recursos Humanos desarrolle un programa de capacitación al capital humano para que aprendan estrategias de empoderamiento, lo que permitirá elevar el índice del mismo y, de esta forma garantice la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chams, N. y Garcia-Blandon, J. (2019). *On the importance of sustainable human resource management for the adoption of sustainable development goals*. Resources, Conservation & Recycling, 141, 109-122. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2018.10.006>.
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración. Una visión global de la moderna administración de las organizaciones*. McGraw-Hill
- Desller, G. y Varela, R. (2018). *Administración de recursos humanos. Enfoque Latinoamericano*. Pearson
- Drela, K. (2020). *Sustainable management of human resources in enterprises as an example of sustainable development*. Scientific Journals of the Maritime University of Szczecin-Zeszyty Naukowe Akademii Morskiej w Szczecinie, 61(133), 9198. <https://doi.org/10.17402/404>.
- Drucker, P. (1972). *El ejecutivo eficaz*. Suramericana.
- Espinosa, M. Y Maceda, A. (2017). *Liderazgo, cultura organizacional y eficacia en empresas agroindustriales*. Vol. 4 Núm. 7 (2017): enero - junio 2017 / Vol. 4 Núm. 7 (2017): enero - junio 2017 / y artesanales. <https://www.cdhis.org.mx/index.php/CAGI/article/view/110/147>.
- Fernández-Ríos, M. y Sánchez, J. C. (1997). *Eficacia organizacional: concepto, desarrollo y evaluación*. Diaz de Santos.
- Fleitas, M. y Hernández, L. (2019). *La medición del impacto en las capacitaciones: una herramienta eficaz dentro de la empresa*. Volumen 4/Número 2/mayo – agosto/2019/pp. 24-32. RECUS. Revista Electrónica Cooperación – Universidad – Sociedad.
- Friedlander, F. y Pickle, H (1978). *Components of effectiveness in small organizations*. Administrative Science Quarterly, (13), 289- 304.

- García, J.; Cazallo, A.; Barragán, C.; Mercado, M.; Olarte, L. y Meza, V. (2019). *Indicadores de Eficacia y Eficiencia en la gestión de procura de materiales en empresas del sector construcción del Departamento del Atlántico, Colombia*. *Revistas Espacios* Vol. 40 (Nº 22) Año 2019. Pág. 16 <http://www.revistaespacios.com/a19v40n22/19402216.html>
- Heredía, S. (2018). *Relación entre cultura y eficacia organizacional en el Policlínico PNP Santa Rosa Cusco 2017*. (Tesis para para obtener el grado académico de maestro en Ciencias de la Salud con mención en Gestión de los Servicios de Salud, en la Universidad San Pedro, Chimbote).
- Hernández, M. (2014). *Administración de empresas*. Ediciones Piramide
- Hitka, M., Kucharcikova, A., Starchon, P., Balazova, Z., Lukac, M. y Stacho, Z. (2019). *Knowledge and Human Capital as Sustainable Competitive Advantage in Human Resource Management*. *Sustainability*, 11(18), 1-18. <https://doi.org/10.3390/su11184985>
- Huamán, G. (2018). *Desempeño laboral y eficacia organizacional en la dirección de producción, Moquegua, Perú*. Artículo científico de la revista de investigación, Instituto Magister de Estudios para el Desarrollo. *Magister Science Journal*. Volumen 1, Nro. 1, Julio – Diciembre 2018. <https://magisterpub.com/ojs/index.php/msj/article/view/27>.
- Janshanlo, R. E., Kogut, O. Y. y Czerewacz-Filipowicz, K. (2019). *Human Capital Managemnet Trends in the Innovative Economy of Kazakhstan*. *Polish Journal of Management Studies*, 20(2), 267278. <https://doi.org/10.17512/pjms.2019.20.2.22>.
- Jiménez, D. (2016). *Manual de recurso humanos*. ESIC. BUSINESS & Marketing School
- Kaplan & Norton (2004). *Medir la disposición estratégica de los activos intangibles*, Harvard Business Review

- Luis, S. y García, N. (2018). *Gestión e innovación del capital humano*. Patria Educación
- Mejías, B.; Noda, M. y Mejías, C. (2021). *Contribución a la efectividad de la gestión de los recursos humanos para el desarrollo local*. Revista de Investigación latinoamericana en competitividad organizacional RILCO, n. 12 (p.p. 29-40, noviembre 2021). En línea: <https://www.eumed.net/es/revistas/rilco/12-noviembre21/recursos-humanos>
- Munch, L. (2018). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. Pearson
- Munch, L. (2019). *Administración de capital humano*. Editorial Trillas S.A.
- Olarte, P. (2018). *Sistema de gestión de calidad y su influencia en la eficacia empresarial en una Fábrica Textil*. (Tesis para optar el grado: maestro en Gestión de Alta en la Universidad Federico Villarreal, Lima). <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2359/OLARTE%20%20CH%20%20VEZ%20%20PERCY%20REN%20%20N.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Omelehuk, O. M., Vatrás, V.A., Podra, O. P. y Savenko, V. V. (2020). *Importance of Human Capital in Sustainable Economic Development providing: European experience and the legal aspect*. Financial and credit activity: problems of theory and practice. (32), 507-517.
- Ordoñez, M. (2014). *Indagación teórica respecto al concepto de eficacia organizacional*.
- Ortiz, A. (2018). *Gestión de capital humano: Reclutamiento, selección y contratación*. Editorial Académica Española.
- Pacheco, J., Castañeda, W., y Caicedo, C. (2002). *Indicadores Integrales de Gestión*. Editorial, Mc Graw – Hill Interamericana Editores, S.A

- Paredes, F. (2017). *La influencia de la toma de decisiones en la eficacia organizacional de confort Avícola S.A.C. Los Olivos, Año 2017*. (Tesis para obtener el título profesional de licenciada en administración año 2017, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12381/Florentino_PSG.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Paz, A.; Prieto, R. y García, J. (2015). *Responsabilidad social como alianza para el desarrollo sostenible en empresas carboníferas*. Libro Memoria Primer Congreso Internacional de Energías Renovable. Cierg, Riohacha, Guajira
- Pillaca, N. (2017). *Calidad de prestaciones asistenciales LIMA – PERÚ 2017*. (Tesis para optar el grado de académico de: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, en la Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17685/Pillaca_CN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rojas, M.; Jaimes, L. y Valencia, M. (2017). *Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. Vol. 39 (Nº 06) Año 2018*. Universidad de San Agustín. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>.
- Sánchez, F. (2019). *Guía de tesis y proyectos de investigación*. Centrum Legalis.
- Seclen, J. y Barrutia, J. (2019). *Gestión de la Innovación empresarial conceptos modelos y sistemas*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ticona, E. (2019). *Gestión Logística y su Influencia en la Eficacia Organizacional del Proyecto Especial Tacna, 2018*. (Tesis título de ingeniero comercial en la Universidad Privada de Tacna)- <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1896274>.
- Torres, J. (2005). *Enfoques para la medición del impacto de la Gestión del Capital Humano en los resultados de negocio Pensamiento & Gestión*, núm. 18, julio, 2005, pp. 151-176 Universidad del Norte Barranquilla, Colombia.

- Torres, J. (2018). *Enfoques para la medición del impacto de la Gestión del Capital Humano en los resultados de negocio* *Pensamiento & Gestión*, núm. 18, julio, 2005, pp. 151-176 Universidad del Norte Barranquilla, Colombia.
<https://www.redalyc.org/pdf/646/64601807.pdf>
- Valderrama, S. (2017). *Metodología del Trabajo universitario*. Editorial San Marcos E.I.R.LTDA.
- Vergara-Romero, A.; Márquez, F.; Sorhegui-Ortega, R. y Olalla-Hernández. (2019). *Capital humano: Actor central para la sostenibilidad organizacional*. *Revista Venezolana de gerencia*. vol. 26, núm. 93, 2021 Universidad del Zulia, Venezuela.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29066223019/29066223019.pdf>
- Werther, W.; Davis, K. y Guzmán, P. (2019). *Administración del capital humano*. Mc Graw Hill

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

CONTRIBUCIÓN ESTRATÉGICA DEL CAPITAL HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA EFICACIA ORGANIZACIONAL EN LAS EMPRESAS AGROINDUSTRIALES, TACNA, AÑO 2021

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	MÉTODO	INSTRUMENTOS
<p>Problema principal ¿De qué manera la contribución estratégica del capital humano influye en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021?</p> <p>Problemas secundarios a) ¿Cómo la disposición de cargos estratégicos influye en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021? b) ¿De qué forma la brecha de liderazgo influye en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021? c) ¿En qué medida el índice de conciencia estratégica influye en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021? d) ¿De qué forma el índice de alineación estratégica influye en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021? e) ¿De qué manera la cobertura de trabajo en equipo influye en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021? f) ¿Cómo el índice de empoderamiento influye en la eficacia organizacional en las</p>	<p>Objetivo principal Determinar de qué manera la contribución estratégica del capital humano influye en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021.</p> <p>Objetivos secundarios a) Evaluar cómo la disposición de cargos estratégicos influye en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021. b) Analizar de qué forma la brecha de liderazgo influye en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021. c) Establecer en qué medida el índice de conciencia estratégica influye en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021. d) Analizar de qué forma el índice de alineación estratégica influye en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021. e) Evaluar de qué manera la cobertura de trabajo en equipo influye en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales,</p>	<p>Hipótesis principal La contribución estratégica del capital humano influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021.</p> <p>Hipótesis secundarias a) La disposición de cargos estratégicos influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021. b) La brecha de liderazgo influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021. c) El índice de conciencia estratégica influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021. d) El índice de alineación estratégica influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021. e) La cobertura de trabajo en equipo influye significativamente en la eficacia organizacional en las</p>	<p>Variable independiente: Contribución estratégica del capital humano</p>	<p>brecha de competencias de familias de cargos estratégicos)</p> <p>% de atributos claves del modelo de competencias de liderazgo que se encuentran por encima del umbral requerido</p> <p>% de empleados capaces de identificar las prioridades estratégicas de la organización</p> <p>% de empleados cuyos objetivos e incentivos están vinculados al Mapa Estratégico y cuadro de mando de la organización</p> <p>% de empleados que trabajan en equipos multifuncionales o interdisciplinarios</p> <p>% de decisiones de trabajo que se pueden tomar autónomamente</p>	<p>Tipo de investigación Este tipo de investigación es básica</p> <p>Nivel El nivel de investigación fue explicativo.</p> <p>Diseño El presente estudio es de No experimental y transeccional.</p> <p>Población La población universal de estudio estará conformada por los gerentes o dueños de las empresas agroindustriales de la ciudad de Tacna, siendo un total de 62.</p> <p>Muestra El muestreo fue censal, es decir, se consideró toda la población.</p> <p>Técnicas de recolección de datos Encuesta</p> <p>Instrumentos de recolección de datos Cuestionario</p>	<p>Cuestionario</p>
			<p>Variable Dependiente: Eficacia organizacional</p>	<p>Procesos</p> <p>Innovación</p> <p>Producción de bienes</p> <p>Eficiencia en la comercialización de productos</p> <p>Atención a clientes</p>		<p>cuestionario</p>

empresas agroindustriales, Tacna, año 2021?	f)	empresas agroindustriales, Tacna, año 2021. f) El índice de empoderamiento influye significativamente en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021.	Satisfacción del personal		
	g) Tacna, año 2021.		Satisfacción de clientes		
	h) Establecer cómo el índice de empoderamiento influye en la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021.		Adaptabilidad a los nuevos métodos de trabajo		
			Adaptabilidad a las nuevas formas de organización		
			Desarrollo de innovación de productos		
			Desarrollo de innovación de procesos		
			Adaptabilidad		
			Desarrollo		
		Inversión			

Encuesta

CONTRIBUCIÓN ESTRATEGICA DEL CAPITAL HUMANO

Sr. Sra.

El presente instrumento tiene por finalidad de evaluar la contribución estratégica del capital humano en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021. Por consiguiente, mucho agradeceré a usted seleccionar una de las alternativas que a continuación se presenta:

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

Nr o.	Indicadores	1	2	3	4	5
	DISPOSICIÓN DE CARGOS ESTRATÉGICOS					
	Brecha de competencias de familias de cargos estratégicos					
1	La brecha de competencias de familias de cargos estratégicos en la organización se viene cerrando en comparación del año anterior.					
2	La brecha de competencias de familias de cargos estratégicos es priorizada por la organización.					
	BRECHA DE LIDERAZGO					
	% de atributos claves del modelo de competencias de liderazgo que se encuentran por encima del umbral requerido					
3	El % de atributos claves del modelo de competencias de liderazgo que se encuentran por encima del umbral requerido se está incrementando en comparación del año anterior.					
4	El aumento del % de atributos claves del modelo de competencias de liderazgo que se encuentran por encima del umbral requerido es priorizada por la organización.					
5	El % de atributos claves del modelo de competencias de liderazgo que se encuentran por encima del umbral requerido y contribuye a la eficacia organizacional.					
	ÍNDICE DE CONCIENCIA ESTRATÉGICA					
	% de empleados capaces de identificar las prioridades estratégicas de la organización					

6	El % de empleados capaces de identificar las prioridades estratégicas de la organización se está incrementando en comparación del año anterior.					
7	El aumento del % de empleados capaces de identificar las prioridades estratégicas se prioriza en la organización					
8	El % de empleados capaces de identificar las prioridades estratégicas de la organización contribuye a la eficacia organizacional.					
	ÍNDICE DE ALINEACIÓN ESTRATÉGICA					
	% de empleados cuyos objetivos e incentivos están vinculados al Mapa Estratégico y cuadro de mando de la organización					
9	El % de empleados cuyos objetivos e incentivos están vinculados al Mapa Estratégico y cuadro de mando de la organización se está incrementando en comparación del año anterior.					
10	El aumento del % de empleados cuyos objetivos e incentivos están vinculados al Mapa Estratégico y cuadro de mando de la organización se prioriza en la organización.					
11	El % de empleados cuyos objetivos e incentivos están vinculados al Mapa Estratégico y cuadro de mando de la organización contribuye a la eficacia organizacional.					
	COBERTURA DE TRABAJO EN EQUIPO					
	% de empleados que trabajan en equipos multifuncionales o interdisciplinarios					
12	El % de empleados que trabajan en equipos multifuncionales o interdisciplinarios se está incrementando en comparación del año anterior.					
13	El % de empleados que trabajan en equipos multifuncionales o interdisciplinarios se prioriza en la organización.					
14	El % de empleados que trabajan en equipos multifuncionales o interdisciplinarios contribuye a la eficacia organizacional.					
	ÍNDICE DE EMPODERAMIENTO					
	% de decisiones de trabajo que se pueden tomar autónomamente					
15	El % de decisiones de trabajo que se pueden tomar autónomamente se ha incrementado en comparación del año anterior.					

16	El aumento del % de decisiones de trabajo que se pueden tomar autónomamente es priorizada por la organización.					
17	El % de decisiones de trabajo que se pueden tomar autónomamente ha contribuido a elevar la eficacia organizacional.					

Encuesta

EFICACIA ORGANIZACIONAL

Sr. Sra.

El presente instrumento tiene por finalidad de evaluar la eficacia organizacional en las empresas agroindustriales, Tacna, año 2021. Por consiguiente, mucho agradeceré a usted seleccionar una de las alternativas que a continuación se presenta:

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Poco de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

Nro.	Ítem	1	2	3	4	5
	PRODUCCIÓN					
	Procesos					
1	Los procesos de misionales se desarrollan de acuerdo a los procedimientos internos de la organización.					
2	Los procesos operativos se desarrollan de manera adecuada en la organización.					
	Innovación					
3	En la organización priorizan la innovación de sus procesos misionales.					
4	En la organización priorizan la innovación de sus procesos operativos.					
	EFICIENCIA					
	Producción de bienes					
5	La producción de bienes en la organización se realiza eficientemente.					
6	La producción de bienes en la organización se realiza eficientemente.					
	Eficiencia en la comercialización de productos					

7	La eficiencia en la comercialización de productos se desarrolla permanentemente en la organización.					
8	La eficiencia en la comercialización de productos de la organización se distingue de sus competidores.					
	Atención a clientes					
9	La atención a clientes se realiza eficientemente.					
10	La atención a clientes se realiza eficazmente en la organización.					
	SATISFACCIÓN					
	Satisfacción del personal					
11	La satisfacción del personal de la organización es notoria.					
12	La satisfacción del personal de la organización es permanente.					
	Satisfacción de clientes					
13	La satisfacción de clientes de la organización es notoria.					
14	La satisfacción de clientes de la organización es permanente.					
	ADAPTABILIDAD					
	Adaptabilidad a los nuevos métodos de trabajo					
15	La organización se adapta a los nuevos métodos de trabajo eficientemente.					
16	La organización se adapta a los nuevos métodos de trabajo eficazmente.					
	Adaptabilidad a las nuevas formas de organización					
17	La organización se adapta a los nuevos enfoques de procesos.					
18	La organización se adapta a los nuevos métodos de trabajo.					
	DESARROLLO					
	Desarrollo de innovación de productos					
19	El desarrollo de innovación de productos en la organización es notorio.					
20	El desarrollo de innovación de productos es permanente en la organización.					

	Desarrollo de innovación de procesos					
21	El desarrollo de innovación de procesos es notorio en la organización.					
22	El desarrollo de innovación de procesos es permanente en la organización.					
	SUPERVIVENCIA					
	Adaptabilidad					
23	Para la organización es fácil adaptarse a los nuevos entornos para sobrevivir en el contexto global.					
24	Para la organización es fácil adaptarse a las nuevas innovaciones tecnológicas.					
	Desarrollo					
25	En la organización se nota el desarrollo de sus procesos misionales.					
26	En la organización el desarrollo de sus procesos operativos.					
	Inversión					
27	En la organización, la inversión en la innovación es notoria.					
28	En la organización, la inversión la calidad de sus productos es notoria.					

VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

Validez de Contenido de la Variable: Contribución estratégica del capital humano

Según la validez efectuada por 3 expertos, resultados que aparecen en el anexo la validez del instrumento para la variable: Contribución estratégica del capital humano, se puede apreciar en la tabla adjunta.

Tabla 101 *Valoración de expertos de la ficha de observación para la variable: Contribución estratégica del capital humano*

INDICADORES	CRITERIOS	EXPERTO	EXPERTO	EXPERTO
		1	2	3
1.CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y entendible.	5	4	4
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	4	4	4
3.PERTINENTE	Las preguntas tienen que ver con el tema.	5	4	5
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica de las preguntas.	4	5	5
5.SUFICIENCIA	Se tiene la suficiente cantidad y calidad de ítems para consolidar el concepto general	4	4	4
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.	5	4	4
7.CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas.	5	4	5
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.	4	5	5
9.METODOLOGIA	El proceso responde al Método científico.	4	4	5
10.APLICACION	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente	4	4	4

Nota. Elaboración propia

Tabla 102 Calificación del instrumento para la variable: Contribución estratégica del capital humano

NUEVA ESCALA		INTERVALO	SIGNIFICADO
0.000	2.358	A	Adecuación total
2.359	4.717	B	Adecuación en gran medida
4.718	7.076	C	Adecuación promedio
7.077	9.435	D	Adecuación escasa
9.436	11.794	E	Inadecuación

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

Según las tablas y los procesos que figuran en el anexo, la Distancia de Puntos Múltiples (DPP) es 1.33 y cae dentro del Intervalo A. de Adecuación total. Por tanto, el instrumento: Contribución estratégica del capital humano supera la prueba de validez.

Validez de Contenido de la Variable: Eficacia organizacional

Según la validez efectuada por 3 expertos, resultados que aparecen en el anexo, la validez del instrumento para la variable: Eficacia organizacional, se puede apreciar en la tabla adjunta

Tabla 103 *Valoración de expertos de la ficha de observación para la variable: Eficacia organizacional*

INDICADORES	CRITERIOS	EXPERTO	EXPERTO	EXPERTO
		1	2	3
1.CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y entendible.	4	5	5
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	4	4	4
3.PERTINENTE	Las preguntas tienen que ver con el tema.	4	4	4
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica de las preguntas.	5	4	5
5.SUFICIENCIA	Se tiene la suficiente cantidad y calidad de ítems para consolidar el concepto general	4	4	4
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias científicas.	4	5	4
7.CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas.	5	4	4
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.	4	4	4
9.METODOLOGIA	El proceso responde al Método científico.	4	4	4
10.APLICACION	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente	4	4	5

Nota. elaboración propia

Tabla 104 *Calificación del instrumento para la variable: Eficacia organizacional*

NUEVA ESCALA		INTERVALO	SIGNIFICADO
0.000	2.236	A	Adecuación total
2.237	4.473	B	Adecuación en gran medida
4.474	6.710	C	Adecuación promedio
6.711	8.947	D	Adecuación escasa
8.948	11.184	E	Inadecuación

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

Según la tabla y los procesos que figuran en el anexo, la Distancia de Puntos Múltiples (DPP) es 1.25 y cae dentro del Intervalo A, de una Adecuación total. Por tanto, el instrumento: Eficacia organizacional, supera la prueba de validez.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOR GE BASADRE GROHMANN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

“CONTRIBUCIÓN ESTRATÉGICA DEL CAPITAL HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA EFICACIA ORGANIZACIONAL EN LAS EMPRESAS AGROINDUSTRIALES, TACNA, AÑO 2021”

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del juez: BARRIGA SOTO, Orietta Mabel
- 1.2. Cargo e institución donde labora: UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
- 1.3. Nombre del instrumento evaluado: CONTRIBUCIÓN ESTRATÉGICA DEL CAPITAL HUMANO
- 1.4. Autor (es) del Instrumento: FIORELLA FERNANDA DELGADO LINARES

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10.APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ES APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Firma del Experto Informante



UNIVERSIDAD NACIONAL JOR GE BASADRE GROHMANN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

“CONTRIBUCIÓN ESTRATÉGICA DEL CAPITAL HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA EFICACIA ORGANIZACIONAL EN LAS EMPRESAS AGROINDUSTRIALES, TACNA, AÑO 2021”

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. **Apellidos y nombres del juez:** ABOG. FLORES CONDORI, Juan Jesús
- 1.2. **Cargo e institución donde labora:** MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE
- 1.3. **Nombre del instrumento evaluado:** CONTRIBUCIÓN ESTRATÉGICA DEL CAPITAL HUMANO
- 1.4. **Autor (es) del Instrumento:** FIORELLA FERNANDA DELGADO LINARES

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ES APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Firma del Experto Informante



UNIVERSIDAD NACIONAL JOR GE BASADRE GROHMANN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

“CONTRIBUCIÓN ESTRATÉGICA DEL CAPITAL HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA EFICACIA ORGANIZACIONAL EN LAS EMPRESAS AGROINDUSTRIALES, TACNA, AÑO 2021”

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. **Apellidos y nombres del juez:** ECHEGARAY MUNENAKA, Víctor
- 1.2. **Cargo e institución donde labora:** UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
- 1.3. **Nombre del instrumento evaluado:** CONTRIBUCIÓN ESTRATÉGICA DEL CAPITAL HUMANO
- 1.4. **Autor (es) del Instrumento:** FIORELLA FERNANDA DELGADO LINARES

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ES APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

JEM

Firma del Experto Informante



UNIVERSIDAD NACIONAL JOR GE BASADRE GROHMANN

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

“CONTRIBUCIÓN ESTRATÉGICA DEL CAPITAL HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA EFICACIA ORGANIZACIONAL EN LAS EMPRESAS AGROINDUSTRIALES, TACNA, AÑO 2021”

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del juez: BARRIGA SOTO, Orietta Mabel
- 1.2. Cargo e institución donde labora: UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
- 1.3. Nombre del instrumento evaluado: EFICACIA ORGANIZACIONAL
- 1.4. Autor (es) del Instrumento: FIORELLA FERNANDA DELGADO LINARES

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10.APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ES APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Firma del Experto Informante



UNIVERSIDAD NACIONAL JOR GE BASADRE GROHMANN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

“CONTRIBUCIÓN ESTRATÉGICA DEL CAPITAL HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA EFICACIA ORGANIZACIONAL EN LAS EMPRESAS AGROINDUSTRIALES, TACNA, AÑO 2021”

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del juez: ABOG. FLORES CONDORI, Juan Jesús
- 1.2. Cargo e institución donde labora: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE
- 1.3. Nombre del instrumento evaluado: CONTRIBUCIÓN ESTRATÉGICA DEL CAPITAL HUMANO
- 1.4. Autor (es) del Instrumento: FIORELLA FERNANDA DELGADO LINARES

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				X	
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10.APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ES APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Firma del Experto Informante



UNIVERSIDAD NACIONAL JOR GE BASADRE GROHMANN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

“CONTRIBUCIÓN ESTRATÉGICA DEL CAPITAL HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA EFICACIA ORGANIZACIONAL EN LAS EMPRESAS AGROINDUSTRIALES, TACNA, AÑO 2021”

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. **Apellidos y nombres del juez:** ECHEGARAY MUNENAKA, Víctor
- 1.2. **Cargo e institución donde labora:** UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
- 1.3. **Nombre del instrumento evaluado:** CONTRIBUCIÓN ESTRATÉGICA DEL CAPITAL HUMANO
- 1.4. **Autor (es) del Instrumento:** FIORELLA FERNANDA DELGADO LINARES

II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ES APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

JEM

Firma del Experto Informante

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos aplicados se utilizó el coeficiente de Alpha de Cronbach, cuya valoración fluctúa entre 0 y 1.

TABLA 1
ESCALA DE ALPHA DE CRONBACH

Escala	Significado
-1 a 0	No es confiable
0,01 - 0,49	Baja confiabilidad
0,50 - 0,69	Moderada confiabilidad
0,70 - 0,89	Fuerte confiabilidad
0,90 - 1,00	Alta confiabilidad

De acuerdo con la escala, se determinó que los valores cercanos a 1 implican que es de alta confiabilidad el instrumento utilizado y si se aproxima a cero significa es de confiabilidad baja el instrumento. En base a la Escala de Likert, se procedió a desarrollar el análisis de las respuestas logradas y se considera que los valores son: Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Poco de acuerdo (3) De acuerdo (4) y Muy de acuerdo (5).

APLICACIÓN DE COEFICIENTE DE ALPHA DE CRHOMBACH

Utilizando el coeficiente de Alpha de Cronbach, cuyo reporte del software SPSS 23 es el siguiente:

TABLA 2.
ALPHA DE CRONBACH: CONTRIBUCIÓN ESTRATÉGICA DEL CAPITAL
HUMANO

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,957	17

El coeficiente obtenido tiene el valor de 0,957, lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable “Contribución estratégica del capital humano” es de alta confiabilidad.

TABLA 3
ALPHA DE CRONBACH: EFICACIA ORGANIZACIONAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,967	28

El coeficiente obtenido tiene el valor de 0,967, lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable “Eficacia organizacional” es de alta confiabilidad.

ANÁLISIS FACTORIAL

ANÁLISIS FACTORIAL EXPLORATORIO (AFE)

VARIABLE: CONTRIBUCIÓN ESTRATÉGICA DEL CAPITAL HUMANO

El determinante

Matriz de correlaciones^a

a. Determinante = 6,400E-9

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

El valor del determinante de la Matriz de Correlaciones es $6,400E-9 = 0,0000000064$, el cual es menor al nivel de significancia 0,05; por lo que se indica que existe correlación entre la serie de preguntas del cuestionario contribución estratégica del capital humano.

Prueba de KMO y BARTLETT de la contribución estratégico del capital humano

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,883
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1028,246
	gl	136
	Sig.	,000

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

La medida de Káiser Meyer Olkin su valor es de 0.883 cantidad que está muy por encima del 0,50; es decir, que se evidencia que entre ítems se correlacionan; asimismo, de acuerdo al resultado de la esfericidad de Bartlett su p-valor o sig. es 0,000 menor que 0,05; por consiguiente, que se comprobó que existe relación entre sus variables (ítems) y *por tanto es factible realizar el análisis factorial.*

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
V1_Ítem01	1,000	,842
V1_Ítem02	1,000	,737
V1_Ítem03	1,000	,826
V1_Ítem04	1,000	,700
V1_Ítem05	1,000	,680
V1_Ítem06	1,000	,695
V1_Ítem07	1,000	,636
V1_Ítem08	1,000	,632
V1_Ítem09	1,000	,802
V1_Ítem10	1,000	,753
V1_Ítem11	1,000	,776
V1_Ítem12	1,000	,695
V1_Ítem13	1,000	,735
V1_Ítem14	1,000	,833
V1_Ítem15	1,000	,399
V1_Ítem16	1,000	,775
V1_Ítem17	1,000	,691

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Interpretación:

Como los resultados de los ítems se acercan a 1, son aceptables debido a que se puede aseverar que las variables quedan muy bien explicadas mediante los componentes extraídos.

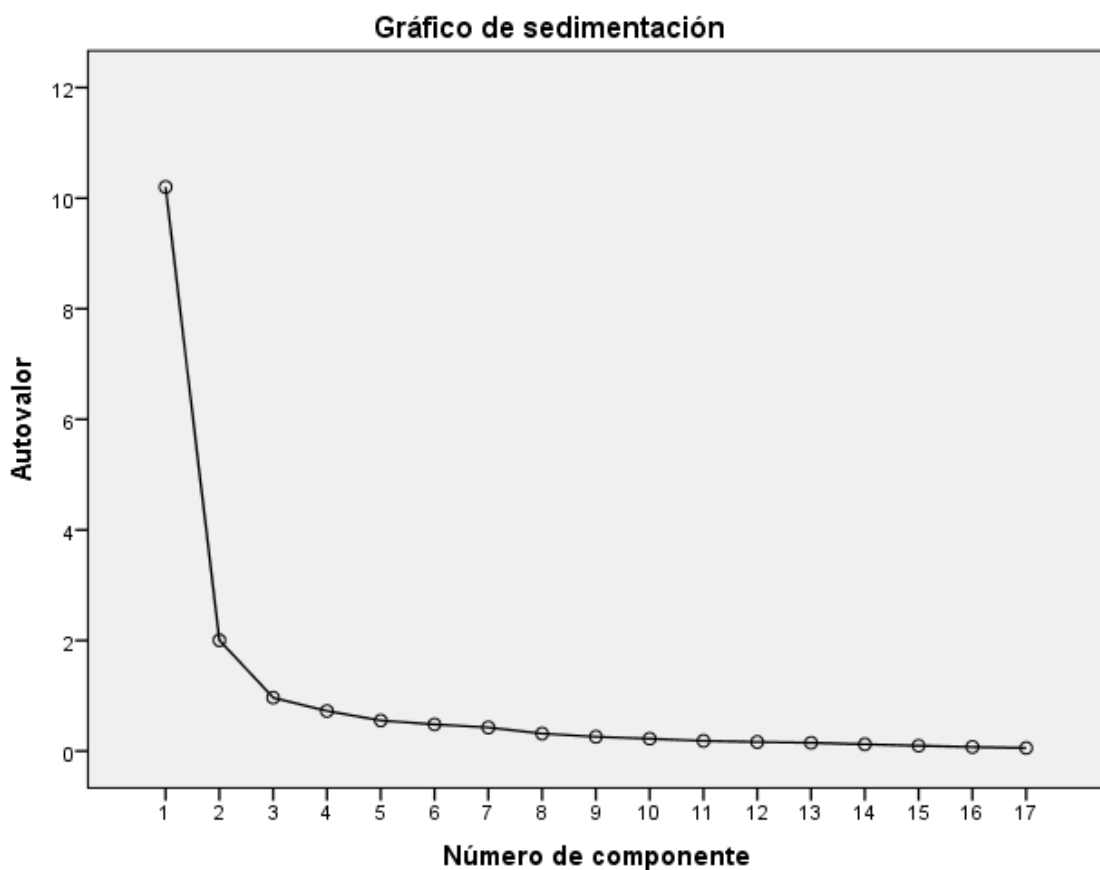
Varianza total explicada de la contribución estratégica del capital humano

Componente	Varianza total explicada								
	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de	%	Total	% de	%	Total	% de	%
		varianza	acumulado		varianza	acumulado		varianza	acumulado
1	10,201	60,008	60,008	10,201	60,008	60,008	7,166	42,153	42,153
2	2,005	11,793	71,801	2,005	11,793	71,801	5,040	29,647	71,801
3	,965	5,675	77,476						
4	,725	4,263	81,739						
5	,553	3,252	84,990						
6	,483	2,840	87,831						
7	,426	2,508	90,339						
8	,316	1,861	92,200						
9	,258	1,517	93,717						
10	,223	1,313	95,030						
11	,184	1,085	96,115						
12	,164	,963	97,078						
13	,148	,873	97,951						
14	,123	,724	98,676						
15	,096	,566	99,242						
16	,074	,434	99,676						
17	,055	,324	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Interpretación:

Según la tabla anterior, el componente 1 hace la explicación de la varianza con el 60,008 % de la varianza total explicada y hasta el componente 2 se logra cubrir el 71,801 %. No obstante, se decide mantener el instrumento de la variable contribución estratégica del capital humano con 6 dimensiones.



Interpretación:

Según se aprecia en la figura, herramienta gráfica de sedimentación del número de componente que hay que seleccionar, se nota que la selección de 2 componentes parece ser la correcta, debido que, a partir del 6 ya no es muy acusada la pendiente de la presentación gráfica de los auto valores.

ANÁLISIS FACTORIAL CONFIRMATORIO (AFC)

<i>Comunalidades</i>		
	Inicial	Extracción
V1_Ítem01	1,000	,872
V1_Ítem02	1,000	,889
V1_Ítem03	1,000	,858
V1_Ítem04	1,000	,905
V1_Ítem05	1,000	,867
V1_Ítem06	1,000	,886
V1_Ítem07	1,000	,897
V1_Ítem08	1,000	,899
V1_Ítem09	1,000	,920
V1_Ítem10	1,000	,785
V1_Ítem11	1,000	,866
V1_Ítem12	1,000	,956
V1_Ítem13	1,000	,870
V1_Ítem14	1,000	,858
V1_Ítem15	1,000	,878
V1_Ítem16	1,000	,896
V1_Ítem17	1,000	,830

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Interpretación:

Como los resultados de los ítems se acerca a 1, son aceptables porque se puede decir que las variables quedan muy bien explicadas a través de los componentes extraídos

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
	1	10,201	60,008	60,008	10,201	60,008	60,008	4,429	26,053
2	2,005	11,793	71,801	2,005	11,793	71,801	3,391	19,945	45,998
3	,965	5,675	77,476	,965	5,675	77,476	3,177	18,686	64,684
4	,725	4,263	81,739	,725	4,263	81,739	1,861	10,949	75,633
5	,553	3,252	84,990	,553	3,252	84,990	1,152	6,774	82,407
6	,483	2,840	87,831	,483	2,840	87,831	,922	5,424	87,831
7	,426	2,508	90,339						
8	,316	1,861	92,200						
9	,258	1,517	93,717						
10	,223	1,313	95,030						
11	,184	1,085	96,115						
12	,164	,963	97,078						
13	,148	,873	97,951						
14	,123	,724	98,676						
15	,096	,566	99,242						
16	,074	,434	99,676						
17	,055	,324	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Interpretación:

Los resultados de la tabla anterior muestran que son dos los componentes que superan la unidad, por lo que el instrumento de la variable contribución estratégica del capital humano debería tener 6 dimensiones, con el componente 1 explica la mayor parte de la varianza con el 60,008 % de la varianza total explicada y hasta el componente 6 se consigue cubrir el 87,831 %.

Matriz de componente rotado, de la variable contribución estratégica del capital humano

Matriz de componente^a

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
V1_Ítem09	,862	,244	-,184	,044	,088	-,274
V1_Ítem01	,857	-,326	-,115	-,060	,115	,004
V1_Ítem16	,854	-,212	,098	-,191	-,265	,067
V1_Ítem03	,839	-,349	-,117	-,033	,095	,091
V1_Ítem06	,819	-,154	-,034	-,345	,266	-,028
V1_Ítem04	,812	-,203	-,122	-,348	-,258	,043
V1_Ítem10	,803	,328	-,116	,037	-,067	-,111
V1_Ítem05	,792	-,230	,103	,386	,129	,106
V1_Ítem08	,779	,159	-,342	,241	-,302	,034
V1_Ítem11	,773	,423	,058	-,251	-,113	,100
V1_Ítem07	,769	-,212	-,327	,031	,324	,219
V1_Ítem14	,764	,500	-,101	,042	-,049	-,101
V1_Ítem17	,762	-,331	,220	,261	-,149	,031
V1_Ítem02	,758	-,404	,163	,243	-,075	-,247
V1_Ítem13	,668	,538	,168	,014	,228	-,233
V1_Ítem12	,566	,612	,240	,141	,038	,426
V1_Ítem15	,623	-,102	,675	-,141	,037	-,041

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 6 componentes extraídos.

Dimensión 1 :
ITEM_9
ITEM_1
ITEM_16
ITEM_3
ITEM_6
ITEM_4
ITEM_10
ITEM_5
ITEM_8
ITEM_11
ITEM_7
ITEM_14
ITEM_17
ITEM_2
ITEM_13
Dimensión 2:
ITEM_12
Dimensión 3:
ITEM_15
Dimensión 4:
-
Dimensión 5:
-
Dimensión 6:
-

Interpretación:

En la tabla anterior se muestra la estructura de la variable contribución estratégica del capital humano según la matriz rotada por 6 componentes este agrupa en la estructura que aparece agrupados los ítems, los que han sido considerados en el presente estudio. Si bien, la rotación difiere por la propuesta inicial, se decide continuar con la propuesta inicial que planteó el investigador.

ANÁLISIS FACTORIAL

ANÁLISIS FACTORIAL EXPLORATORIO (AFE)

VARIABLE: EFICACIA ORGANIZACIONAL

El determinante

Matriz de correlaciones^a

--

a. Determinante = 8,089E-16

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

El valor del determinante de la Matriz de Correlaciones es 8,089E-16, el cual es menor al nivel de significancia 0.05, entonces, se asevera que existe correlación entre la serie de preguntas del cuestionario eficacia organizacional.

Prueba de KMO y BARTLETT de la contribución estratégico del capital humano

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,892
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado	1766,501
Bartlett	gl	378
	Sig.	,000

Nota. Elaboración propia

Interpretación:

La medida de Káiser Meyer Olkin su valor es de 0,892 cantidad que está muy por encima del 0,50; es decir, que se evidencia que los ítems se correlacionan; asimismo, de acuerdo al resultado de la esfericidad de Bartlett su p-valor o sig. es 0,000 menor que 0,05; por lo tanto, se comprobó que existe relación entre sus variables (ítems) y; *por ello, es factible realizar el análisis factorial.*

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
V2_Ítem01	1,000	,773
V2_Ítem02	1,000	,831
V2_Ítem03	1,000	,690
V2_Ítem04	1,000	,847
V2_Ítem05	1,000	,854
V2_Ítem06	1,000	,825
V2_Ítem07	1,000	,835
V2_Ítem08	1,000	,764
V2_Ítem09	1,000	,714
V2_Ítem10	1,000	,766
V2_Ítem11	1,000	,736
V2_Ítem12	1,000	,838
V2_Ítem13	1,000	,849
V2_Ítem14	1,000	,756
V2_Ítem15	1,000	,536
V2_Ítem16	1,000	,771
V2_Ítem17	1,000	,656
V2_Ítem18	1,000	,843
V2_Ítem19	1,000	,761
V2_Ítem20	1,000	,630
V2_Ítem21	1,000	,712
V2_Ítem22	1,000	,757
V2_Ítem23	1,000	,750
V2_Ítem24	1,000	,799
V2_Ítem25	1,000	,726
V2_Ítem26	1,000	,795
V2_Ítem27	1,000	,620
V2_Ítem28	1,000	,701

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Interpretación:

Como los resultados de los ítems se acerca a 1, son aceptables porque se puede decir que las variables quedan muy bien explicadas a través de los componentes extraídos.

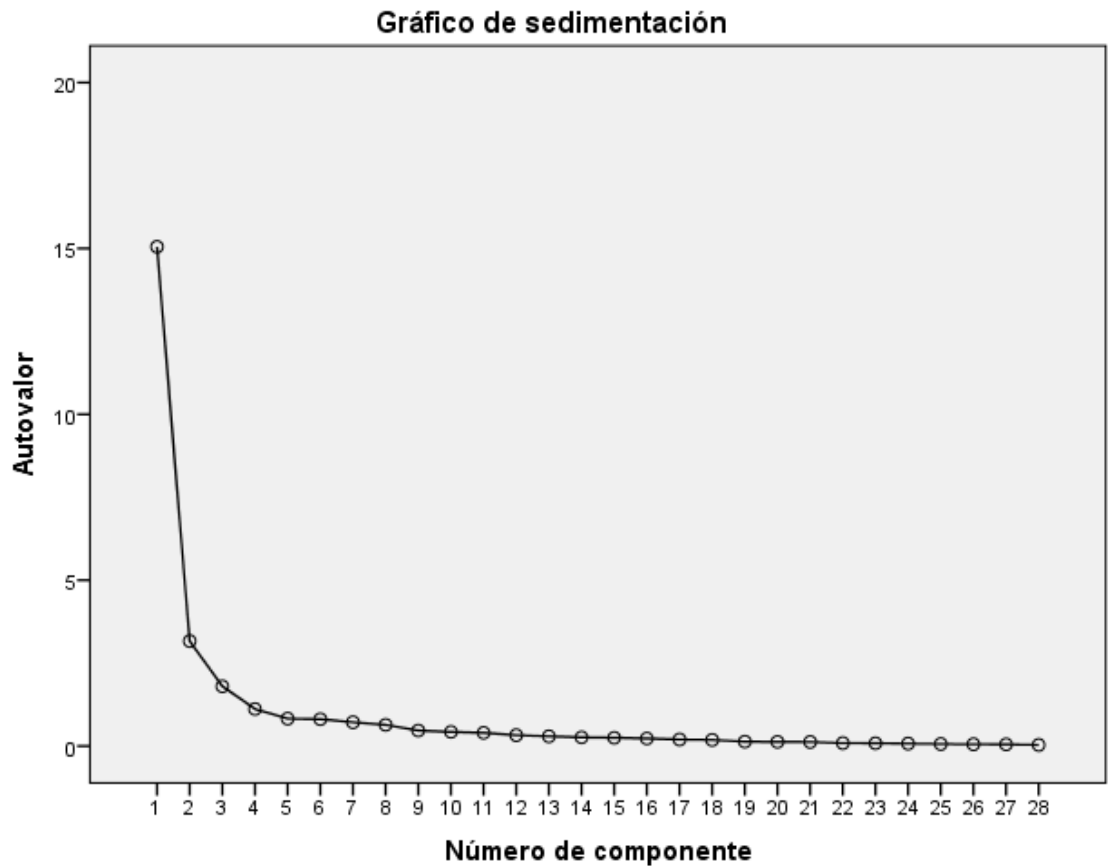
Varianza total explicada de la contribución estratégica del capital humano

Componente	Varianza total explicada								
	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	15,051	53,754	53,754	15,051	53,754	53,754	6,086	21,737	21,737
2	3,166	11,306	65,061	3,166	11,306	65,061	5,214	18,620	40,357
3	1,801	6,431	71,492	1,801	6,431	71,492	5,125	18,305	58,662
4	1,116	3,985	75,477	1,116	3,985	75,477	4,708	16,815	75,477
5	,826	2,951	78,428						
6	,811	2,895	81,323						
7	,718	2,563	83,887						
8	,640	2,286	86,173						
9	,469	1,676	87,849						
10	,426	1,521	89,370						
11	,398	1,423	90,793						
12	,328	1,172	91,965						
13	,294	1,050	93,015						
14	,262	,936	93,951						
15	,251	,898	94,848						
16	,228	,813	95,661						
17	,199	,711	96,372						
18	,184	,656	97,028						
19	,135	,482	97,510						
20	,128	,456	97,965						
21	,123	,440	98,405						
22	,089	,319	98,724						
23	,083	,298	99,022						
24	,075	,269	99,291						
25	,062	,221	99,513						
26	,054	,193	99,706						
27	,049	,175	99,881						
28	,033	,119	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Interpretación:

Según la tabla anterior, el componente 1 explica la varianza con el 53,754 % de la varianza total explicada y hasta el componente 4 se logra cubrir el 75,477 %. No obstante, se tomó la decisión de que se mantenga el instrumento de la variable eficacia organizacional con 6 dimensiones.



Interpretación:

Según se aprecia en la figura, herramienta gráfica de sedimentación del número de componente que hay que seleccionar, se aprecia que la selección de 4 componentes parece ser la adecuada pues a partir del 6 ya no es muy acusada la pendiente de la presentación gráfica de los auto valores.

ANÁLISIS FACTORIAL CONFIRMATORIO (AFC)

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
V2_Ítem01	1,000	,787
V2_Ítem02	1,000	,886
V2_Ítem03	1,000	,798
V2_Ítem04	1,000	,850
V2_Ítem05	1,000	,857
V2_Ítem06	1,000	,858
V2_Ítem07	1,000	,863
V2_Ítem08	1,000	,839
V2_Ítem09	1,000	,819
V2_Ítem10	1,000	,884
V2_Ítem11	1,000	,762
V2_Ítem12	1,000	,864
V2_Ítem13	1,000	,864
V2_Ítem14	1,000	,902
V2_Ítem15	1,000	,625
V2_Ítem16	1,000	,780
V2_Ítem17	1,000	,775
V2_Ítem18	1,000	,850
V2_Ítem19	1,000	,767
V2_Ítem20	1,000	,685
V2_Ítem21	1,000	,846
V2_Ítem22	1,000	,779
V2_Ítem23	1,000	,812
V2_Ítem24	1,000	,850
V2_Ítem25	1,000	,729
V2_Ítem26	1,000	,825
V2_Ítem27	1,000	,843
V2_Ítem28	1,000	,772

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Interpretación:

Como los resultados de los ítems se acerca a 1, son aceptables porque se puede decir que las variables quedan muy bien explicadas a través de los componentes extraídos.

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de	%	Total	% de	%	Total	% de	%
		varianza	acumulado		varianza	acumulado		varianza	acumulado
1	15,051	53,754	53,754	15,051	53,754	53,754	6,443	23,010	23,010
2	3,166	11,306	65,061	3,166	11,306	65,061	5,137	18,346	41,356
3	1,801	6,431	71,492	1,801	6,431	71,492	4,560	16,285	57,641
4	1,116	3,985	75,477	1,116	3,985	75,477	3,287	11,741	69,381
5	,826	2,951	78,428	,826	2,951	78,428	2,149	7,674	77,055
6	,811	2,895	81,323	,811	2,895	81,323	1,195	4,268	81,323
7	,718	2,563	83,887						
8	,640	2,286	86,173						
9	,469	1,676	87,849						
10	,426	1,521	89,370						
11	,398	1,423	90,793						
12	,328	1,172	91,965						
13	,294	1,050	93,015						
14	,262	,936	93,951						
15	,251	,898	94,848						
16	,228	,813	95,661						
17	,199	,711	96,372						
18	,184	,656	97,028						
19	,135	,482	97,510						
20	,128	,456	97,965						
21	,123	,440	98,405						
22	,089	,319	98,724						
23	,083	,298	99,022						
24	,075	,269	99,291						
25	,062	,221	99,513						
26	,054	,193	99,706						
27	,049	,175	99,881						
28	,033	,119	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Interpretación:

Los resultados de la tabla anterior muestran que son dos los componentes que superan la unidad, por lo que el instrumento de la variable contribución estratégica del capital humano debería tener 6 dimensiones, con el componente 1 explica la mayor parte de la varianza con el 53,754 % de la varianza total explicada y hasta el componente 6 se logra cubrir el 81,323 %.

Matriz de componente rotado, de la variable eficacia organizacional

Matriz de componente rotado^a

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
V2_Ítem18	,858	,185	,141	,198	,137	,048
V2_Ítem19	,791	,135	,240	,204	,145	,045
V2_Ítem24	,772	,410	,124	,105	,111	,218
V2_Ítem21	,761	,217	,087	,016	,133	,442
V2_Ítem23	,757	,339	,138	,181	,108	-,248
V2_Ítem22	,676	,255	,109	,455	,176	-,082
V2_Ítem25	,647	,322	,150	,048	,349	,246
V2_Ítem20	,602	,403	,063	,102	,374	-,079
V2_Ítem16	,570	,480	,164	,372	,175	,168
V2_Ítem03	,322	,743	,218	,191	,212	-,112
V2_Ítem17	,455	,710	,209	,139	-,035	-,016
V2_Ítem02	,344	,705	,143	,320	,384	,010
V2_Ítem04	,427	,705	,099	,271	,217	,202
V2_Ítem01	,285	,678	,173	,020	,329	,328
V2_Ítem05	,248	,670	,199	,543	,029	,110
V2_Ítem14	,157	,171	,912	,034	-,006	-,124
V2_Ítem12	,072	,093	,900	,132	,152	,009
V2_Ítem13	,095	,153	,875	,192	,163	,052
V2_Ítem11	,283	,117	,687	,376	,126	,199
V2_Ítem10	,112	,102	,636	,554	,246	,299
V2_Ítem15	,179	,420	,539	,224	-,073	,264
V2_Ítem08	,222	,167	,442	,750	,046	-,045
V2_Ítem06	,297	,536	,193	,656	,089	,087
V2_Ítem07	,132	,583	,273	,630	-,115	,143
V2_Ítem09	,285	,344	,436	,549	,308	-,183
V2_Ítem27	,357	,149	,212	,070	,802	,026
V2_Ítem26	,531	,260	,209	,084	,587	,283
V2_Ítem28	,456	,330	,160	,143	,398	,501

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 14 iteraciones.

Dimensión 1:
ITEM_18
ITEM_19
ITEM_24
ITEM_21
ITEM_23
ITEM_25
ITEM_20
ITEM_16
Dimensión 2:
ITEM_3
ITEM_17
ITEM_2

ITEM_4
ITEM_1
ITEM_5
Dimensión 3:
ITEM_14
ITEM_12
ITEM_13
ITEM_11
ITEM_10
ITEM_15
Dimensión 4:
ITEM_8
ITEM_6
ITEM_7
ITEM_9
Dimensión 5:
ITEM_27
ITEM_26
Dimensión 6:
ITEM_28

Interpretación:

En la tabla anterior se muestra la estructura de la variable eficacia organizacional según la matriz rotada por 6 componentes, este agrupa en la estructura que aparece agrupados los ítems, los que han sido considerados en el presente estudio. Si bien, la rotación difiere por la propuesta inicial, se decidió continuar con la propuesta inicial que el investigador planteó.