

**UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ**



**Uleam**  
UNIVERSIDAD LAICA  
ELOY ALFARO DE MANABÍ

**TITULO**

Gestión del talento humano y su relación con la cultura organizacional en las empresas de videojuegos.

**AUTOR:**

Estrada Bravo Bryan Anthony

**FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CONTABLES Y COMERCIO**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TUTORA**

Lic. Alcívar Mero María Yessenia

**Manta – Manabí - Ecuador**

**2025**

 <b>Uleam</b> <small>UNIVERSIDAD LAICA</small> <small>ELOY ALFARO DE MANABÍ</small>	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b> <b>CERTIFICADO DE TUTOR(A).</b>	<b>CÓDIGO: PAT-04-F-004</b>
	<b>PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO</b> <b>BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR</b>	<b>REVISIÓN: 1</b>
		Página 1 de 1

## CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría de la estudiante **Estrada Bravo Bryan Anthony**, legalmente matriculado/a en la carrera de Administración de Empresas período académico 2024-2025, cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto es **"Gestión del talento humano y su relación con la cultura organizacional en las empresas de videojuegos"**

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Lugar, 6 de Diciembre del 2024

Lo certifico,

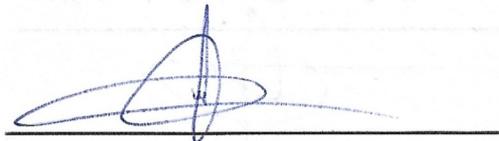


**Ing. Alcivar Mero María Jessenia**  
**Docente Tutor(a)**  
**Área: Administración de Empresas**



## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **Estrada Bravo Bryan Anthony**, con cédula de identidad N°1313836767, declaro que el presente trabajo de titulación: **“Gestión del talento humano y su relación con la cultura organizacional en las empresas de video juegos”**, cumple con los requerimientos que la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí y la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio sugieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticuloso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de investigación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de la misma.



**Estrada Bravo Bryan Anthony**

**C.I.: 1313836767**

**E-mail: [e1313836767@live.uleam.edu.ec](mailto:e1313836767@live.uleam.edu.ec)**

**Telf: 0963718514**

## Aprobación del Trabajo

Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación sobre el tema "Gestión del Talento Humano y su relación con la cultura Organizacional en la empresas de videojuegos" elaborado por el egresado Estrada Bravo Bryan Anthony, el mismo que cumple con lo estipulado por reglamentos y disposiciones emitidas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la facultad Ciencias Administrativas, Contables y Comercio, de la carrera de Administración de Empresas.

Por constancia firman:



Presidente del tribunal

Ing. Calderón Zamora Oscar Xavier



Miembro del tribunal

Ing. Triviño Quijije Jefferson Alexander



Miembro del tribunal

Ing. Marcillo Pin Karla Rosanna

## DEDICATORIA

El presente artículo científico va dedicado a mis queridos padres, mi novia y a mi abuelo que ya no se encuentra, por su amor incondicional, por ser mi fortaleza en los momentos difíciles, y por enseñarme el valor de la perseverancia y el esfuerzo.

Este artículo científico es un testimonio de su sacrificio y amor, y me llena de orgullo honrarlos de esta manera. Gracias por ser los faros en mi vida y por inculcarme la importancia del trabajo duro y la educación.

Este logro no habría sido posible sin ustedes.

¡Con todo mi amor y gratitud!

## RECONOCIMIENTO

Expreso mi más sincero reconocimiento a todas aquellas personas e instituciones que han contribuido de manera significativa en la realización del presente trabajo de titulación.

Agradezco a Dios primeramente por ser el inspirador en cada uno de mis pasos y por darme sabiduría dentro de este camino.

A mis queridos padres, Julio Chevez y Diana Bravo, quienes me han enseñado los valores y los principios más importantes de la vida y me han brindado su apoyo y amor incondicional. Gracias por enseñarme a ser persistente y a perseguir mis sueños sin dudar de mí en ningún momento.

Este trabajo no solo representa mi esfuerzo y dedicación, sino también el resultado de sus sacrificios y de aquel futuro que siempre anhelaron para mí.

A mi Abuelito Sócrates Bravo que desde el cielo estará orgulloso, mis hermanos Anderson, Paul por ser mis mayores admiradores, por su apoyo incondicional, palabras de aliento y constante presencia han sido fundamentales para que hoy pueda alcanzar este logro.

A mi novia que estuvo desde un principio ayudándome en toda mi etapa universitaria, mis compañeros de clases, Leonela, Cinthia y Rosa por compartir este gran trayecto, lleno de retos, oportunidades y momentos inolvidables en mi formación académica.

A mi tutora, Jessenia Alcívar, por su invaluable guía, conocimiento, paciencia y dedicación que fueron fundamentales para el desarrollo exitoso de este trabajo. Sus comentarios y correcciones me permitieron enriquecer mi investigación y alcanzar los objetivos planteados.

Dedico este logro a cada una de las personas que me brindaron un consejo y palabras de aliento para verme cumplir mis metas y sueños.

*Gestión del talento humano y su relación con la cultura organizacional en las empresas de videojuegos.*

GESTION DEL TALENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS DE VIDEO JUEGOS

**AUTORES:**

Autor <sup>1</sup>: ESTRADA BRAVO BRYAN ANTHONY

Autor <sup>2</sup>: MARIA JESSENIA ALCIVAR MERO

**DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA:** [e1313836767@live.uleam.edu.ec](mailto:e1313836767@live.uleam.edu.ec)

0983714820

Fecha de recepción: - -2024

Fecha de aceptación: - -2024

**RESUMEN**

La presente investigación se plantea debido a la creciente relevancia de la gestión del talento humano y su relación con la cultura organizacional en el sector de las empresas de videojuegos. Esta problemática adquiere importancia en un entorno donde la innovación constante y la retención de talento son claves para el éxito de esta industria. Teniendo como objetivo general, analizar la Gestión del talento humano y su relación con la cultura organizacional en las empresas de videojuegos. Bajo una metodología con un enfoque cuantitativo, se utilizó como herramienta un cuestionario con la escala de Likert, el cual está constituido de 10 ítems, que mide 3 dimensiones. Entre los hallazgos, se obtuvo favorables respuestas por medio de las encuestas diagnosticando una buena conducta de en cuanto a la cultura organizacional, es importante que se afiancen más los conocimientos y a su vez se fortalezca la relación entre la buena gestión del talento humano y su incidencia en la cultura organizacional. Se concluye que existe un mejor desempeño de las

---

<sup>1</sup>Estudiante de la Carrera de Administración de Empresas, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. [E1313836767@live.uleam.edu.ec](mailto:E1313836767@live.uleam.edu.ec) , código ORCID. Manabí, Ecuador.

<sup>2</sup>Magister en Contabilidad y Finanzas: Mención en Gestión Fiscal, Finanzas y Tributaria. Docente en la ULEAM. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí [mariaj.alcivar@uleam.edu.ec](mailto:mariaj.alcivar@uleam.edu.ec), código ORCID: , Manabí, Ecuador.

empresas cuando logran implementar una buena gestión y potencialización del talento humano además de cómo influye en fortalecer los valores, normas, reglas y procedimientos generando una cultura empresarial sólida y adaptable a la constante innovación permitiendo que estas empresas de videojuegos se mantengan en el mercado actual a través de la producción de nuevos proyectos.

**PALABRAS CLAVES:** Reclutamiento; Formación; Motivación; Potencial humano; Diseño organizacional.

### ***Human talent management and its relationship with organizational culture in video game companies.***

#### **ABSTRACT**

This research is proposed due to the growing relevance of human talent management and its relationship with organizational culture in the video game industry. This issue becomes important in an environment where constant innovation and talent retention are key to the success of this industry. The general objective is to analyze human talent management and its relationship with organizational culture in video game companies. Under a methodology with a quantitative approach, a Likert scale questionnaire was used as a tool, which consists of 10 items, measuring 3 dimensions. Among the findings, favorable responses were obtained through the surveys diagnosing a good behavior in terms of organizational culture; however, it is important to further strengthen knowledge and in turn strengthen the relationship between good human talent management and its impact on organizational culture. It is concluded that there is a better performance of the companies when they manage to implement a good management and potentiation of human talent and how it influences in strengthening the values, norms, rules and procedures generating a solid corporate culture and adaptable to constant innovation allowing these video game companies to remain in the current market through the production of new projects.

**KEY WORDS:** Human talent management, Human potential, Organizational design, Likert.

#### **INTRODUCCION**

En la actualidad, el talento humano y la cultura organizacional son factores determinantes para el éxito de las empresas, esto en la dinámica y competitiva industria de los videojuegos, la gestión del talento humano y la cultura organizacional se han convertido en factores determinantes para el éxito de las empresas. Las empresas de servicio de videojuegos

no solo deben enfocarse en la innovación tecnológica y la calidad de sus productos, sino también en la creación de un entorno laboral que fomente la creatividad, la colaboración y la satisfacción de sus empleados, esta relación resulta esencial para mantener la competitividad en mercados caracterizados por la constante evolución tecnológica y las altas expectativas de los consumidores.

De lo antes mencionado surge el objetivo general de esta investigación, analizar la gestión del talento humano y su relación con la cultura organizacional en las empresas de videojuegos. En función a ello, se desprenden los objetivos específicos, identificar la relación del reclutamiento con el potencial humano en las empresas de videojuegos, determinar la incidencia del desarrollo y formación con el diseño organizacional en las empresas de videojuegos y evaluar la relación de la retención con el individualismo y colectivismo en las empresas de videojuegos.

La gestión del talento humano y su relación con la cultura organizativa son elementos esenciales para el éxito de cualquier negocio, pero resultan especialmente cruciales en las empresas de servicios de videojuegos. El término "gestión de recursos humanos" se refiere a la planificación estratégica, la contratación, la formación y la retención de los miembros del personal con el fin de maximizar su valor para la empresa Armijos et al., (2019).

Por otra parte, la "cultura organizativa" se conceptualiza por los valores, creencias y comportamientos compartidos que definen el entorno de trabajo de una organización. La unión de las dos áreas representa un impacto significativo en la capacidad de una organización para innovar, adaptarse y mantener su competitividad en el mercado Rodríguez (2022).

En el entorno corporativo enfatizando a las empresas de servicio de videojuegos, la gestión del talento humano se enfrenta a desafíos únicos consecuencia de la naturaleza dinámica y altamente competitiva de la industria. La innovación constante, el rápido avance tecnológico y las altas expectativas de los consumidores requieren que estas empresas mantengan un equipo altamente capacitado, motivado y alineado con la visión y los valores organizacionales.

A nivel internacional Razuri (2023) en Peru, buscó determinar la relación de la administración del recurso humano con la eficiencia laboral en la organización agroindustrial 2023, reveló que hay una correlación entre la administración del recurso humano y la productividad laboral en la organización agroindustrial.

Espinoza (2022) determino que los elementos necesarios para comprender cómo las pequeñas empresas del sector comercial de

Guayaquil realizan su proceso de selección en el 2021. En conclusión, se obtuvo que el principal problema que normalmente se presenta cuando una empresa no cuenta con procesos de selección de personal eficientes se evidencia un desempeño mínimo de sus recursos humanos y una baja productividad por lo que el modelo presentado para el proceso de selección del sector comercial en las pequeñas empresas estuvo centrado en resolver esta problemática.

A nivel local Suarez, (2022) se enfoca en el Análisis de la planificación del talento humano a través de las pautas en la empresa en la ciudad de Manta.

Los hallazgos de esta investigación contribuyen a la creación de ambientes de trabajo más productivos y sostenibles en la industria ya mencionada, beneficiando tanto a los empleados como a las empresas, la implementación de estrategias adecuadas puede generar una mayor motivación, lo que impacta positivamente en la calidad de los proyectos desarrollados. Además, un entorno laboral saludable y bien gestionado fomenta la creatividad, un elemento clave en esta industria.

Round2Games enfrenta varios problemas significativos que afectan su desempeño organizacional. Entre ellos destacan una elevada tasa de rotación de personal, dificultades para alinear los valores de la empresa con los objetivos de los empleados y la ausencia de un sistema diseñado para el desarrollo profesional. Estas circunstancias han provocado una desconexión entre las necesidades estratégicas de la empresa y los procedimientos de contratación.

El presente estudio pretende abordar estas cuestiones proporcionando un análisis detallado de la dinámica actual y sugiriendo soluciones basadas en la integración del potencial humano con prácticas organizativas de éxito, adaptadas al contexto particular de Round2Games

Se justifica este trabajo investigativo porque este trabajo investigativo destaca y permite comprender de manera integral cómo la gestión del talento humano y la cultura organizacional influyen en el desempeño y la competitividad de las empresas de videojuegos. Además, este análisis ofrece información valiosa para optimizar los procesos de reclutamiento, desarrollo, formación y retención del personal, factores clave en una industria.

Caracterizada por la constante innovación y la necesidad de mantener equipos creativos y comprometidos. Asimismo, los resultados de esta investigación pueden servir como una guía práctica para fortalecer la alineación entre los valores organizacionales y las dinámicas del talento humano, contribuyendo al crecimiento sostenible de estas empresas en un mercado altamente competitivo.

Lo cual las hipótesis se basan en el proceso de reclutamiento efectivo en las empresas de videojuegos maximiza el potencial humano, lo que aumenta la innovación y productividad. La formación continua de los empleados favorece estructuras organizacionales más flexibles.

En este orden es necesario argumentar sobre la Gestión de talento humano. De acuerdo con Olinda y Delgado (2020)

La gestión del talento humano mejora el desempeño laboral, siendo lo más resaltante las capacitaciones y estímulos de desempeño que realiza la institución, contando que la importancia del personal en todas las organizaciones ha cobrado mucha importancia porque son fundamentales en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Bajo este criterio se destaca que todo personal tiene una mejora notable si se maneja de manera eficiente, subraya que esto también se puede ver involucrado en las empresas dedicadas a la elaboración de video juegos ya que se maneja una presión de nivel alta al momento de presentar y elaborar un nuevo video juego siendo selectivos con el personal.

Por otra parte, Gaspar

La gestión del talento humano es el elemento funcional de la organización, el cual se encarga de la administración eficiente de los recursos humanos y sus capacidades, para la ejecución de sus funciones, al llevar a cabo una gestión de talento humano eficiente y de calidad se promueve el buen desempeño laboral, la obtención de los objetivos empresariales, y el éxito en las organizaciones. (2021, pág. 319)

En correspondencia con la opinión mencionada se distingue que la gestión del talento humano es de suma importancia para administrar o gestionar de forma coherente las funciones y capacitación de una empresa, dando un control y una organización sobresaliente al momento de desempeñar el talento del colaborador.

Ahora bien, según Guerrero "El proceso de reclutamiento y selección por competencias de personal está dirigida a la búsqueda y colocación del mejor personal especializado para llevar a cabo labores específicas en las empresas o instituciones" (2021). La estructura base del trabajo en las áreas funcionales y el eje principal en la cadena de valor de los procesos operativos de los otros procesos en la gestión humana, tales como la gestión por competencias, el empoderamiento del personal, el reclutamiento y la selección de personal, contratación, la capacitación y la evaluación del desempeño, la responsabilidad social empresarial

aplicada y el mejoramiento continuo, entre otros procedimientos (Ramírez, 2023) Teniendo en cuenta lo antes planteado todo personal debe ser evaluado para determinar si es capaz de rendir en el área que se va a desempeñar debido que debe ser responsable socialmente, empresarialmente destacando continuamente.

En referencia al desarrollo y formación. Barrios et al., (2020) define "desarrollo" de varias maneras. Una de ellas, "dar mayor magnitud o relevancia a algo", se enfoca en hacer que algo crezca o se haga más importante. Sin embargo, la acepción que más se ajusta al "desarrollo de competencias" es la de "crecer hasta alcanzar el grado de madurez o perfección". Esta última refleja mejor la idea de cómo las competencias de talento humano evolucionan y se perfeccionan con el tiempo.

Según Mosquera (2021) que a través del reclutamiento las empresas logran obtener los diamantes en bruto que necesitan para asegurar el cumplimiento de sus objetivos, es a través de la formación que dichos diamantes son pulidos. Para que un negocio logre crecer necesita que sus colaboradores desarrollen las competencias necesarias para lograr un óptimo rendimiento. Ambas teorías argumentan que todo desarrollo que se logra va de la mano junto a la formación o capacitación que se le da al colaborador para así explotar o desarrollar ese potencial humano.

La gestión del bienestar y motivación se interrelacionan según Bedoya et al., (2022) "la motivación puede ser factor de distinción e influencia en el comportamiento y funcionamiento del talento humano, suministrando herramientas a los gerentes o directivos para que orienten sus esfuerzos hacia los aspectos que están contribuyendo afectar positiva o negativamente la productividad de la empresa". Define Sánchez Restrepo, (2022) que "bienestar es un soporte de la dinámica de las instituciones, dado que su tarea es ayudar a crear un buen ambiente laboral que permita conseguir calidad de vida. Ello se logra con el abordaje de las condiciones existentes en ese medio y la identificación de sus necesidades socio laborales."

Desde la perspectiva compartida se identifica que la gestión del talento humano en la industria de los videojuegos también debe enfocarse en equilibrar la motivación y el bienestar. Esta combinación no solo mejorará la productividad y el rendimiento, sino que también contribuirá a la retención del talento y al éxito a largo plazo de las empresas en este competitivo sector.

Bajo este contexto, es pertinente definir la cultura organización, Reinoso y Pérez aseveran que "es la unión de normas, hábitos y valores que, de una forma u otra, son utilizados por las personas y/o grupos que

forman parte de la institución, capacitados para controlar la forma que interactúan con su contexto entre sí” (2019, pág. 3). Por otro lado Sánchez et al., mencionan que “una cultura organizacional óptima no se puede considerar simplemente la adición de las individualidades del talento humano que labora en la compañía y que prestan sus servicios en una determinada organización o empresa, muy por el contrario, la cultura organizacional cimienta sus bases sólidas previamente para luego adaptar a sus empleados a la misión, visión, objetivo, valores, creencias, hábitos, normas y costumbres de la institución, es allí donde la Gestión del Talento Humano lleva consigo una responsabilidad vital para la compañía porque debe ser extremadamente cuidadoso en la selección y manejo del desempeño laboral” (2023, pág. 9).

Las empresas dedicadas a la creación de videojuegos dirigen su talento humano hacia una idea o meta compartida, alineando esfuerzos y objetivos en una misma dirección. Esto permite que los equipos trabajen de manera cohesionada, fomentando un enfoque colectivo que impulsa el logro de resultados comunes.

Teniendo en cuenta el estudio desarrollado por el grupo de investigadores de la editorial Vorecol, se enfatiza en la relación de la cultura organizacional y su relación con la transparencia entonces “en la cultura organizacional la transparencia ha demostrado ser un factor clave para fomentar la confianza entre los empleados, entre los clientes y la dirección de una empresa además de ser fundamental para construir una cultura empresarial sólida” (2024).

El potencial humano se fortalece en relación con la transparencia, confianza y ayuda que se brinda al talento humano destacando que las empresas de video juegos necesitan potencializar la creatividad a la hora de presentar nuevas ideas buscando ofrecer una mejor experiencia al usuario. Según Rodríguez (2022) El potencial humano es el recurso máspreciado de una nación y su captación, formación y desarrollo deben encontrarse entre las prioridades establecidas por los gobiernos para impulsar y desarrollar su política económica social, constituyéndose a su vez como el componente esencial del Sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación.

El potencial humano es esencial para el progreso de una empresa porque determina el éxito de la empresa tanto económico y social a través de su captación, formación y desarrollo. Este recurso, se debe aprovechar debido que si el personal desarrolla mejor potencial las empresas pueden crecer de forma más rápida y eficaz.

Ridge, (2024) sostiene que “el diseño organizacional es un proceso esencial en el desarrollo y estructuración de una empresa. Se trata de la

configuración de la estructura, los roles y las relaciones internas de una organización, con el objetivo de alcanzar eficiencia, productividad y éxito". El diseño organizacional permite el establecimiento de una estructura clara y coherente dentro de la empresa, lo que facilita la comunicación, define roles y responsabilidades, y optimiza los procesos operativos.

Aquellos orientados a la satisfacción de una necesidad personal, que antepone los intereses particulares sobre los comunitarios, este grupo se conoce como Valores Individualistas. Por otro lado, aquellos valores que cuya orientación, tiende a la búsqueda del bien común, aun cuando esto implique al menos de manera parcial sacrificar el interés individual, y este grupo es conocido como Valores Colectivistas (Campos Sánchez. & Lara Salazar, 2023).

El no estar centrado en un trabajo en equipo de forma secuencial puede producir errores dentro de lo que se quiere obtener sin embargo no puedes poner en un propio equipo de trabajo dos mentes líderes, porque no competirán de forma nefasta y en el ámbito empresarial de video juegos es un error fatal debido que las grandes corporaciones ya lo hacen y no llegan a un punto final.

## MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación posee un enfoque cuantitativo, no experimental y de alcance correlacional debido a que se relacionan dos variables, Según Sánchez "El enfoque cualitativo busca principalmente "dispersión o expansión" de los datos e información, mientras que el enfoque cuantitativo pretende intencionalmente "acotar" la información (medir con precisión las variables del estudio, tener "foco")" (2021). Para Acosta "el enfoque cuantitativo es una posición analítica empírica que se caracteriza porque el conocimiento es objetivo y no hay intervención de la realidad, los elementos son considerados como objetos, basado en los ideales fisicomatemáticos de la ciencia que lo caracterizan" (2023, pág. 91).

Por la naturaleza, se usa el enfoque mencionado por que hace uso de la estadística para medir y evaluar la gestión del talento humano y su relación con la cultura organizacional en las empresas de videojuegos Esta estrategia de investigación se centra en la recopilación de información para el análisis de los datos para posteriormente verificar si sus métodos de selección son eficaces sobre todo si determinan un talento humano de forma coherente dentro de la empresa destacando sus logros después de ingresar.

La investigación adopta el método Estadístico, basado en la aplicación de encuestas y la recolección de datos numéricos. Este enfoque permite cuantificar tendencias dentro de la industria, proporcionando una

visión clara y objetiva sobre los patrones y relaciones que emergen del análisis de las variables estudiadas. Según Argüelles et al., se refieren a la recolección como “la medición de variables y recoge la información que se especifica en el diseño de la investigación, la recolección se puede realizar a través de la observación o complejos procedimientos de medición” (2021, pág. 35).

La población está compuesta por 50 colaboradores quienes se encuentran trabajando en el área de producción o desarrollo de video juegos de la empresa Round2Games en la ciudad de Quito cuyos datos obtenidos serán mediante información contrastada en base de sus respuestas.

Se tomará en cuenta el número de total de los 50 colaboradores, por lo que no hizo falta calcular la muestra. Para la obtención de datos y la medición de la variable se escogió el cuestionario a través de la escala de Likert, la cual está compuesto por 10 ítems, con 5 opciones de respuesta, que son las siguientes: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Neutral, De acuerdo y Totalmente de acuerdo. Para el análisis de la información se considera el desarrollo de contenido que permite una medición gradiente de las opiniones, la elección de este enfoque facilita la cuantificación de respuestas subjetivas, transformando las percepciones individuales en datos cuantificables que reflejan tendencias y patrones en la variable estudiada.

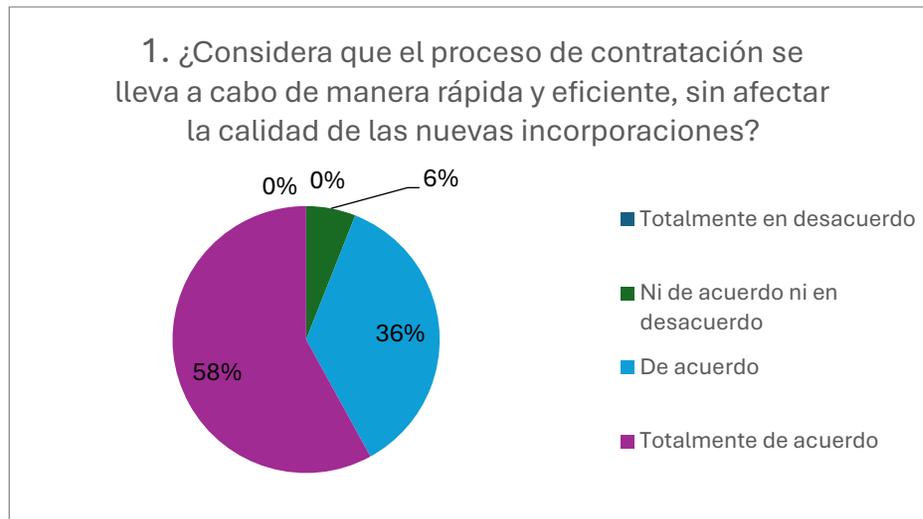
## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### Resultado

Bermúdez et al., “Los resultados, estos se consideran el eje principal del documento final. A partir de estos, se presentan las conclusiones, es decir, los hallazgos, y se responde al problema planteado y a los objetivos” (2021). Como expresan Bermúdez y el resto de autores los resultados son parte principal e importante de una investigación ya que puede representar ordenadamente los datos que se estén recopilando y de esta forma tener una comprensión más sencilla. Para Escamilla (2018) La discusión no es para repetir lo que ya se presentó en los resultados, es la sección que da más libertad, pero también el mayor reto al escribir. No se hace a placer, tiene una estructura deliberada. Es importante iniciarla con un breve resumen de los hallazgos, para que el lector conozca y entienda de qué trata el reporte. Como señala la autora Escamilla la discusión es la forma en la que uno redacta o explica de forma objetiva los resultados, en relación con los objetivos de la investigación para así destacar los puntos más importantes de forma más precisa.

A continuación, se presentarán los resultados obtenidos siguiendo el formato de encuesta con escala Likert, de las respectivas dimensiones las cuales se le realizara un análisis a cada una.

Figura 1.



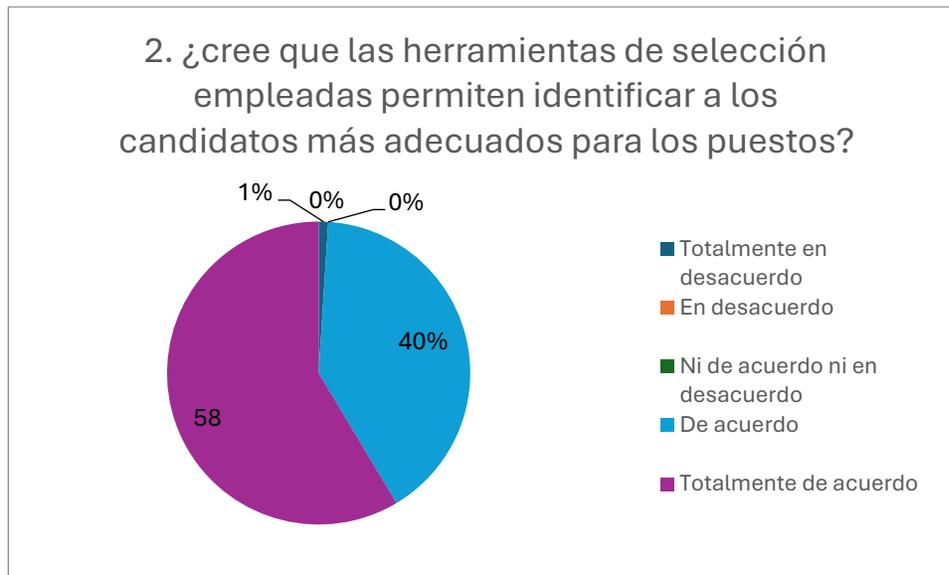
*Nota.* La figura muestra los resultados de la encuesta a los colaboradores. Fuente: Elaboración propia

#### Análisis

Según lo representado del gráfico 1 con un 58% de los encuestados totalmente de acuerdo y un 36% de acuerdo, se evidencia que el 94% de los empleados percibe que el proceso es rápido y eficiente. Esto destaca un fuerte nivel de confianza en la gestión de reclutamiento y refuerza la idea de que la empresa está equilibrando adecuadamente la velocidad con la calidad en la selección de talentos, un aspecto crucial en una industria tan competitiva.

Sin embargo, el 6% que se posiciona en "ni de acuerdo ni en desacuerdo" puede representar un grupo con experiencias mixtas, falta de interacción directa con el proceso o incluso desconocimiento sobre su impacto. Aunque pequeño, este porcentaje sugiere oportunidades de mejora en áreas como la comunicación interna y la estandarización de experiencias durante el reclutamiento.

Figura 2.



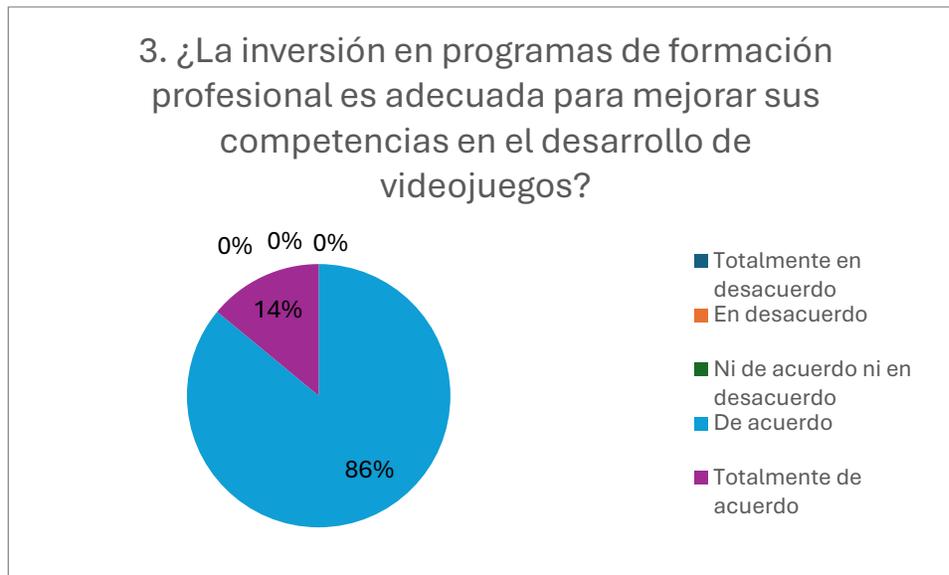
*Nota.* La figura muestra los resultados de la encuesta a los colaboradores. Fuente: Elaboración propia

### Análisis

Según los resultados de la gráfica 2, el 58% totalmente de acuerdo destaca un respaldo fuerte, mostrando que más de la mitad de los encuestados confía plenamente en la capacidad de las herramientas. Por su parte, el 40% de acuerdo complementa esta percepción positiva, aunque con una seguridad ligeramente menor. Sin embargo, el 2% que está en contra se logra analizar que hay casos específicos donde las herramientas no han cumplido con las expectativas, lo que podría señalar áreas de mejora o problemas puntuales en su aplicación.

En un sector tan competitivo como el de los videojuegos, la eficacia de las herramientas de selección es esencial para garantizar la incorporación de talento alineado con las necesidades técnicas y culturales de la empresa.

Figura 3.



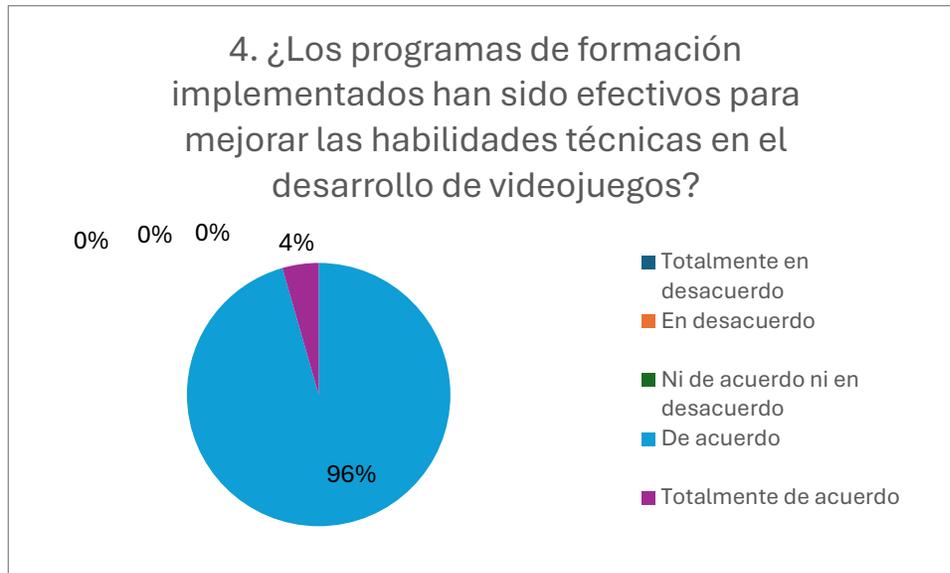
*Nota.* La figura muestra los resultados de la encuesta a los colaboradores. Fuente: Elaboración propia

#### Análisis

Según la gráfica 3, el 86% está de acuerdo e indica que la mayoría de los empleados percibe los programas de formación como útiles y bien diseñados, aunque podría haber espacio para incrementar su impacto o personalización. Por otro lado, el 14% totalmente de acuerdo representa a quienes consideran que estas iniciativas no solo son adecuadas, sino altamente efectivas para el desarrollo de habilidades clave.

Esta valoración positiva destaca el compromiso de la empresa con el crecimiento profesional de su equipo, un factor esencial en una industria en constante evolución como la de los videojuegos, donde mantenerse actualizado en tecnologías y tendencias es crucial.

Figura 4.



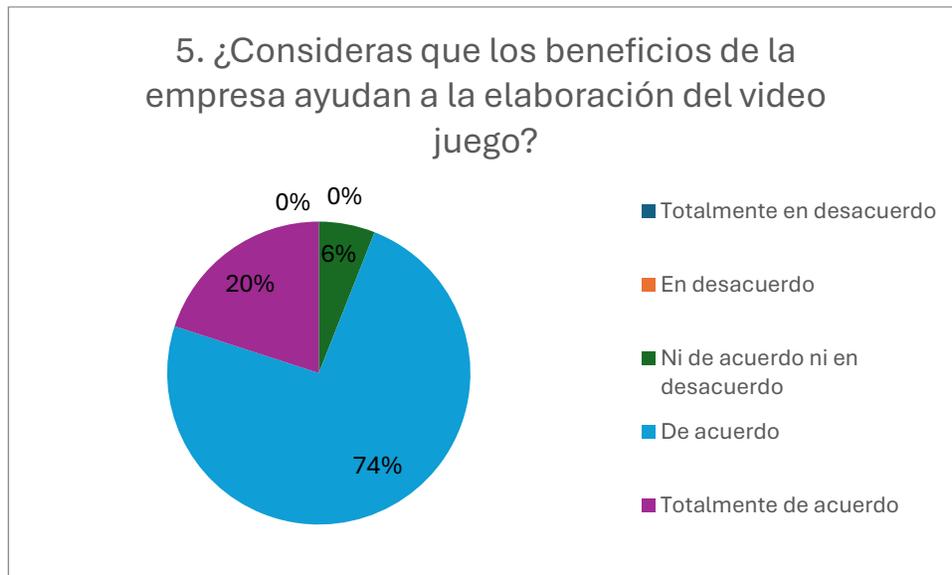
*Nota.* La figura muestra los resultados de la encuesta a los colaboradores. Fuente: Elaboración propia

#### Análisis

Analizando la gráfica 4, el 96% de acuerdo refleja que los programas están cumpliendo su propósito principal de fortalecer las capacidades del equipo. Por su parte, el 4% totalmente de acuerdo destaca a quienes consideran que estas formaciones son excepcionales, aunque este grupo es más reducido.

En un entorno tan creativo y en constante cambio como el de los videojuegos, invertir en el desarrollo del talento es fundamental. Sin embargo, estos resultados sugieren que podría explorarse la posibilidad de ofrecer opciones más personalizadas o innovadoras para conectar con las expectativas de todos los participantes.

Figura 5.

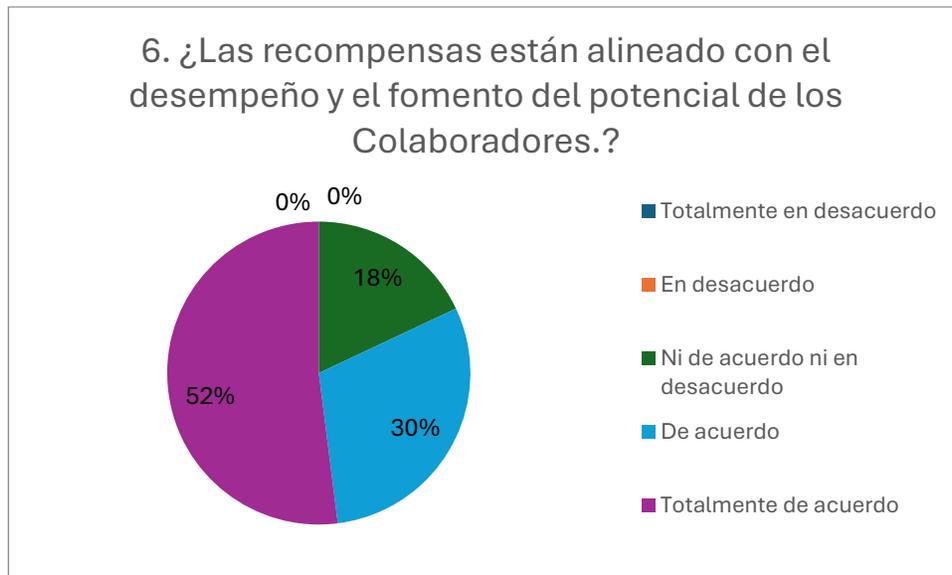


*Nota.* La figura muestra los resultados de la encuesta a los colaboradores. Fuente: Elaboración propia

#### Análisis

Observando la imagen 5 la mayoría de los empleados, el 94% de totalidad positiva, cree que los beneficios de la empresa influyen positivamente en el proceso de desarrollo de videojuegos, lo que indica que estos beneficios se ajustan a las necesidades del equipo y facilitan su trabajo. Sin embargo, el 6% se muestra neutral, lo que indica que, aunque en general los beneficios están bien valorados, algunos empleados pueden no ver su contribución directa a la creación del producto o pueden tener expectativas diferentes sobre cómo estos beneficios deben apoyar su trabajo.

Figura 6.



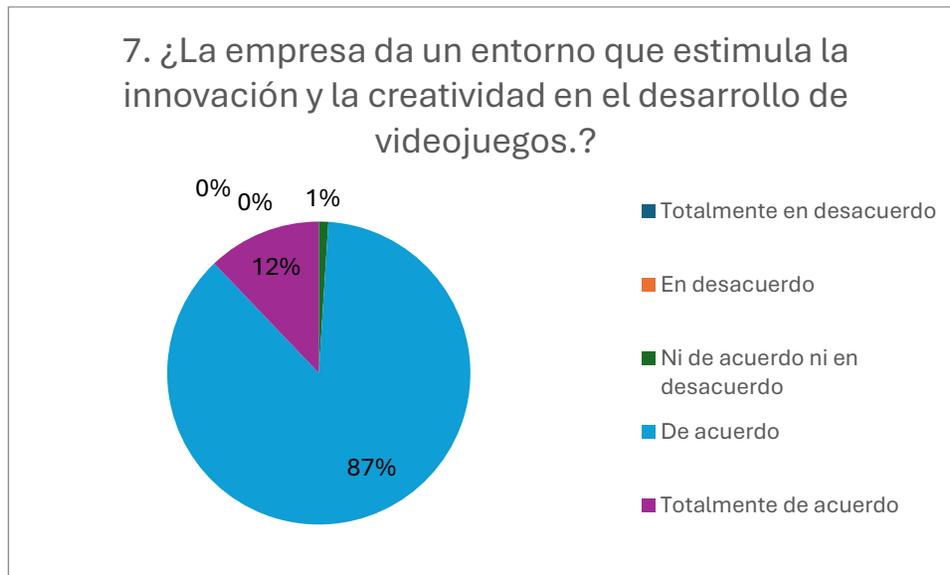
*Nota.* La figura muestra los resultados de la encuesta a los colaboradores. Fuente: Elaboración propia

#### Análisis

Según la gráfica 6, la mayoría de los empleados, con un 52% de acuerdo global y un 30% de acuerdo simple haciendo el 82%, cree que la remuneración está en consonancia con el rendimiento y el desarrollo potencial de los colaboradores. Esto demuestra que una gran parte del equipo cree que sus esfuerzos y logros son valorados y remunerados de forma justa, lo que favorece el desarrollo profesional y la motivación.

Sin embargo, el 18% que se sitúa en la categoría "ni de acuerdo ni en desacuerdo" indica que hay una parte de la empresa que, si bien no está totalmente insatisfecha, no cree que las recompensas estén totalmente vinculadas a su rendimiento o al impulso de su potencial. En general, la percepción es positiva, pero este 18% puede indicar ámbitos en los que las recomendaciones pueden adaptarse o mejorarse para potenciar.

Figura 7.

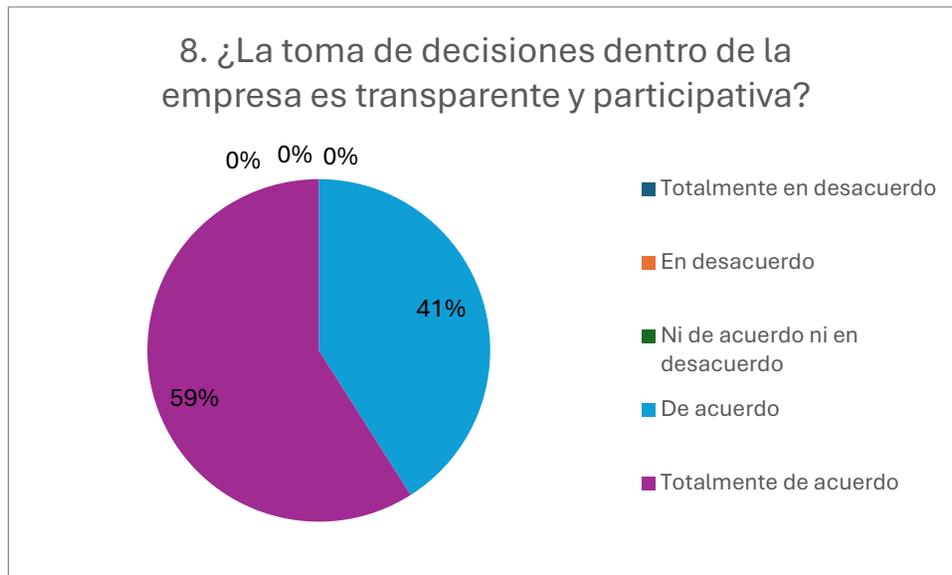


*Nota.* La figura muestra los resultados de la encuesta a los colaboradores. Fuente: Elaboración propia

### Análisis

De acuerdo con la gráfica 7 destacamos que un 1% cree que la innovación no es creativa o moderna, sin embargo, se puede deducir que la gran mayoría de los empleados cree que la empresa ofrece un entorno que fomenta la innovación y la creatividad en la creación de videojuegos. Este bajo porcentaje en la categoría neutral sugiere que casi todos los colaboradores tienen una opinión clara sobre el tema, y es más probable que la mayoría vea con buenos ojos el entorno creativo de la empresa. Sin embargo, la existencia de este pequeño porcentaje sugiere que, aun siendo una fracción mínima, hay un pequeño porcentaje de empleados que carecen de una percepción clara o que no han comprobado directamente los factores que fomentan la innovación y la creatividad.

Figura 8.



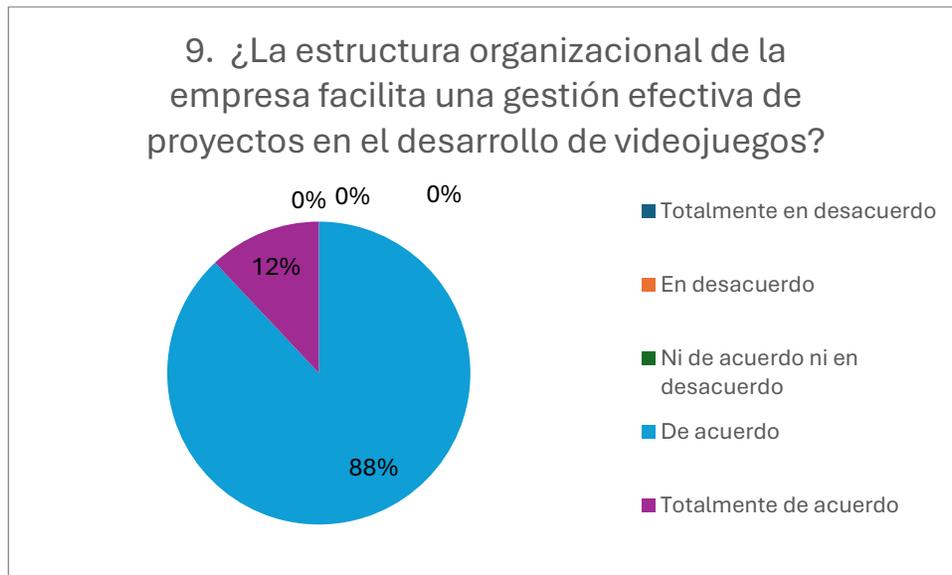
*Nota.* La figura muestra los resultados de la encuesta a los colaboradores. Fuente: Elaboración propia

#### Análisis

El 59% totalmente de acuerdo resalta un fuerte respaldo a la idea de que la transparencia y la participación son realmente valoradas y practicadas en la empresa, mientras que el 41% de acuerdo también está de acuerdo, aunque con un grado ligeramente menor de convencimiento.

En general, estos resultados sugieren que la cultura de toma de decisiones en la empresa es mayormente abierta y colaborativa, aunque siempre puede haber espacio para fortalecer aún más la participación y la claridad en algunos aspectos.

Figura 9.



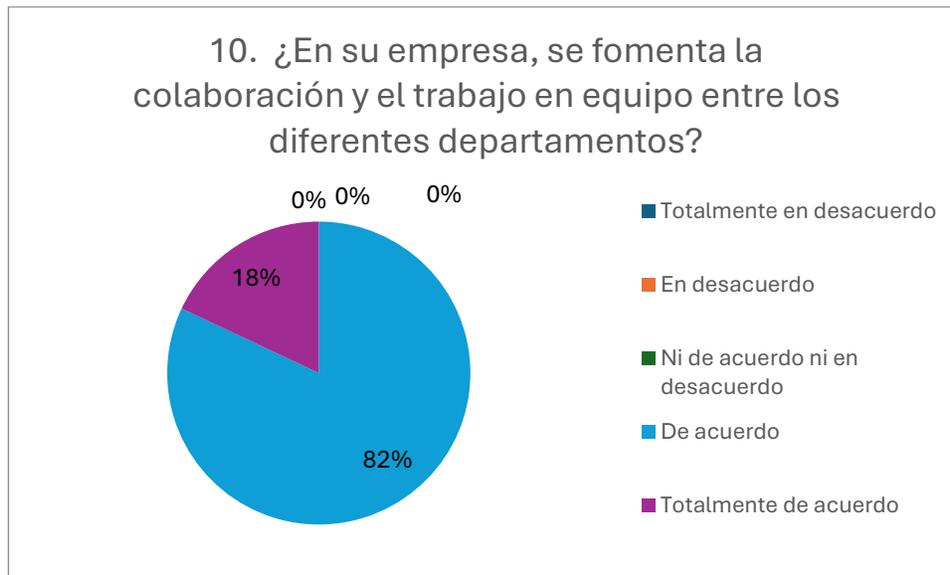
*Nota.* La figura muestra los resultados de la encuesta a los colaboradores. Fuente: Elaboración propia

#### Análisis

Como evidencia la gráfica un 85% de la muestra está de acuerdo e identifica a la estructura organizacional de una empresa un elemento fundamental para facilitar la gestión efectiva para los proyectos en el desarrollo de los videojuegos mientras que se evidencia un 12% que se encuentra totalmente de acuerdo con la influencia significativa que representa una buena estructura organizacional dentro la empresa para la planificación, ejecución y finalización de un proyecto de videojuegos.

Es notable la importancia de una buena estructura organizacional por ello es fundamental implementarlo.

Figura 10.



*Nota.* La figura muestra los resultados de la encuesta a los colaboradores. Fuente: Elaboración propia

#### Análisis

En la presente gráfica se puede identificar un 82% de acuerdo con que dentro de las empresas se fomenta el trabajo en equipo entre los diferentes departamentos, mientras que un 18% se encuentra solo de acuerdo con esta interacción es decir no lo toman como un punto principal y fundamental pero si es tomado en cuenta dentro de los factores que debe cumplir una empresa para así desarrollar su funciones en buen ambiente laboral, promoviendo el trabajo en equipo para así cumplir con los objetivos propuestos por las empresas.

Es notable la tendencia de preocupación en el bienestar de las empresas ya que desde las opciones medias a bajas de calificación no hay respuestas.

#### Discusión

Uno de los grandes factores que presenta un nivel bajo de relevancia para las empresas es la relación de la gestión del talento humano y la cultura organizacional que se lleva dentro de la empresa, lo cual conlleva a una elevada tasa de rotación de personal, dificultades para alinear los valores organizativos con los objetivos de los empleados y la ausencia de un sistema diseñado para el desarrollo profesional de los colaboradores, por ello es importante saber identificar la relación entre estos 2 grandes elementos para las empresas de videojuegos con el fin

de potencializar sus habilidades para un mejor desempeño de funciones y cumplimiento de objetivos de la empresa.

En cuanto a las fortalezas, el estudio destaca que las empresas con procesos de selección enfocados en habilidades específicas, tanto creativas como técnicas, pueden identificar talentos clave que impulsan la innovación, un aspecto fundamental para la industria de los videojuegos. Esta tendencia coincide con estudios previos que señalan que un reclutamiento efectivo puede aumentar significativamente el rendimiento organizacional y la creatividad de los equipos. No obstante, también se han identificado algunas debilidades. La diversidad en los equipos es un área que presenta desafíos, ya que la falta de integración efectiva de diversos perfiles podría restringir la innovación colectiva. Además, se evidencian deficiencias en ciertos procesos internos que, si se optimizan, podrían mejorar significativamente el desempeño organizacional.

En comparación con otros estudios de relación similar destacamos a los autores. Santana & Loor, (2024) en su investigación también destacan la importancia de estudiar el impacto de la cultura organizacional en la gestión del talento ya que radica en su potencial para mejorar el funcionamiento y la competitividad de las empresas. Por lo cual comprender cómo la gestión del talento influye en cultura organizacional desde cualquier contexto puede proporcionar información valiosa para desarrollar estrategias y políticas que promuevan ambientes laborales saludables, motivadores y productivos.

A través de los estudios se halló que la inversión en programas de formación profesional fortalece las habilidades de los empleadores en conjunto que brinda mejores posibilidades para desarrollar los trabajos en equipo entre los colaboradores, lo que es esencial en una industria dinámica como la de los videojuegos, en la que la flexibilidad y el desarrollo constante de habilidades son fundamentales para innovación de nuevos proyectos.

## Referencia

- Acosta Faneite, S. F. (13 de Julio de 2023). Los enfoques de investigación en las Ciencias Sociales. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 3(8), 82-95. Obtenido de <https://doi.org/10.53595/rlo.v3.i8.084>
- Argüelles Pascual, V., Burgos Martínez, R., & Palacios, R. H. (05 de Enero de 2021). Etapas del método estadístico. *Ciencia Huasteca Boletín Científico de la Escuela Superior de Huejutla*, 9(17), 35-36. Obtenido de Vol. 9 Núm. 17 (2021): Ciencia Huasteca Boletín Científico de la Escuela Superior de Huejutla: <https://doi.org/10.29057/esh.v9i17.6703>
- Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., & Mora Sánchez, N. V. (02 de Septiembre de 2019). *Gestión de administración de los Recursos Humanos*. Obtenido de Scielo.Revista universidad y sociedad: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000400163](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163)
- Barrios Hernández, K., Olivero Vega, E., & Figueroa Saumet, B. (01 de Abril de 2020). *Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas*. Obtenido de scielo: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Bedoya Flórez, J., Garzón Acuña, J., & Mendoza Gutiérrez, J. C. (30 de Mayo de 2022). *La motivación del talento humano una estrategia empresarial para aumentar la productividad en las organizaciones colombianas*. Obtenido de Bogotá : Fundación Universitaria del Área Andina: <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4542>
- Bermúdez Rubio, D., Cuenca Rivera, P. E., García Murillo, P. G., Gutiérrez Gómez, G., & Portela Ramírez, A. J. (2021). Sugerencias para escribir análisis de resultados, conclusiones y recomendaciones en tesis y trabajos de grado. *REVISTA CITAS*, 7(1), 1-12. Obtenido de <https://doi.org/10.15332/24224529.6608>
- Campos Sánchez., A., & Lara Salazar, J. (2023). Individualismo y colectivismo como predictores de la intención emprendedora en estudiantes universitarios. *Scientia Et PRAXIS*, 3(5), 60-82. doi:<https://doi.org/10.55965/setp.3.05.a3>
- Castro Mori, K., & Delgado Bardales, J. (19 de Noviembre de 2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 30-40. Obtenido de Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>
- Escamilla Ortiz, A. (Septiembre de 2018). *¿Qué debe llevar la discusión?* Obtenido de Scielo: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-00992018000300157](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-00992018000300157)
- Espinoza Moran, R. A. (22 de Agosto de 2022). *Análisis en los Procesos de Selección del Personal en las Pequeñas Empresas del Sector Comercial de Guayaquil del año 2021*. Obtenido de Repositorio Institucional de la Universidad Politécnica Salesiana: <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/23739>
- Gaspar Castro, M. F. (12 de Agosto de 2021). *La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas*. Obtenido de DIALNET: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8042592>
- Guerrero Egurrola, D. A. (01 de Julio de 2021). Gestión por competencias para el proceso de reclutamiento y selección del talento humano. *Revista Electrónica De Ciencias Gerenciales*, 3(5). doi:<https://doi.org/10.35381/gep.v3i5.33>
- Mosquera Maldonado, M. N. (16 de Diciembre de 2021). Estrategias gerenciales y la gestión del talento humano; Neutrosfía en los modelos de formación continua. *Revista Asociación Latinoamericana De Ciencias Neutrosóficas*, 33-41. Obtenido de Revista Asociación Latinoamericana De Ciencias Neutrosóficas: <https://fs.unm.edu/NCML2/index.php/112/article/view/171>
- Ramírez, W. E. (10 de Mayo de 2023). *Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual: una revisión bibliográfica*. Obtenido de INNOVA Research Journal (UIDE): <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n2.2023.2234>

- Razuri Tejada, M. (01 de Julio de 2023). *Gestión del talento humano y la productividad laboral de los colaboradores en una empresa agroindustrial, 2023*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Privada del Norte: <https://hdl.handle.net/11537/37802>
- Reinoso Lara, M. G., & Pérez Briceño, J. C. (Mayo de 2019). *CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LAS PYMES*. Obtenido de Eumed.Observatorio de la economía latinoamericana: [https://www.eumed.net/rev/oel/2019/05/cultura-organizacional.html#google\\_vignette](https://www.eumed.net/rev/oel/2019/05/cultura-organizacional.html#google_vignette)
- Ridge, B. (15 de Febrero de 2024). *El diseño organizacional y sus elementos: una visión detallada y clara*. Obtenido de Blog. Mblob Multimedia: [https://www.mediummultimedia.com/disenyo/que-es-el-diseno-organizacional-y-sus-elementos/#google\\_vignette](https://www.mediummultimedia.com/disenyo/que-es-el-diseno-organizacional-y-sus-elementos/#google_vignette)
- Rodríguez, L. Z. (11 de Abril de 2022). *Dinámica del potencial humano en el Sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación en Cuba*. Obtenido de Scielo.: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2304-01062022000100003&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2304-01062022000100003&script=sci_arttext)
- Sánchez Castro, Á., Cabezas Ramirez, T. V., Guaranga Rivera, H. V., & Ninalaya Casallo, M. (2023). *Cultura organizacional y la gestión del talento humano en el campus universitario*. guayaquil: Cide. Obtenido de [https://repositorio.cidecuador.org/bitstream/123456789/2868/3/Libro%20La%20Cultura%20Organizacional\\_VF.pdf](https://repositorio.cidecuador.org/bitstream/123456789/2868/3/Libro%20La%20Cultura%20Organizacional_VF.pdf)
- Sánchez Molina, A. A., & Murillo Garza, A. (30 de Julio de 2021). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Debates Por La Historia*, 9(2), 147-181. Obtenido de <https://doi.org/10.54167/debates-por-la-historia.v9i2.792>
- Sánchez Restrepo, J. A. (2022). *La gestión del bienestar laboral y social del talento humano en las instituciones prestadoras de servicios de salud en Colombia, 2007-2022: una revisión documental*. Obtenido de Repositorio Institucional Universidad de Antioquia: [https://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/32932/2/SanchezJhennifer\\_2022\\_BienestarSocialIPS.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/32932/2/SanchezJhennifer_2022_BienestarSocialIPS.pdf)
- Santana Moncada, Y. M., & Loor Chávez, T. D. (2024). Cultura Organizacional En La Gestión De Talento Humano De Las Pymes, Cantón Santa Elena 2024. *Journal Business Science*, 5(1), 161–175. Obtenido de <https://doi.org/10.56124.jbs.v5i1.011>
- Suarez Santana, G. A. (04 de Diciembre de 2022). *Análisis de la planificación del talento humano a través de las pautas en la empresa AQUA Y SISTEMAS en la ciudad de Manta*. Obtenido de Repositorio Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí: <https://repositorio.ulead.edu.ec/handle/123456789/4530>
- Vorecol. (13 de Septiembre de 2024). *La influencia de la transparencia en la cultura organizacional y su efecto*

## ANEXO

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>				
¿Cómo impactan la innovación tecnológica y la demanda de habilidades específicas en la eficiencia organizacional y el desempeño del personal en las empresas de servicios de videojuegos?	Analizar la gestión del talento humano y su relación con la cultura organizacional en las empresas de videojuegos.	La gestión del talento humano tiene relación con la cultura organizacional en las empresas de videojuegos.	<b>Variable Independiente (X):</b> Gestión del talento humano	<b>X1:</b> Reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tiempo de contratación</li> <li>Calidad de los nuevos contratados</li> <li>Herramientas y técnicas de selección utilizadas</li> </ul>	<b>Modalidad básica de la Investigación Diseño</b> No experimental Cuantitativo <b>Método:</b> ESTADISTICO <b>Tipo de investigación:</b> Bibliográfico, Correlacional. <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario con Escala normativa de Likert.
<b>Problema Específico 1:</b>	<b>Objetivo Específico 1</b>	<b>Hipótesis Específica 1</b>		<b>X2:</b> Desarrollo y formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inversión de formación de empleados</li> <li>Número de horas en formación anuales</li> <li>Eficacia de los programas de formación</li> </ul>	
¿Cómo afecta la estrategia de reclutamiento al aprovechamiento del potencial humano en las empresas de videojuegos, y cuáles son los factores clave que influyen en dicho proceso?	Identificar la relación del reclutamiento con el potencial humano en las empresas de videojuegos.	El proceso de reclutamiento efectivo en las empresas de videojuegos está directamente relacionado con la maximización del potencial humano, lo que incrementa la innovación y productividad dentro de la organización.		<b>X3:</b> Retención	<ul style="list-style-type: none"> <li>Autoconcepto</li> <li>Respuesta negativa al trabajo</li> <li>Sentimiento de escasa competencia profesional</li> </ul>	
<b>Problema Específico 2:</b>	<b>Objetivo Específico 2</b>	<b>Hipótesis Específica 2</b>	<b>Variable Dependiente (Y):</b> Cultura Organizacional	<b>Y1:</b> Potencial humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>Liderazgo</li> <li>Innovación</li> <li>Recompensa</li> </ul>	<b>Población</b> 50 colaboradores <b>Muestra:</b> Se aplicó la fórmula de muestreo en del área de producción de las empresas dedicadas a este tipo de creación <b>Unidad de análisis</b> Área de talento humano y como gestionan al personal y como lo motivan
<b>Problema Específico 3:</b>	<b>Objetivo Específico 3</b>	<b>Hipótesis Específica 3</b>		<b>Y2:</b> Diseño organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estructura</li> <li>Comunicación Organizacional</li> <li>Toma de decisiones</li> </ul>	
¿Cómo influyen las características culturales de individualismo y colectivismo en la retención del talento en las empresas de videojuegos, y cuáles son las mejores prácticas para equilibrar estos valores en la gestión del capital humano?	Evaluar la relación de la retención con el individualismo y colectivismo en las empresas de videojuegos.	Las empresas de videojuegos que promueven un equilibrio entre individualismo y colectivismo tienen una mayor retención de talento, debido a un entorno laboral que fomenta tanto la autonomía personal como el trabajo colaborativo.		<b>Y3:</b> Individualismo o y Colectivismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Motivación</li> <li>Conflicto y Cooperación</li> <li>Identidad</li> </ul>	

**Tema:** Gestión del Talento Humano y su relación con la cultura organizacional en las empresas de servicio de videojuegos

**Enunciado del problema:** ¿Cómo impactan la innovación tecnológica y la demanda de habilidades específicas en la eficiencia organizacional y el desempeño del personal en las empresas de servicios de videojuegos?

**Objetivo general:** Analizar la gestión del talento humano y su relación con la cultura organizacional en las empresas de videojuegos.

Hipótesis de investigación	Unidad de análisis	Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Instrumento
La gestión del talento humano tiene relación con la cultura organizacional en las empresas de videojuegos.	Área de Talento humano dentro de las empresas de videojuegos.	<b>Variable independiente (X)</b> Gestión del talento humano	consiste en identificar qué competencias profesionales, actitudes y aptitudes necesita reunir el personal para desempeñar correctamente cada uno de los puestos de trabajo.	El análisis de competencias para la descripción de puestos implica un proceso sistemático de identificación, evaluación y documentación de las habilidades	<b>X1:</b> Reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo de contratación</li> <li>• Calidad de los nuevos contratados</li> <li>• Herramientas y técnicas de selección utilizadas</li> </ul>	1 ¿Considera que el proceso de contratación se lleva a cabo de manera rápida y eficiente, sin afectar la calidad de las nuevas incorporaciones? 2 ¿cree que las herramientas de selección empleadas permiten identificar a los candidatos más adecuados para los puestos?	Escala de Likert	Cuestionario
				La evaluación de actitudes y aptitudes para la selección de personal consiste en aplicar métodos estandarizados para medir las características personales y profesionales de los candidatos	<b>X2:</b> Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inversión de formación de empleados</li> <li>• Número de horas en formación anuales</li> <li>• Eficacia de los programas de formación</li> </ul>	3 ¿La inversión en programas de formación profesional es adecuada para mejorar sus competencias en el desarrollo de videojuegos? 4 ¿Los programas de formación implementados han sido efectivos para mejorar las habilidades técnicas en el desarrollo de videojuegos?		Cuestionario
				El desarrollo de programas de capacitación basados en competencias implica diseñar e implementar programas de formación que aborden las habilidades	<b>X3:</b> Retención	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estabilidad del colaborador</li> <li>• Beneficios del colaborado</li> </ul>	5 ¿Consideras que los beneficios de la empresa ayudan a la elaboración del video juego?		Cuestionario
		<b>Variable dependiente (Y):</b> Cultura Organizacional	conjunto de creencias, valores y prácticas compartidas que permite a un grupo de personas enfocar todas sus actividades hacia una misma meta.	Identificar, desarrollar y aprovechar el potencial humano de manera sistemática y objetiva, promoviendo un entorno laboral productivo y eficiente.	<b>Y1:</b> Potencial humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo</li> <li>• Innovación</li> <li>• Recompensa</li> </ul>	6 ¿Las recompensas están alineado con el desempeño y el fomento del potencial de los Colaboradores.? 7 ¿La empresa da un entorno que estimula la innovación y la creatividad en el desarrollo de videojuegos.?		Cuestionario
			Abarca todas aquellas estrategias y prácticas implementadas para crear un ambiente de trabajo que promueva el bienestar y el desempeño óptimo de los empleados.	Identificar, desarrollar y aprovechar el potencial humano de manera sistemática y objetiva, promoviendo un entorno laboral productivo y eficiente.	<b>Y2:</b> Diseño organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructura</li> <li>• Comunicación Organizacional</li> <li>• Toma de decisiones</li> </ul>	8. ¿La toma de decisiones dentro de la empresa es transparente y participativa? 9 ¿La estructura organizacional de la empresa facilita una gestión efectiva de proyectos en el desarrollo de videojuegos?		Cuestionario
			Convierte conceptos abstractos en elementos observables y medibles, proporcionando una base.	Identificar, desarrollar y aprovechar el potencial humano de manera sistemática y objetiva, promoviendo un entorno laboral productivo y eficiente.	<b>Y3:</b> Individualismo y colectivismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación</li> <li>• Conflicto y Cooperación</li> <li>• Identidad</li> </ul>	10. ¿En su empresa, se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo entre los diferentes departamentos?		Cuestionario

