

## ARTÍCULO ORIGINAL

# La gestión del talento humano y su relación con la identificación organizacional. Caso: Intelidata, San Isidro – 2019

## The management of human talent and its relationship with the organizational identification of Intelidata workers, San Isidro-2019

### RESUMEN

El presente artículo tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la identificación organizacional. Caso: Intelidata, San Isidro – 2019. La investigación es de tipo correlacional y el diseño es no experimental. La muestra estuvo conformada por los 16 trabajadores de la organización Intelidata sede Lima - Perú, los cuales respondieron a un cuestionario de 41 preguntas tipo Likert. Se realizó el análisis de los resultados mediante el programa estadístico IBM SPSS V26. La hipótesis general fue aceptada, con una correlación de 0.715, el valor obtenido es una correlación positiva considerable, determinando que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la identificación organizacional. Se concluye que con una óptima gestión del talento humano se logra tener trabajadores identificados, con un alto nivel de pertenencia hacia la organización, la investigación refleja la gran importancia de las personas ya que son el corazón de toda organización, pieza fundamental en el desarrollo organizacional.

**Palabras Clave:** Gestión; talento humano; organización; identificación organizacional.

### ABSTRACT

This article had the general objective of determining the relationship that exists between the management of human talent and organizational identification. Case: Intelidata, San Isidro - 2019. The research is correlational, the research design is non-experimental. The sample consisted of 16 workers from the Intelidata organization Perú, who responded to a questionnaire of 41 Likert-type questions. The results were analyzed using the statistical program IBM SPSS V26. The general hypothesis was accepted, with a correlation of 0.715, the value obtained is a considerable positive correlation, thus determining that there is a significant relationship between human talent management and the organizational identification. It is concluded that with an optimal management of human talent it will be possible to have identified workers, with a high level of belonging to the or-

**Freysa Medalith Roman Vergara**

freysa72@hotmail.com

Ministerio de Salud del Perú,  
Dirección de Redes Integradas de  
Salud Lima Norte, Lima, Perú

Presentado: 12/04/2021 - Aceptado: 03/03/2022 - Publicado: 25/06/2022

ganization, the research reflects the great importance of people since they are the heart of any organization, a fundamental piece in organizational development.

**Keywords:** Management; human talent; organization; organizational identification.

## INTRODUCCIÓN

Nos encontramos en un entorno altamente competitivo y globalizado, es por ello que nos enfocamos en las personas que integran nuestra organización, mejorando continuamente la gestión del talento humano, logrando la identificación organizacional de los trabajadores, beneficiándonos todos como organización.

La gestión del talento humano en la actualidad es un tema muy importante e indispensable en las organizaciones, el cual depende generalmente de las acciones que se desarrollen, se consideran muchos factores, entre ellos: habilidades, aptitudes, costumbres, talentos, actitudes (Vallejo y Portalanza, 2017).

A nivel nacional poco a poco se está desarrollando una óptima gestión del talento humano en las organizaciones, sin embargo, aún existen problemas por solucionar como también oportunidades que los gestores deberían poner en práctica, es por ello que se realizó el estudio a la organización Intelidata, la cual brinda servicios de programación e informática en Latinoamérica (Chile, Perú, Colombia, Brasil y Argentina). Desde el año 2017 ofrecen sus servicios en el mercado peruano, en el presente artículo se tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la identificación organizacional. Caso: Intelidata, San Isidro - 2019.

El estudio afianza la concepción de la teoría del talento humano, la cual va evolucionando y desarrollándose en función a los grandes cambios en el arte empresarial; aportando conocimientos, definiciones y mejores soluciones en la gestión del talento humano, permitiendo el desarrollo organizacional (Vallejo, 2016).

Eliminemos aquellos modelos obsoletos de gestión, es momento de desarrollar una óptima gestión del talento humano, con buenas prácticas organizacionales, situando a las personas como el centro de toda organización, si ponemos

en práctica una óptima gestión del talento humano, las organizaciones podrán sobrevivir en este entorno altamente competitivo (Caicedo y Acosta, 2012).

Se consideró en la investigación antecedentes nacionales como internacionales. Las investigaciones han dado origen a diversas teorías: Teorías de contenido, teorías de procesos y teoría de las necesidades humanas.

Según Chiavenato (2009) mencionó que la gestión de talento humano "es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación de desempeño" (p. 47).

Según Edwards y Peccei (2007) para la identificación organizacional existen tres tipos de definiciones, las cuales son:

El primer tipo proviene de la teoría de la identificación social poseyendo un enfoque cognitivo. La identificación organizacional se define con el hecho de compartir los mismos valores y objetivos, las personas comparten características con la organización es por lo que se sienten parte de ella.

El segundo tipo, lo definen como el sentido de pertenencia con la organización.

El tercer tipo de definición se considera como el lazo entre la persona y la organización.

Cava *et al.* (2011) la identificación organizacional hace que la persona siente un gran vínculo afectivo y cognitivo con la organización.

## MÉTODOS

La investigación es de tipo correlacional, tuvo como finalidad determinar la relación entre gestión del talento humano e identificación organizacional. El diseño de investigación es no experimental. La población del estudio estuvo

conformada por los 99 trabajadores con contrato que laboran en la organización Intelidata - 2019, en sus sedes de Perú, Chile, Brasil, Argentina y Colombia.

La muestra estuvo conformada por los 16 trabajadores con contrato que laboran en la organización Intelidata sede Lima – Perú, 2019. Nuestra muestra fue la totalidad de trabajadores de la sede Lima – Perú, consideramos la Sede Perú como muestra, por ser el país de estudio y la accesibilidad de información.

La investigación tuvo un muestreo por juicio - no probabilístico, debido que en la investigación se seleccionó a los trabajadores de Intelidata sede Lima – Perú, consideramos la localización, la accesibilidad de información, como también se consideró el país donde se realizó el estudio. La técnica que se empleó en la investigación es la encuesta, el instrumento para las dos variables fue el cuestionario tipo Likert.

El cuestionario fue de elaboración propia, estando conformado por 41 preguntas en su totalidad para las dos variables. La variable independiente gestión del talento humano estuvo compuesta por 26 ítems y la variable dependiente identificación organizacional estuvo compuesta por 15 ítems.

## RESULTADOS

En el estudio realizado a la organización Intelidata, se determinaron los siguientes resultados:

En la Tabla 1, se determinó la confiabilidad del presente instrumento usando el estadístico Alfa de Cronbach, determinando que el instrumento posee un nivel de confiabilidad muy alto.

En la Tabla 2, se observa que la correlación entre las variables “gestión del talento humano e identificación organizacional” es de 0.715, una correlación positiva considerable. La significación encontrada es 0.002 menor a la significación de trabajo 0.05, lo que implica que rechazamos la Hipótesis Nula “No existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la identificación organizacional. Caso: Intelidata, San Isidro – 2019”, aceptando como verdadera la Hipótesis Alterna “Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la identificación organizacional. Caso: Intelidata, San Isidro – 2019.”, se sabe que la hipótesis alterna es equivalente a la hipótesis general.

En la Tabla 3, a través de la correlación de Pearson se observa que la correlación entre la dimensión procesos para integrar personas y la variable identificación organizacional” es de 0.592, según la tabla de correlaciones, nos indica que el valor obtenido entre la dimensión

**Tabla 1**  
*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,941	41

Nota. Elaboración propia

**Tabla 2**  
*Correlaciones*

	Variable Gestión del talento humano	Variable Identificación organizacional
Correlación de Pearson	1	,715
Sig. (bilateral)		,002
N	16	16
Correlación de Pearson	,715	1
Sig. (bilateral)	,002	
N	16	16

Nota. Elaboración propia

y variable es una correlación positiva considerable. Asimismo, la significación encontrada es 0.016 menor a la significación de trabajo 0.05, lo que implica que la hipótesis específica “Existe una relación significativa entre los procesos para integrar personas y la identificación organizacional. Caso: Intelidata, San Isidro – 2019.”, queda probada como verdadera.

En la Tabla 4, de acuerdo a la correlación de Pearson se observa que la dimensión procesos para organizar a las personas y la variable identificación organizacional poseen una relación de 0.594, indicándonos que el valor obtenido entre la dimensión y la variable es una

correlación positiva considerable. Asimismo, la significación encontrada fue 0.015 menor a la significación de trabajo 0.05, lo que implica que la hipótesis específica “Existe una relación significativa entre los procesos para organizar a las personas y la identificación organizacional. Caso: Intelidata, San Isidro – 2019.”, queda probada como verdadera.

En la Tabla 5, se determinó que la correlación entre los procesos para recompensar a las personas y la identificación organizacional es de 0.808, el valor obtenido es de una correlación positiva muy fuerte. La significación encontrada es 0.000 menor a la significación de trabajo

**Tabla 3**  
*Correlaciones*

	Dimensión Procesos para integrar personas	Variable Identificación organizacional
Correlación de Pearson	1	,592
Sig. (bilateral)		,016
N	16	16
Correlación de Pearson	,592	1
Sig. (bilateral)	,016	
N	16	16

*Nota.* Elaboración propia

**Tabla 4**  
*Correlaciones*

	Dimensión procesos para organizar a las personas	Variable Identificación organizacional
Correlación de Pearson	1	,594
Sig. (bilateral)		,015
N	16	16
Correlación de Pearson	,594	1
Sig. (bilateral)	,015	
N	16	16

*Nota.* Elaboración propia

**Tabla 5**  
*Correlaciones*

	Dimensión Procesos para recompensar a las personas	Variable Identificación organizacional
Correlación de Pearson	1	,808
Sig. (bilateral)		,000
N	16	16
Correlación de Pearson	,808	1
Sig. (bilateral)	,000	
N	16	16

*Nota.* Elaboración propia

0.05, por lo tanto, la hipótesis específica “Existe una relación significativa entre los procesos para recompensar a las personas y la identificación organizacional. Caso: Intelidata, San Isidro – 2019.”, queda probada como verdadera.

En la Tabla 6, la correlación entre los procesos para desarrollar a las personas y la identificación organizacional es de 0.508, según la tabla de correlaciones, nos indica que el valor obtenido es de una correlación positiva media. Asimismo, en la significación encontrada es 0.044 menor a la significación de trabajo 0.05, Por lo tanto, la hipótesis específica “Existe una relación significativa entre los procesos para desarrollar a las personas y la identificación

organizacional. Caso: Intelidata, San Isidro – 2019.”, queda probada como verdadera.

En la Tabla 7, la correlación entre los procesos para retener a las personas y la identificación organizacional es de 0.399, según la tabla de correlaciones, nos indica que el valor obtenido es de una correlación positiva media. La significación encontrada es 0.125 mayor a la significación de trabajo 0.05, por lo tanto, no existe una relación significativa entre los procesos para retener a las personas y la identificación organizacional.

En la Tabla 8, la correlación entre los procesos para auditar a las personas y la identificación

**Tabla 6**  
*Correlaciones*

	Dimensión Procesos para desarrollar a las personas	Variable Identificación Organizacional
Correlación de Pearson	1	,508
Sig. (bilateral)		,044
N	16	16
Correlación de Pearson	,508	1
Sig. (bilateral)	,044	
N	16	16

Nota. Elaboración propia

**Tabla 7**  
*Correlaciones*

	Dimensión Procesos para retener a las personas	Variable Identificación organizacional
Correlación de Pearson	1	,399
Sig. (bilateral)		,125
N	16	16
Correlación de Pearson	,399	1
Sig. (bilateral)	,125	
N	16	16

Nota. Elaboración propia

**Tabla 8**  
*Correlaciones*

	Dimensión Procesos para auditar a las personas	Variable Identificación organizacional
Correlación de Pearson	1	,536
Sig. (bilateral)		,033
N	16	16
Correlación de Pearson	,536	1
Sig. (bilateral)	,033	
N	16	16

Nota. Elaboración propia

organizacional es de 0.536, según la tabla de correlaciones, nos indica que el valor obtenido es de una correlación positiva considerable. La significación encontrada es 0.033 menor a la significación de trabajo 0.05. Por lo tanto, la hipótesis específica "Existe una relación significativa entre los procesos para auditar a las personas y la identificación organizacional. Caso: Intelidata, San Isidro - 2019.", queda probada como verdadera.

## DISCUSIÓN

En el estudio se pudo observar de acuerdo con los resultados obtenidos que existe una relación entre la gestión del talento humano y la identificación organizacional. Sin embargo, tienen una relación positiva considerable debido que las seis dimensiones no tuvieron resultados óptimos unánimemente.

La dimensión procesos para retener a las personas en las organizaciones enfatizan en realizar correctas condiciones laborales para las actividades de los trabajadores, una óptima calidad de vida; entonces no se ha logrado óptimamente el desarrollo de este proceso por parte de la gestión. En esta situación sanitaria que atravesamos a nivel mundial se necesita que nuestros trabajadores se encuentren capacitados seguridad y salud ocupacional, contando con implementos necesarios y medidas preventivas ante enfermedades y accidentes laborales.

En relación con la dimensión procesos para recompensar a las personas se obtuvo el porcentaje más alto de 0.808, según Chiavenato (2009) son los procesos para estimular e incentivar a las personas satisfaciendo sus necesidades individuales. Consideramos en la evaluación de este proceso si en la organización se les brinda incentivos por sus logros, si la remuneración que perciben está de acuerdo a los logros de la organización, si existe igualdad de trato hacia todos los trabajadores por parte de la gestión, si el desempeño de los trabajadores es reconocido en la organización, como también si se les brindan oportunidades a los trabajadores, entonces se ha logrado óptimamente la aplicación de este proceso en la organización Intelidata de acuerdo a los resultados obtenidos.

La relación obtenida en los procesos para integrar personas es positiva considerable, por

lo cual determinamos que existen mejoras que se deben realizar en los procesos empleados para incluir a nuevos trabajadores en la organización.

De acuerdo con el porcentaje obtenido en la dimensión procesos para organizar a las personas señalamos que existe una relación positiva considerable, sin embargo, no es una relación fuerte por ello podemos determinar que no se está desarrollando óptimamente los procesos para organizar a las personas, según Chiavenato (2009) son los procesos para diseñar y orientar las actividades de los trabajadores,

Según los hallazgos podemos señalar que son limitados los cursos y capacitaciones que se les brinda a los trabajadores de la organización para su desarrollo profesional, estos resultados nos muestran que no se desarrolla óptimamente este proceso por lo cual es indispensable brindar a los trabajadores crecimiento y desarrollo profesional.

Los procesos para auditar personas representan según el autor los procesos para controlar, realizar seguimiento a las actividades y verificar resultados en la organización, obtuvimos una relación positiva considerable con un porcentaje de 0.536, lo cual nos señala que se debe buscar un mayor porcentaje tomando en consideración medidas correctivas.

Los resultados nos muestran que las dimensiones estudiadas muestran relaciones considerables, cabe señalar que solo una dimensión obtuvo una relación positiva fuerte, por lo cual señalamos que en la organización Intelidata no se están cumpliendo óptimamente los procesos, por ello los resultados obtenidos no presentan porcentajes altos.

## CONCLUSIONES

Se concluye que existe una relación significativa entre las variables gestión del talento humano y la identificación organizacional, obteniendo una correlación positiva considerable. La investigación refleja la gran importancia de las personas ya que son el corazón de toda organización, pieza fundamental en el desarrollo organizacional.

A través de la correlación de Pearson se observa que la correlación entre la dimensión

procesos para integrar personas y la variable identificación organizacional es de 0.592, una correlación positiva considerable.

De acuerdo a las estadísticas se señala que la dimensión procesos para organizar a las personas y la variable identificación organizacional poseen una correlación positiva considerable. Los trabajadores se encuentran identificados con la organización, se deberá realizar un análisis continuo a los trabajadores a través de cuestionarios o entrevistas.

Los trabajadores están orgullosos de trabajar en la organización, la gestión debe tener en consideración ello, buscando que los trabajadores sigan fortaleciendo su sentimiento de pertenencia con la organización.

La correlación entre la dimensión procesos para desarrollar a las personas y la variable identificación organizacional es positiva media. La gestión de la organización debe incrementar las capacitaciones para potenciar el perfil de los trabajadores como también se deben desarrollar cursos de actualización en beneficio al desarrollo profesional de los mismos ya que el proceso para desarrollar personas se relaciona directamente con la variable identificación organizacional.

Los procesos para retener a las personas y la variable identificación organizacional es una correlación positiva media. No existe una relación significativa entre los procesos para retener a las personas y la identificación organizacional.

Por la situación sanitaria que atravesamos a nivel nacional e internacional se debe reforzar el tema de seguridad laboral para los trabajadores, brindándoles implementos de seguridad como mascarillas con el logo de la organización, alcohol gel como también se debe implementar charlas de seguridad laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Caicedo, V. y Acosta, A. (2012). La gestión del talento humano y el ser humano como sujeto de desarrollo. *Revista Politécnica* (14), 105-113.
- Cava, M., Buelga, S., Herrero, J. y Musitu, G. (2011). Estructura factorial de la adaptación española de la escala de identificación grupal de Tarrant. *Psicothema*, 23(4), 772-777.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercera ed.). McGraw Hill.
- Edwards, M. y Peccei, R. (2007). Organizational Identification: Development and testing of a conceptually grounded measure. *Revista europea de psicología del trabajo y las organizaciones*, 16, 25-57.
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.
- Vallejo, V. y Portalanza, A. (2017). Importancia de la gestión del talento humano como estrategia para la atracción y retención de docentes en las organizaciones educativas de Ecuador. *Universidad Espiritu Santo*.