

Vivian Yadhira Torres-Rodríguez- Luis Enrique Alva Palacios-Gómez

[DOI 10.35381/gep.v7i1.259](https://doi.org/10.35381/gep.v7i1.259)

## **Sociología organizacional y la gestión del talento humano**

## **Organizational sociology and human talent management**

Vivian Yadhira Torres-Rodríguez  
[viviantorres@ucvvirtual.edu.pe](mailto:viviantorres@ucvvirtual.edu.pe)  
Universidad César Vallejo, Trujillo, La Libertad  
Perú

<https://orcid.org/0000-0002-9939-0680>

Luis Enrique Alva Palacios-Gómez  
[alvapl@ucvvirtual.edu.pe](mailto:alvapl@ucvvirtual.edu.pe)  
Universidad César Vallejo, Trujillo, La Libertad  
Perú

<https://orcid.org/0000-0003-3224-5363>

Recepción: 04 de octubre 2024

Revisado: 19 de noviembre 2024

Aprobación: 20 de enero 2025

Publicado: 01 de febrero 2025

Vivian Yadhira Torres-Rodríguez- Luis Enrique Alva Palacios-Gómez

## RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue analizar la sociología organizacional y la gestión del talento humano. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, se basó en la obtención y el estudio de datos numéricos empleando técnicas estadísticas. De tipo descriptiva y se complementa con un diseño documental-bibliográfico. Se realizó un análisis de contenido escrito, a través del método analítico-sintético. La población fue de 44 colaboradores. La información se recabó a través del instrumento de recolección de datos encuesta–cuestionario. En conclusión, la sociología organizacional si tiene relación en la percepción de la GTH en los empleados de una empresa privada de la ciudad de Trujillo. Así mismo, existe una relación entre la dimensión estructura organizativa y la GTH, los colaboradores consideran que existe equidad de las tareas, eficiencia en las funciones y personal que contribuye al logro de los objetivos institucionales.

**Descriptor:** Sociología laboral; gestión del personal; organización. (Tesauro UNESCO).

## ABSTRACT

The general objective of the research was to analyze organizational sociology and human talent management. The research approach was quantitative, based on the collection and study of numerical data using statistical techniques. It was descriptive and complemented with a documentary-bibliographic design. A written content analysis was carried out using the analytical-synthetic method. The population consisted of 44 collaborators. The information was collected through the survey-questionnaire data collection instrument. In conclusion, organizational sociology does have a relationship with the perception of GTH in the employees of a private company in the city of Trujillo. Likewise, there is a relationship between the organizational structure dimension and GTH; the collaborators consider that there is equity in the tasks, efficiency in the functions and personnel that contribute to the achievement of the institutional objectives.

**Descriptors:** Labor sociology; personnel management; organization. (UNESCO Thesaurus).

Vivian Yadhira Torres-Rodríguez- Luis Enrique Alva Palacios-Gómez

## INTRODUCCIÓN

En un reporte de la Organización Internacional del Trabajo (2024), acerca de las perspectivas sociales y laborales globales para las nuevas tendencias hasta 2024, se ha visto un incremento del empleo en el 2023, a diferencia de los valores anteriores a la pandemia. Sin embargo, se estima que seguirá creciendo el empleo informal, los salarios en algunos casos seguirán bajando, afectando el nivel de vida, la productividad, las relaciones humanas, vivienda, entre otros.

Cabe señalar que, en Latinoamérica, la sociología suele centrarse en los procesos que ocurren fuera de las organizaciones, dejando en segundo plano la dinámica interna de estas. Los pocos estudios existentes han identificado que la cultura laboral en la región está moldeada por su historia y procesos sociales, lo que influye directamente en la gestión del talento humano y en la administración de los recursos organizacionales.

En este sentido, los autores Río Cortina et al. (2022), en su investigación, sobre efecto de la mediación de la GTH y desempeño organizacional, concluyeron la existencia de variables internas al interior de una organización que pueden mejorar el desempeño de los colaboradores. Por otro lado, los autores Bacilio Bejeguen et al. (2021), realizaron un estudio en Ecuador a un grupo de empresas públicas, en donde relacionaron las variables GTH, vinculadas con la responsabilidad social y ética, en donde concluyeron que gestionar de manera adecuada el talento humano dará como resultado el empoderamiento de los colaboradores sobre estas variables.

Además, la GTH son acciones que ejecutan las personas, mediante sus competencias, en un área en específico, fortaleciendo procesos de desarrollo, proyección y mejores condiciones de sí mismo y, colectivamente, en un entorno organizacional (Ramírez et al., 2019). Igualmente, la gestión de talento humano se torna importante ya que es un elemento fundamental en el desenvolvimiento de las funciones que llevan al éxito y desarrollo de las empresas (Cobeña Mendoza et al., 2024).

En este mismo orden de ideas, el origen del clima organizacional está en la sociología;

Vivian Yadhira Torres-Rodríguez- Luis Enrique Alva Palacios-Gómez

en donde el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo (Medina Moncayo et al., 2024). Por consiguiente, las organizaciones deben ver en su uso y creación una fuente generadora de ventajas competitivas que deben ser adecuadamente aprovechadas (Rodríguez Lora y Herrera Caballero, 2021, p. 4).

Por ello, al potenciar las habilidades de los trabajadores, es posible desarrollar estrategias innovadoras que fortalezcan la competitividad en diversos ámbitos (Chávez Ordinola et al., 2024). Esto se debe a que los empleados perciben y experimentan el ambiente laboral en función de su cordialidad, flexibilidad y capacidad de motivación, así como de la calidad de las relaciones interpersonales dentro de la organización (Doria Velarde et al., 2023). En este sentido, una persona bien integrada socialmente, con conocimientos generales y habilidades intelectuales para la reflexión, puede contribuir significativamente al desarrollo organizacional. Álvarez Enríquez, 2021).

Con la constante modernización en varios aspectos empresariales, los estudiosos han creído conveniente examinar cómo, actualmente, se está comportando la sociedad enfocada en las organizaciones, por ello, se han apoyado en la sociología organizacional para explicar los fenómenos que se originan del comportamiento de los trabajadores.

Asimismo, en sociología, el concepto de organización se define en tres sentidos distintos. En primer lugar, como una congregación de personas que trabajan de manera coordinada para alcanzar sus objetivos. En segundo lugar, como un grupo estructurado de individuos que, a través de la coordinación y el orden, buscan lograr sus metas. Finalmente, la organización también se entiende como el proceso de crear, gestionar y estructurar una agrupación con el propósito de optimizar su funcionamiento.

En este orden, Supervielle (2016) destaca lo siguiente:

Una posibilidad de dar fundamento desde un punto de vista sociológico a la gestión de recursos humanos es tomar como referencia o inspiración algunas teorías sociológicas que pueden incluso verse como convergentes. Estas son

Vivian Yadhira Torres-Rodríguez- Luis Enrique Alva Palacios-Gómez

la teoría de Boltanski y Thévenot (1991), específicamente sus desarrollos en torno a la categoría “ciudades de justificación”. (p. 15).

La sociología organizacional a nivel latinoamericano favorece la interpretación en torno a lo siguiente: a) la naturaleza humana del trabajador, explicando su extensión sociocultural; b) la labor del personal y los grupos, mediante las acciones sociales, culturales y afectivas; c) la organización y su rol social, mediante la cultura organizacional y el estilo de liderazgo. Las aportaciones, desde la perspectiva sociológica, facilitan la comprensión del entorno en el que se interrelacionan los individuos, lo que favorece la forma en que actúan y dirigen, produciendo transformaciones en la organización.

Por ello los autores, Pérez y Guzmán (2015) distinguen que:

Los estudios organizacionales son el resultado de la incursión de diversas disciplinas de carácter humanista, como la sociología, la historia, la psicología y la antropología, entre otras, en el estudio de los fenómenos que salen de la esfera de influencia y control de la administración en las organizaciones. (p. 106).

Por consiguiente, las organizaciones, llamadas también empresas, corporaciones o instituciones sociales en general, están sujetas a los procesos de cambios sociales. (Ropa Carrión y Alama Flores, 2022). Por cuanto, según datos internacionales, relacionados al área de Gestión del Talento Humano (GTH), se otorga gran importancia al significado del impacto social que tiene la gestión (Minaya Serna et al., 2024).

Esta investigación tiene como objetivo general analizar la sociología organizacional y la gestión del talento humano.

## **MÉTODO**

El enfoque de la investigación es cuantitativo, se basa en la obtención y el estudio de datos numéricos empleando técnicas estadísticas. De tipo descriptiva y se complementa con un diseño documental-bibliográfico (Parella Stracuzzi y Martins Pestana, 2012), lo

Vivian Yadhira Torres-Rodríguez- Luis Enrique Alva Palacios-Gómez

que permite la recolección de la información extraída de los artículos arbitrados, trabajos de grado y textos bibliográficos entre otros, abordando el método analítico, orientando y complementando el estudio de aspectos particulares, explorados en el análisis de contenido escrito, a través del método analítico-sintético (Bernal Torres, 2006). La población fue de 44 colaboradores. La información fue recabada a través del instrumento de recolección de datos encuesta–cuestionario.

## RESULTADOS

En este apartado se muestran los resultados obtenidos con los instrumentos planteados.

**Tabla 1.**  
Sociología organizacional y sus dimensiones.

		Bajo	Regular	Alto	Total
V1: Sociología organizacional	f	0	14	30	44
	%	0%	32%	68%	100%
D1: Estructura organizativa	f	1	14	29	44
	%	2%	32%	66%	100%
D2: Relaciones interpersonales	f	0	11	33	44
	%	0%	25%	75%	100%
D3: Clima Laboral	f	0	20	24	44
	%	0%	45%	55%	100%
D4: Liderazgo organizacional	f	1	16	27	44
	%	2%	36%	61%	100%

**Elaboración:** El autor.

En la tabla 1, el 68% de participantes ubican a la sociología organizacional en un nivel alto, seguido del 32% en un nivel regular lo que sugiere que la organización valora y aplica los principios de la sociología organizacional; en relación a las dimensiones, estructura organizativa el 66% la considera alta, seguido del 32% creen que es regular y solo un caso 2% que tiene una estructura baja; en cuanto a relaciones interpersonales el

Vivian Yadhira Torres-Rodríguez- Luis Enrique Alva Palacios-Gómez

75% considera un nivel alto, solo un 25% considera regular, lo que indica una buena calidad en la comunicación y las relaciones entre los empleados; en cuanto al clima laboral existe una ligera mayoría del 55% considera un nivel alto y un 45% ubica como regular; así mismo, un 61% consideran que tienen un alto nivel de liderazgo organizacional, seguido un 36% como regular, y solo un 2% como bajo. La mayoría de las dimensiones se ubican en niveles altos, demostrando buenas prácticas en ellas.

**Tabla 2.**  
GTH y sus dimensiones.

		Deficiente	Regular	Buena	Total
V2: GTH	f	0	6	38	44
	%	0%	14%	86%	100%
D1: Planificación de políticas de recursos humanos	f	0	10	34	44
	%	0%	23%	77%	100%
D2: Organización del trabajo y su distribución	f	0	10	34	44
	%	0%	23%	77%	100%
D3: Gestión del empleo	f	1	6	37	44
	%	2%	14%	84%	100%
D4: Gestión del rendimiento	f	0	9	35	44
	%	0%	20%	80%	100%
D5: Gestión de la compensación	f	1	3	40	44
	%	2%	7%	91%	100%
D6: Gestión del desarrollo y la capacitación	f	0	13	31	44
	%	0%	30%	70%	100%
D7: Gestión de relaciones humanas y sociales	f	0	6	38	44
	%	0%	14%	86%	100%

**Elaboración:** El autor.

En la tabla 2 el 86% consideran que tienen una buena gestión del talento humano, con solo un 14% en el nivel regular; en relación a sus dimensiones, un 77% consideran tienen una buena planificación de políticas de recursos humanos y de organización del trabajo y su distribución, mientras que el 23% se encuentra en un nivel regular; un 84% consideran una buena gestión del empleo, el 14% están en un nivel regular, y un 2%

Vivian Yadhira Torres-Rodríguez- Luis Enrique Alva Palacios-Gómez

presentan gestión deficiente; un 80% consideran tener una buena gestión del rendimiento, mientras que el 20% están en un nivel regular; un alto porcentaje del 91% tienen una buena gestión de la compensación, con un 7% en un nivel regular y un 2% en un nivel deficiente; el 70% ubican como una buena gestión del desarrollo y la capacitación, mientras que el 30% se encuentran en un nivel regular; el 86% consideran una buena gestión de relaciones humanas y sociales, y el 14% están en un nivel regular.

**Tabla 3.**  
Sociología organizacional y Gestión del Talento Humano.

		V2: GTH		Total	
		Regular	Buena		
V1: Sociología organizacional	Regular	f	5	9	14
		%	11.4%	20.5%	31.8%
	Alto	f	1	29	30
		%	2.3%	65.9%	68.2%
	Total	f	6	38	44
		%	13.6%	86.4%	100.0%

**Elaboración:** El autor.

En la tabla 3 se evidencia que el 65.9% tiene una buena GTH y, en cuanto a la sociología organizacional, se ubica en un nivel alto; seguido de un 20.5% que sigue considerando bueno la GTH, pero regular en sociología organizacional.

**Tabla 4.**  
Correlación Sociología organizacional y GTH.

		V2: GTH
Rho de Spearman	V1: Sociología organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N
		,493** 0.001 44

Nota\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Elaboración:** El autor.

Vivian Yadhira Torres-Rodríguez- Luis Enrique Alva Palacios-Gómez

En la tabla 4 se obtuvo un coeficiente de Correlación de  $Rho=0.493$  y una significancia (bilateral)  $0.001 < 0.05$ , por tanto, existe una correlación positiva moderada y altamente significativa entre la sociología organizacional y la GTH.

**Tabla 5.**  
Estructura organizativa y GTH.

		V2: GTH		Total	
		Regular	Buena		
D1: Estructura organizativa	Bajo	f	1	0	1
		%	2.3%	0.0%	2.3%
	Regular	f	3	11	14
		%	6.8%	25.0%	31.8%
	Alto	f	2	27	29
		%	4.5%	61.4%	65.9%
	Total	f	6	38	44
		%	13.6%	86.4%	100.0%

**Elaboración:** El autor.

Se evidencia en la tabla 5, que el 61.4% considera buena la GTH y en cuanto estructura organizativa se ubica en un nivel alto; seguido de un 25.0% que sigue considerando bueno la GTH, pero regular la estructura organizativa.

**Tabla 6.**  
Correlación Estructura organizativa y GTH.

		V2: GTH
Rho de Spearman	D1: Estructura organizativa	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N
		,308* 0.042 44

Nota\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Elaboración:** El autor.

En la tabla 6 se obtuvo un coeficiente de Correlación de  $Rho=0.308$  y una significancia

Vivian Yadhira Torres-Rodríguez- Luis Enrique Alva Palacios-Gómez

(bilateral)  $0.042 < 0.05$  es decir, hay una correlación positiva débil y significativa. Esto indica que una mejor percepción de la estructura organizativa está asociada con una mejor percepción de la GTH, aunque la relación no es tan fuerte.

**Tabla 7.**  
Relaciones interpersonales y GTH.

		V2: GTH		Total	
		Regular	Buena		
D2: Relaciones interpersonales	Regular	f	4	7	11
		%	9.1%	15.9%	25.0%
	Alto	f	2	31	33
		%	4.5%	70.5%	75.0%
	Total	f	6	38	44
		%	13.6%	86.4%	100.0%

**Elaboración:** El autor.

Se evidencia según la tabla 7, que el 70.5% considera buena la GTH y las relaciones interpersonales en un nivel alto; seguido de un 15.9% que sigue considerando bueno la GTH, pero regular relaciones interpersonales.

**Tabla 8.**  
Correlación Relaciones interpersonales y GTH.

			V2: GTH
Rho de Spearman	D2: Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,363*
		Sig. (bilateral)	0.015
		N	44

Nota\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Elaboración:** El autor.

Según la tabla 8, un coeficiente de correlación de  $Rho=0.363$  y una significancia de 0.015, que indica una correlación positiva moderada y significativa. Esto indica que buenas relaciones interpersonales contribuyen a una percepción más positiva de la GTH.

Vivian Yadhira Torres-Rodríguez- Luis Enrique Alva Palacios-Gómez

En este mismo orden, los resultados obtenidos del estudio permitirán implementar planes de mejora que ayudarán en la interrelación de los colaboradores con la organización. Es decir, conociendo sus conductas, sus motivaciones y necesidades se podrá tener mejores condiciones laborales. Se puede inferir que existen dimensiones de la GTH que tienen mayor relación que otras en la sociología organizacional, las cuales ayudan a realizar la sinergia que complementan, y se ve reflejado en mejores estándares a tener en cuenta para seguir mejorando los procedimientos para la mejora continua de la organización.

## **CONCLUSIONES**

La sociología organizacional si tiene relación en la percepción de la GTH en los empleados de una empresa privada de la ciudad de Trujillo. Así mismo, existe una relación entre la dimensión estructura organizativa y la GTH, los colaboradores consideran que existe equidad de las tareas, eficiencia en las funciones y personal que contribuye al logro de los objetivos institucionales. Por otro lado, los colaboradores perciben de manera positiva el contar con personal capacitado que favorece en la productividad de la organización, fomentando compañerismo entre sus miembros.

Es importante, reforzar e implementar por la alta gerencia mejores políticas de recursos humanos, analizando las que conlleven a una mejora continua que beneficiará tanto al colaborador como a la organización.

## **FINANCIAMIENTO**

No monetario.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad César Vallejo, por el apoyo prestado en el desarrollo de la investigación.

Vivian Yadhira Torres-Rodríguez- Luis Enrique Alva Palacios-Gómez

## REFERENCIAS CONSULTADAS

- Álvarez Enríquez, G. (2021). El enfoque ciencia - tecnología - sociedad en la gestión del talento humano docente. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(1), 150-158. <https://n9.cl/apvgv>
- Bacilio Bejeguen, J., Cedeño Pinoargote, J., Solórzano Abad, S. P., & Vaca Vásconez, S. (2021). Gestión estratégica de talento humano y su vínculo con la responsabilidad social y ética de las empresas públicas de Ecuador. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, 9(2), 91-98. <https://doi.org/10.26423/rcpi.v9i2.447>
- Bernal Torres, C. A. (2006). *Metodología de la investigación*. (2da. Ed.) Pearson Educación. <https://n9.cl/8txy>
- Chávez Ordinola, L., Lozano Levano, C., y Cajavilca Lagos, W. (2024). Gestión del recurso humano en el sector público: una revisión sistemática. *Revista InveCom*, 5(1), 1-11. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12734758>
- Cobeña Mendoza, E., Minta Trujillo, J., Mera Parra, M., y YanCHA Villacis, M. (2024). Efectos de gestión de talento humano en el desempeño laboral. *CIENCIAMATRIA*, 10(2), 652-664. <https://doi.org/10.35381/cm.v10i2.1399>
- Doria Velarde, A. J., Vivas Escalante, A. D., Neira Valdivia, F. Y., y Durand Saavedra, D. P. (2023). Clima laboral y su influencia en las habilidades de los directivos, Maule, Chile. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(1), 211-225. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i1.2781>
- Medina Moncayo, E., López Díaz, D., y Zuñiga Delgado, M. (2024). Clima organizacional y su incidencia en la gestión académica. *Prohominum. Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 6(1), 8-21. <https://doi.org/10.47606/acven/ph00221>
- Minaya Serna, A. E., Ruíz Gómez, A. A., Concha Huarcaya, M. A., y Alva Olivos, M. A. (2024). Gestión del talento humano y satisfacción laboral. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 9(1), 130-140. <https://doi.org/10.35381/r.k.v9i1.3678>
- Organización Internacional del Trabajo (2024). Perspectivas sociales y de empleo en el mundo: Tendencias 2024. <https://n9.cl/433zy6>
- Parella Stracuzzi, S., y Martins Pestana, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Libertador.

Vivian Yadhira Torres-Rodríguez- Luis Enrique Alva Palacios-Gómez

<https://n9.cl/oqb699>

Pérez, A., y Guzmán, M. (2015). Los estudios organizacionales como programa de investigación. *Cinta de moebio*, (53), 104-123. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2015000200001>

Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., y Hugueth, A. (2019). Human Talent Management: Analysis from the Strategic Approach. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>

Río Cortina, J., Acosta Mesa, R., Santis Puche, M., y Machado Licon, J. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Información tecnológica*, 33(2), 13-20. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200013>

Rodríguez Lora, V., y Herrera Caballero, J. (2021). El aprendizaje organizacional en instituciones de educación superior. Caso de estudio de un grupo de investigación. *Revista Electrónica Educare*, 25(3), 39-51. <https://dx.doi.org/10.15359/ree.25-3.3>

Ropa Carrión, B., y Alama-Flores, M. (2022). Gestión organizacional: un análisis teórico para la acción. *Revista Científica de la UCSA*, 9(1), 81-103. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.01.081>

Supervielle, M. (2016). Una aproximación sociológica a la gestión de los recursos humanos: Mirada a partir de la lucha por el reconocimiento. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(38), 13-36. <https://n9.cl/5668j>