



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

**IMPACTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE
GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO BASADO EN LA
FILOSOFÍA BUDISTA DE NICHIREN DAISHONI PARA LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA 3G CONSULTORES**

SRL, LIMA, 2016

PRESENTADA POR

LUIS ANDRES CHACALIAZA RIOS

ASESOR

HERNAN CARLOS SAMAR LIU

TESIS

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION DE NEGOCIOS INTERNACIONALES**

LIMA – PERÚ

2017



CC BY

Reconocimiento

El autor permite a otros distribuir y transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra, incluso con fines comerciales, siempre que sea reconocida la autoría de la creación original

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

TESIS

**IMPACTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE GESTIÓN
DE DESARROLLO HUMANO BASADO EN LA FILOSOFÍA
BUDISTA DE NICHAREN DAISHONI PARA LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA 3G CONSULTORES
SRL,LIMA,2016**

PARA OPTAR

**EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE
NEGOCIOS INTERNACIONALES**

PRESENTADO POR:

LUIS ANDRES CHACALIAZA RIOS

ASESOR:

MAGISTER HERNAN CARLOS SAMAR LIU

LIMA-PERÚ

2017

DEDICATORIA

Agradezco a Dios, por estar a mi lado en todo momento.

A mis padres, por los valores que me inculcaron y por todo el apoyo y la fuerza que me brindaron.

A mi asesor, por ser mi guía constante y motivarme a seguir avanzando durante el desarrollo de la presente investigación.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por brindarme sabiduría, paciencia e inteligencia a lo largo de la elaboración de mi investigación.

También agradezco a mi familia, por su ejemplo y motivación constante para alcanzar la mi primera meta de llegar a ser licenciado.

A la organización SOKA GAKAI INTERNATIONAL , por brindarme una gran formación humana basada en filosofía budista ayuda necesaria para la formulación del modelo de gestión.

A mi esposa por el apoyo constante y a mi hija por ser un motivo para la obtención del título de licenciado.

Agradezco a mi asesor de tesis, el profesor, Hernán Samart, por su apoyo y asesoría en la formulación y elaboración de la tesis presentada.

A la profesora Amparo Rodriguez por su apoyo, motivación y guía.

Finalmente, agradezco a mi casa de estudios “Universidad de San Martín de Porres” por ser mi guía general en estos 5 años de arduo trabajo constante.

INDICE

Tabla de contenido

RESUMEN	1
ABSTRACT	2
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.1. Descripción de la situación problemática.....	5
1.2. Formulación del problema	6
1.2.1. Problema principal.....	6
1.2.2. Problemas derivados.....	6
1.3. Objetivos de la investigación	7
1.3.1 Objetivo principal.....	7
1.3.2. Objetivos derivados.....	7
1.4. Justificación de la investigación.....	8
1.4.1 Importancia de la investigación	8
1.4.2 Viabilidad de la investigación	8
1.5. Limitaciones del estudio.....	9
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	10
2.1. Antecedentes de la Investigación	10
2.2. Bases Teóricas	13
2.2.1 Definición del Desarrollo Humano Empresarial.....	13
2.2.2. Definición de la motivación laboral	13
2.2.3. Importancia de la motivación laboral	14
2.2.4. Definición de Compromiso Laboral	15
2.2.5. Importancia del Compromiso Laboral.....	16
2.2.6. Definición de Satisfacción Laboral	16
2.2.7. Factores de la Satisfacción Laboral	17
2.2.8. Importancia de la Satisfacción Laboral.....	19
2.2.9. Definición del modelo de gestión de desarrollo talento humano	20
2.2.10. Tipos de Modelos de gestión de desarrollo humano	21
2.2.10.1 Modelo de gestión de personas como departamento de personal.....	21
2.2.10.2. Modelo de gestión de comportamiento.....	21
2.2.10.3 Modelo estratégico de gestión de personas.	22
2.2.10.4. Modelo de gestión de personas articulado por competencias	23
2.2.11 Definición de la Filosofía	23

2.2.12. Filosofía Budista.....	24
2.2.13. Nicheren Daishoni	25
2.2.14 Importancia de la Filosofía de Nicheren	25
2.3. Definición de términos básicos	28
CAPÍTULO III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	30
3.1. Formulación de hipótesis principal y derivadas	30
3.2. Variables y definición operacional	31
CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA	34
4.1. Diseño metodológico	34
4.2. Diseño muestral.....	35
4.3. Técnicas de recolección de datos.....	36
4.3.1 Observación	36
4.3.2 Entrevista	37
4.3.3 Encuesta	37
4.4. Técnica estadística para el procesamiento de la información.....	38
4.5. Aspectos éticos.....	38
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	39
5.1. Resultados de la investigación	39
5.1.1. Resultados de la técnica de observación antes de la implementación del modelo de gestión.....	39
5.1.2. Resultados de la técnica de observación después de la implementación del modelo de gestión.....	40
5.1.3. Resultados de la comparación de la técnica de entrevista	42
5.1.4. Resultados de la comparación de la técnica de Encuesta.....	44
5.2. Discusión de resultados.....	51
5.2.1 Análisis de Validez y generalización	51
5.2.2. Contrastación de los resultados con antecedentes y bases teóricas	52
5.2.3. Contrastación de las hipótesis con los resultados.....	57
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	59
6.1 Conclusiones.....	60
6.2. Recomendaciones.....	61
REFERENCIAS.....	62
ANEXOS	66

TABLA DE GRAFICAS

Gráfica 1 Comparación de resultados de la aplicación de la encuesta en en nivel de satisfacción laboral	45
Gráfica 2 Comparación de resultados de la aplicación de la encuesta en el nivel de compromiso laboral	47
Gráfica 3 Comparación de resultados de la aplicación de la encuesta en el nivel de motivación laboral	49

TABLAS

Tabla 1 Matriz de tabulación de los trabajadores de la consultra 3g consultores srl	35
Tabla 2 Comparación de antes y despues de la aplicacion de la tecnica de encuesta.....	44
Tabla 3 Contrastación de antecedentes con resultados.....	54
Tabla 4 Contrastación de bases teoricas con resultados	57
Tabla 5 Contrastación de hipótesis con resultados	59

RESUMEN

En un mundo globalizado y altamente competitivo el desarrollo humano es clave para el crecimiento de las empresas, fundamental para el progreso de la sociedad. Las empresas que han interiorizado la importancia de mantener al mejor equipo humano y de competir con los mejores profesionales cuentan con una ventaja competitiva frente al mundo.

El objetivo de este estudio fue conocer cómo impactó la implementación del modelo de gestión de desarrollo humano basado en la filosofía de Nicheren Daishoni en los empleados de la empresa 3G Consultores SRL. El método que se utilizó fue un diseño tipo mixto, con un tipo de investigación nivel experimental, utilizando las técnicas de observación, entrevista y encuesta. El resultado de la investigación fue el aumento de los niveles de satisfacción, compromiso y motivación laboral de los colaboradores de la empresa 3G Consultores SRL. Como conclusión podemos afirmar que el modelo de gestión de desarrollo humano benefició a la empresa 3G Consultores SRL., ayudándola a obtener un equipo comprometido, satisfecho y motivado con la organización.

Palabras claves: Budismo, compromiso, satisfacción, motivación, modelo de gestión

ABSTRACT

In a globalized and highly competitive world human development is key to the growth of companies, fundamental for the progress of society. The companies that have internalized the importance of maintaining the best team and competing with the best professionals have a competitive advantage front to the world.

The objective of this study was to know how the implementation of the human development management model based on the philosophy of Nicheren Daishoni impacted the employees of the Company 3G Consultores SRL.

The method used was a mixed type desing, with a type of experimental level research, using the techniques of observation, interview and survey. The result of the research was the increase in the satisfaction, commitment and motivation levels of the 3G Consultores SRL employees. As a conclusion we can affirm that the human development management model benefited 3G Consultores SRL, helping it to obtain a committed, satisfied and motivated team with the organization.

Key words: Buddhism, commitment, satisfaction, motivation, managment model.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como propósito conocer la manera en que la implementación de un modelo de gestión de desarrollo humano, donde los ejes del programa basados en el estudio filosófico budista de Nicheren Daishoni impacta en los niveles de satisfacción, compromiso y motivación laboral. Se aplicó un diseño tipo mixto de investigación nivel experimental, utilizando los instrumentos argumentario evaluativo, guía de entrevista y cuestionario.

La presente investigación beneficiará a los empleados de la empresa de consultoría 3G CONSULTORES SRL. La estructura de la investigación presenta Capítulo I. Planteamiento del problema, donde el problema general se basa en cómo impactará la implementación del modelo de gestión de desarrollo humano basado en la filosofía de Nicheren Daishoni en los empleados de la empresa 3G consultores SRL, en este capítulo también se plantea el objetivo principal y derivados. Seguido del Capítulo II. Marco teórico, donde se recopilan antecedentes y bases teóricas necesarias para brindar un sustento a la presente investigación.

En el capítulo III. Hipótesis y variables se describe la tentativa respuesta a la solución al problema antes de realizar la implementación del método de modelo de gestión y la descripción de la variable independiente y variables dependientes.

Posterior, se presenta el capítulo IV. Metodología, donde se expone el diseño empleado, el cual es un diseño tipo mixto con investigación nivel experimental. El procedimiento comienza al aplicarse la técnica de observación, seguido de la entrevista y las encuestas. Los instrumentos utilizados para llevar a cabo las técnicas son: argumentario evaluativo, guía de entrevista y cuestionario, respectivamente. Una vez recopilada la información se procede a la implementación del modelo de gestión y se vuelve a aplicar las técnicas para recopilar los nuevos resultados, terminando con la comparación del antes y después de la implementación del modelo.

En el capítulo V. Resultados y discusión, se presentan los resultados obtenidos en las dimensiones (satisfacción, compromiso y motivación) de la variable dependiente (desarrollo humano) a través de la aplicación de las técnicas utilizadas. Comparando los resultados del antes y después de la implementación de la variable independiente (modelo de gestión). En cuanto a la discusión se contrasta los resultados con los antecedentes, bases teóricas e hipótesis.

Finalmente, en el capítulo VI. Conclusiones y recomendaciones, se concluye con una síntesis de la interpretación final de todos los datos obtenidos, asimismo se proporciona recomendaciones a la luz de los resultados de la investigación.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la situación problemática

A lo largo de la vida profesional las personas atraviesan por diferentes experiencias y acontecimientos en el ámbito laboral, algunas son positivas y otras negativas, el problema surge cuando las experiencias negativas son mayores, afectando considerablemente la motivación, compromiso y satisfacción por parte de los trabajadores. Inclusive, en las primeras experiencias laborales el descenso en la centralidad del trabajo, la consideración de este como un deber, la disminución de la importancia que concede el trabajo en la vida del trabajador, la percepción del trabajo como infracualificado, es decir, que la persona percibe que el nivel de habilidades que demanda el puesto es inferior a las habilidades que ésta posee. Todas estas percepciones negativas afectan el desempeño de los colaboradores como afirma Gracia, F y otros (2001) en su trabajo Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo.

Muchas de las experiencias negativas se ven relacionadas directamente con los jefes pues, ellos son quienes ejercen un control en las actividades que el colaborador desempeña dentro de la empresa. Es por ello que cuando un jefe toma un rol imperativo, donde no contempla el bienestar psicológico de los colaboradores que tiene a cargo los niveles de satisfacción y compromiso se ven gravemente afectados. (Alles M. 2007).

Si la relación entre los colaboradores y el gerente de la empresa se ve deteriorada por diferentes circunstancias negativas el clima laboral se verá afectado y esa realidad es la que se vió reflejada en la empresa 3G Consultores SRL.

Existen modelos de gestión de desarrollo humano que contribuyen a la solución de este tipo de situación problemática es por ello que la presente investigación pretende medir el impacto que tendrá un modelo de gestión de desarrollo humano a los colaboradores de la empresa 3G Consultores SRL. Este modelo cuenta con una característica en particular, pues contiene principios filosóficos budistas.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema principal

¿Cómo impactará la implementación del modelo de gestión de desarrollo humano basado en la filosofía de Nicheren Daishoni en los empleados de la empresa 3g Consultores SRL?

1.2.2. Problemas derivados

1. ¿Cómo impactará la implementación del modelo de gestión de desarrollo humano basado en la filosofía de Nicheren Daishoni en el nivel de satisfacción laboral en los empleados de la empresa 3g Consultores SRL?

2. ¿Cómo impactará la implementación del modelo de gestión de desarrollo humano basado en la filosofía de Nicheren Daishoni en el nivel de compromiso laboral en los empleados de la empresa 3g Consultores SRL?

3. ¿Cómo impactará la implementación del modelo de gestión de desarrollo humano basado en la filosofía de Nicheren Daishoni en el nivel de motivación laboral en los empleados de la empresa 3g Consultores SRL?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo principal

Conocer cómo impacta la implementación del modelo de gestión de desarrollo humano basado en la filosofía de Nicheren Daishoni en los empleados de la empresa 3g Consultores SRL.

1.3.2. Objetivos derivados

1. Conocer cómo impacta la implementación del modelo de gestión de desarrollo humano basado en la filosofía de Nicheren Daishoni en el nivel de satisfacción laboral en los empleados de la empresa 3g Consultores SRL

2. Conocer cómo impacta la implementación del modelo de gestión de desarrollo humano basado en la filosofía de Nicheren Daishoni en el nivel

de compromiso laboral en los empleados de la empresa 3g Consultores SRL

3. Conocer cómo impacta la implementación del modelo de gestión de desarrollo humano basado en la filosofía de Nicheren Daishoni en el nivel de motivación laboral en los empleados de la empresa 3g Consultores SRL

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Importancia de la investigación

Al conocer como impacta la implementación del modelo de gestión de desarrollo humano basado en la filosofía budista de Nicheren Daishini implicará un aporte al conocimiento de los trabajadores, así como también al gerente de la empresa. Este último podrá tomar decisiones y medidas acertivas para gestionar a su personal.

La investigación explica principios budistas claves como la ley de causa y efecto y la inseparabilidad del discípulo-maestro como bases teóricas para la implementación del modelo de gestión humano y como este impactó en los colaboradores de la empresa.

1.4.2 Viabilidad de la investigación

Se contó con los recursos humanos necesarios para llevar a cabo la investigación, acceso al trato directo con los colaboradores de la empresa, así como las facilidades de ingreso y salida a la empresa.

En cuanto, al recurso financiero utilizado para la implementación del modelo de gestión se logró que la misma empresa, prestará sus instalaciones para llevar a cabo la aplicación del modelo para sus colaboradores.

Se contó también con el apoyo de miembros de la Soka Dakai International, organización dedicada al estudio de la filosofía budista de Nichiren Daishoni, los cuales proporcionaron información necesaria para llegar a elaborar el modelo de gestión basado en conceptos budistas como la ley de causa y efecto y la inseparabilidad del discípulo-maestro.

Se pudo contar con los materiales impresos, pues fue un recurso que la empresa también proporcionó.

1.5. Limitaciones del estudio

Debido a que la consultora procesa información contable y administrativa, esta depende mucho de los cronogramas tributarios. Por ello, los días en que se llevaron a cabo la implementación del modelo a los colaboradores no siguieron un patrón o cronograma específico .

Por políticas internas de la empresa, no estaba permitido grabar las sesiones de la implementación del modelo de gestión, pero sí se pudo capturar fotografías.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

No se encontró un estudio que pretenda medir el impacto de la implementación de un modelo de gestión basado en la filosofía budista de Nicheren Daishoni a los colaboradores de una empresa. Pero, si existen investigaciones que aplican un modelo de gestión a un determinado sector para verificar el impacto del modelo.

Leandro Aliaga, Oliver Antonio (2014) en la tesis “Propuesta de un modelo de gestión del talento humano aplicado en las mypes de calzado peruanas como ventaja competitiva que les permita, por medio de la gestión por procesos y asociatividad, mejorar la productividad para abastecer pedidos de gran envergadura” presentada en la universidad de ciencias aplicadas tiene como propósito realizar una investigación dirigida al estudio de las medianas y pequeñas empresas (mypes) del sector productor de calzado en Lima, Perú. El estudio consta de varias etapas. La primera de ellas, consiste en la recolección de información proveniente directamente de las mypes a través de visitas y encuestas realizadas con el propósito de realizar un diagnóstico de la situación actual que vienen registrando dichas empresas. Luego, a través del empleo de dicho análisis y mediante la aplicación de modelos y conceptos relacionados con la gestión del talento humano, se continuará con la elaboración de un modelo que pueda atender los problemas que usualmente caracterizan a este tipo de empresas. El modelo propuesto recibe el nombre de modelo de “Desarrollo del Talento Humano”, el cual incluye procesos claves, estratégicos y de soporte orientados al desarrollo de mano de obra calificada. Entre los diversos procesos que incluye este modelo, destacan aquellos orientados a la gestión de planes de

línea de carrera, que no sólo permita estimular el desarrollo profesional de los colaboradores a través de procesos de capacitación y entrenamiento, sino que también permita mantener la mano de obra calificada a través de estímulos que les permitan desarrollarse íntegramente, no sólo proveer de los recursos que permitan realizar mejor su trabajo, sino que les permitan mejorar su calidad de vida y tener acceso a mejores oportunidades. En este antecedente el modelo de gestión permitirá medir los beneficios a estas mypes al igual que la presente investigación que busca medir el impacto de la implementación de un modelo de gestión de desarrollo humano.

Velásquez Arboleda, Lina Isabel (2014) En la investigación “Relación entre la claridad organizacional, como variable de las prácticas de gestión humana, y el clima organizacional” que realizó en el marco de la Maestría en Desarrollo Humano Organizacional de la Universidad EAFIT - Estuvo vinculado al estudio el Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional —Cincel—, además de la Organización VID y la Industria Colombiana de Café —Colcafé—, en la ciudad de Medellín - Estas dos empresas habían realizado sus estudios de clima organizacional con Cincel, obteniendo resultados destacados, especialmente en la variable claridad organizacional, que tiene que ver con el grado en que las personas perciben que han recibido información sobre su trabajo y sobre el funcionamiento de la empresa .El estudio buscó conocer si el clima organizacional se ve afectado por las prácticas de gestión humana presentes en la claridad organizacional, tales como comunicación, descripción de cargos y participación en la toma de decisiones, la información obtenida a partir de la realización de entrevistas semi-estructuradas y el trabajo con grupos focales, con el fin de conocer la percepción de las personas al respecto, encontró

que éstas consideran que las prácticas mencionadas sí afectan el clima organizacional y que en gran medida los jefes son responsables de ello. Se concluye que las prácticas que han llevado a estas organizaciones a reflejar altos niveles de claridad organizacional tienen que ver con su noción del ser humano, clave en el desarrollo de la organización. En este antecedente, se evidencia la responsabilidad que tiene un jefe en una determinada gestión y al igual que la situación problemática que se expone la relación jefe-colaborador será clave para el desempeño de una organización.

En el artículo científico Desarrollo humano y teorías de la organización (1991) de Domenc Mele, catedrático de ética empresarial y de los negocios en la Universidad de Navarra, señala que lograr el desarrollo humano personal en la empresa exige actuar teniendo en cuenta la realidad de las personas que trabajan en todos sus aspectos y en la medida que el sujeto agente actúa trascendiéndose a sí mismo, en servicio a los demás y queriendo el bien auténtico para sí mismo o para los otros ,se hace mejor persona. Al medir el impacto de la implementación de un modelo de gestión de desarrollo humano, se tuvo en cuenta la realidad de la empresa 3G Consultores SRL y el modelo al estar basado en la filosofía budista de Nicheren Daishoni recoge similitud en la segunda premisa, donde uno trasciende cuando está al servicio de los demás, pues en la filosofía budista ayudar al prójimo es fundamental para ayudarse a sí mismo. Otro punto, que señala el artículo es que el hombre es un ser espiritual y abierto a la transcendencia y que al descubrir el servicio o el daño que causa a otras personas como consecuencias de la acción surge la correspondiente responsabilidad. Antecedente que guarda similitud a la ley de

causa y efecto, pilar básico de la filosofía budista de Nicheren Daishoni que se explicará mas adelante.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1 Definición del Desarrollo Humano Empresarial

El Desarrollo Humano empresarial es un paradigma de desarrollo enfocado al ámbito de organizaciones y empresas. Comprende la creación de un entorno en el que las personas puedan desarrollar su máximo potencial y llevar adelante una vida productiva y creativa de acuerdo con sus necesidades e intereses. Las personas son la verdadera riqueza de las empresas. Por lo tanto, el desarrollo implica ampliar las oportunidades para que cada persona pueda crecer en una organización. El desarrollo es entonces mucho más que el crecimiento profesional, que constituye sólo un medio —si bien muy importante— para que cada persona tenga más oportunidades.

Alles M. (2005) La motivación genera confianza y la confianza el positivismo, una reacción en cadena que es manejable a medida que se utilice las herramientas necesarias para lograr un adecuado desarrollo humano empresarial.

2.2.2. Definición de la motivación laboral

La motivación laboral es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma, es decir, en relación al trabajo. Constituye el éxito de toda empresa el lograr que sus empleados sientan que los objetivos de ésta se alinean con sus propios objetivos personales, capaces de satisfacer sus necesidades y llenar sus expectativas. Sin

embargo, debe entenderse que el concepto de motivación varía de acuerdo a la persona y a factores sociales y culturales. Para (Cavalcante, 2004). La motivación es una variable que influye en mayor medida que la satisfacción en el desempeño y resultados productivos. La satisfacción y la motivación no son dependientes entre ellas, por ejemplo, un empleado puede estar satisfecho con su trabajo, pero no motivado, se trata de aquel individuo que evalúa favorablemente su situación profesional, pero cuyo esfuerzo no proporciona niveles de desempeño elevados. Para muchos trabajadores, la actividad laboral que desempeñan añade una dimensión específica a sus vidas.

Espada (2006) define a la motivación como un factor emocional básico para el ser humano y para cualquier profesional, estar motivado significa realizar las tareas cotidianas sin apatía y sin un sobreesfuerzo adicional; aunque para unos el trabajo o las actividades de todo orden pueden representar una carga, para otros una liberación. Muchos seres humanos encuentran en el trabajo un refugio y se automotivan en su trabajo por ser la única forma de alcanzar la autoestima y el reconocimiento profesional y social. Existen personas que su motivación no depende exclusivamente de ellas mismas, sino de sus superiores jerárquicos y su entorno social y profesional. Si bien es cierto, que la motivación la debe emplear primero el jefe de la empresa, los subordinados deben ser conscientes que ellos también deben motivar al jefe.

2.2.3. Importancia de la motivación laboral

Kelly (2008) comenta que la capacidad para motivar a un equipo y trabajar con este tiene tanta importancia como el conocimiento técnico y una mentalidad analítica.

El estilo de liderazgo que adopte el jefe determina la cantidad de esfuerzo que realiza el personal. Un gerente que desea lograr excelentes resultados no debe ignorar la salud psicológica de su personal. Esto es particularmente importante en la actualidad cuando el equilibrio de poder dentro de las compañías está cambiando a favor de los empleados más calificados. Para motivar al personal es necesario prestar atención a las relaciones humanas.

Para Velasco (2006) expresa que la motivación laboral es la cantidad de esfuerzos que una persona invierte para alcanzar una meta o realizar una tarea. De aquí su importancia ya que su diagnóstico revela todas aquellas variables que dificultan el logro de metas de una actividad. Se sabe que la gente trabaja por diversas razones; lo que es importante para uno, quizá no tenga importancia para otro. La motivación es algo personal, es así que se debe conocer a los empleados individualmente para saber qué es lo que los motiva. Algunos trabajan para satisfacer sus necesidades básicas para sobrevivir, mientras que otros buscan seguridad; otros trabajan para satisfacer su propio ego o algo aún más profundo. Si la motivación fuera simplemente económica bastaría con subir los sueldos para motivar a los empleados a subir la productividad, pero la experiencia no muestra que sea así. El trabajo proporciona una manera de satisfacer muchas necesidades y sentir un sentido de importancia frente a los ojos propios como frente a los demás.

2.2.4. Definición de Compromiso Laboral

Alvarez de Mon et al. (2001) presentan un concepto de compromiso laboral que se identifica en las empresas como el vínculo de lealtad o membresía por el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a su motivación implícita. También lo definen como proceso de identificación y de creencia

acerca de la importancia de su labor y la necesidad y utilidad de las funciones que realiza en el trabajo

Luthans (2008) el compromiso organizacional es uno de los principales retos modernos, ya que persiste el temor constante de recorte de personal, la pérdida de seguridad laboral, el cambio abrumador de tecnología y la tensión de tener que hacer más con menos; por ello, los administradores, o quienes lideran una organización, necesitan promover un lugar de trabajo estimulante para potencializar el compromiso de los colaboradores ante los temores antes mencionados.

2.2.5. Importancia del Compromiso Laboral

Betanzos y Paz (2007) El concepto de Compromiso Laboral ha cobrado importancia en las organizaciones, entre otras razones, debido al interés por entender que es importante retener el talento de los mejores colaboradores para el beneficio de la organización y evitar los altos índices de rotación.

Alles (2007) afirma que compromiso organizacional ayuda a sentir los objetivos de la organización como propios, tratando de apoyar e instrumentar decisiones con el logro de objetivos comunes.

2.2.6. Definición de Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral, es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo. La satisfacción laboral incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad, etc.

La satisfacción laboral incide en la actitud del trabajador frente a sus obligaciones. Puede decirse que la satisfacción surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador.

Estas expectativas, por otra parte, se forman a través de las comparaciones con otros empleados o con empleos previos. Si una persona nota o cree que está en desventaja respecto a sus compañeros, su nivel de satisfacción laboral desciende, al igual que si considera que su trabajo anterior le ofrecía mejores condiciones. Para Davis y Newstrom (2003) indican que la satisfacción laboral es “el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con los que los empleados ven su trabajo”.

2.2.7. Factores de la Satisfacción Laboral

Herzberg (1959) existen factores que generan satisfacción y otros que previenen la insatisfacción, es decir, factores motivacionales y factores higiénicos. Los factores higiénicos son: salario, condiciones ambientales, mecanismos de supervisión, administración de la organización y relaciones interpersonales.

Los factores motivacionales son: reconocimiento, sentimiento de logro, autonomía, trabajo en sí y posibilidades de avance. Para Fernández-Ríos (1999), señala siete factores: retribución económica, condiciones físicas del entorno de trabajo, seguridad y estabilidad que ofrece la empresa, relaciones con los compañeros de trabajo, apoyo y respeto a los superiores, reconocimiento por parte de los demás y posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo. Para efectos de esta investigación se tomarán como referencia los factores que inciden en la satisfacción laboral señalados por Fernández-Ríos, en tanto que incluye elementos de carácter económico, social y psicológicos que a

juicio de las investigadoras recogen lo fundamental de la satisfacción laboral. A continuación, se definen los siete factores que menciona el citado autor:

- **Retribución económica.** Es la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor. Incluye salario y beneficios socioeconómicos que contribuyen con la satisfacción de las necesidades esenciales del trabajador y su familia.
- **Condiciones físicas del entorno de trabajo.** Son los factores que están presentes en el área donde el trabajador realiza habitualmente su labor: iluminación, nivel de ruido, temperatura, espacio de trabajo, orden y limpieza.
- **Seguridad y estabilidad que ofrece la empresa.** Es la garantía que le brinda la empresa al empleado de que éste permanezca en su puesto de trabajo.
- **Relaciones con los compañeros de trabajo.** Son las Interacciones de las personas que tienen frecuente contacto en el seno de la organización con motivo del trabajo, ya sea entre compañeros de una misma dependencia o de diferentes unidades.
- **Apoyo y respeto a los superiores.** Es la disposición del personal para el cumplimiento de las decisiones y procesos que propongan los supervisores y gerentes de la organización.
- **Reconocimiento por parte de los demás.** Es el proceso mediante el cual otras personas elogian al trabajador por la eficiencia y virtud que tiene para realizar su tarea. El reconocimiento puede provenir de sus compañeros, su supervisor o la alta gerencia de la organización.
- **Posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo.** Es la probabilidad, percibida por los trabajadores, de que en la organización encontrará apoyo y

estímulo para el crecimiento personal y profesional, mediante políticas justas y efectivas de capacitación y de promoción.

Actualmente la administración de recursos humanos se preocupa por conocer cuáles aspectos de la organización están afectando los niveles de satisfacción de los individuos pues al identificarlos se podrá tomar acción y tratar de elevar estos niveles.

2.2.8. Importancia de la Satisfacción Laboral

Al respecto Chiavenato (2011) plantea que: “las personas satisfechas con su trabajo son más productivas que las insatisfechas.” En lo que respecta al ausentismo, se podría decir que es uno de los problemas de personal que genera más costos a la organización, debido a que la ausencia de un trabajador en su puesto de trabajo pudiera paralizar o retrasar el proceso productivo de la organización. Generalmente los altos índices de rotación son generados por la insatisfacción de los trabajadores. El sentir que su esfuerzo no está siendo bien retribuido, la falta de beneficios socioeconómicos que garantiza una vida digna y la sobre calificación de un trabajador en un puesto de trabajo, entre otros, hacen que los trabajadores consideren la posibilidad de renunciar a sus puestos.

También es importante señalar que la rotación trae consigo mayores gastos en el reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación del personal, así como también afecta las relaciones interpersonales y, por lo tanto, la productividad de la organización. En resumen, podría decirse que mantener adecuados niveles de satisfacción en el personal puede elevar la productividad.

2.2.9. Definición del modelo de gestión de desarrollo talento humano

El modelo gestión del talento se refiere al proceso que desarrolla e incorpora un conjunto de actividades continuas en base a un plan que busca el desarrollo y retención del recurso humano existente. La Gestión del Talento busca básicamente destacar a aquellas personas con un alto potencial, entendido como talento, dentro de su puesto de trabajo. Además, retener o incluso atraer a aquellas personas con talento será una prioridad. Las organizaciones para lograr sus objetivos requieren de una serie de recursos y elementos que administrados correctamente, les facilitarán alcanzar sus objetivos. Existen dos tipos de recursos: Recursos Materiales: Aquí quedan comprendidos el dinero, las instalaciones físicas, la maquinaria, los muebles, las materias primas, etc. Recursos técnicos: Bajo esta denominación se identifican los sistemas, procedimientos, organigramas, instructivos, etc. La globalización ha impuesto nuevos retos a las organizaciones, quienes tienen la necesidad de diseñar nuevos modelos de gestión que les permitan potenciar el talento del personal.

Para Bruyne y Schoutheete (1974). El modelo debe satisfacer cuatro condiciones para merecer el nombre de estructura:

1. Debe ofrecer un carácter de sistémico, es decir que sus elementos están relacionados de manera tal, que si uno de ellos llegase a modificarse los demás también sufrirían la misma suerte.
2. Todo modelo debe pertenece a un grupo de transformaciones, en la cual cada una de éstas corresponde a un modelo de la misma familia, por lo tanto un grupo de estas transformaciones constituye un grupo de modelos.

3. Debe ofrecer una posibilidad de predecir de qué manera reaccionará el modelo en caso de que uno de sus elementos se modifique.

4. El modelo debe dar cuenta, mediante su funcionamiento, de todos los hechos observados.

2.2.10. Tipos de Modelos de gestión de desarrollo humano

2.2.10.1 Modelo de gestión de personas como departamento de personal.

Este modelo emerge cuando los empleados se consideran como un factor más de producción, cuyo costo debería ser administrado de la misma forma que los demás factores de producción (Fischer, 2002). Por lo tanto, este tipo de modelo se basaba en un principio meramente capitalista. Este modelo cobija el concepto de hombre económico, pues opera bajo la perspectiva de valorización de activos y su meta prioritaria está centrada en la optimización de los costos, por lo tanto, el ser humano constituye el principal activo de una organización (Fischer, 2002).

2.2.10.2. Modelo de gestión de comportamiento.

Este modelo puede ser considerado el resultado del reconocimiento del trabajador más allá de su valor económico, representa un intento por descubrir en el individuo un valor como ser humano que le permite adecuarse a las tareas propuestas en el trabajo. Los aspectos relevantes para este modelo, serían el entrenamiento gerencial, procesos de evaluación, la motivación y el liderazgo (Fischer, 2002); se dejaron de lado los problemas de costo y salario y el interés investigativo se volcó hacia el comportamiento de las personas en tanto los trabajadores eran capaces de adaptarse a la tarea.

Otros autores como Conrad y Pieper (1990; citado por Fischer, 2002) proponen que la postura del gerente en la conducción de equipos de trabajo es otra característica fundamental del modelo de recursos humanos; así mismo Staehle publicó en 1975 (citado por Fischer, 2002) su libro *Theories of Management* que los gerentes pertenecientes al modelo de recursos humanos deben promover actitudes de autodeterminación y autogerenciamiento entre sus subordinados. Así, el centro del modelo de gestión de comportamiento se relaciona con el desarrollo, la motivación, la fidelidad y la estabilidad, para que las personas se mantengan motivadas con su participación en la organización y se vinculen activamente a los proyectos de la misma.

2.2.10.3 Modelo estratégico de gestión de personas.

Este modelo emergió a mediados de los años 70- 80, e introdujo un criterio novedoso para la gestión de RH, éste es el carácter estratégico que enseñó que no es suficiente que los trabajadores estén motivados para realizar su trabajo sino que es necesario establecer directrices estratégicas que vayan en la misma línea de las políticas empresariales y los factores ambientales que inciden en su desarrollo (Fischer, 2002).

Esta modalidad de administración representa un proceso de planeación donde se trazan los objetivos estratégicos y las formas para llegar a ellos. Constituye un proceso sistemático e interactivo de etapas que acercan a la organización a sus propósitos fundamentales. Desde esta perspectiva cobran importancia aspectos como toma de decisiones asertivas, aprendizaje organizacional, comunicación, compromiso y participación organizacional.

2.2.10.4. Modelo de gestión de personas articulado por competencias

Los cambios en el mercado internacional y las demandas introducidas por las tecnologías vanguardistas, especialmente las japonesas, dieron paso a la ruptura en la hegemonía de las dinámicas empresariales, pues dada la nueva era de competitividad se hizo inminente la necesidad de orientar los procesos hacia formas que vinculen la gestión empresarial con las lógicas de competitividad imperantes en la actualidad (Fischer, 2002).

En esta vía se hizo también necesario avanzar en los tópicos investigativos, los cuales se orientaron a la búsqueda de ventaja competitiva, estrategia competitiva, competencias y reestructuración organizacional.

La noción de ventaja competitiva es utilizada como la acción que la organización produce cuando convierte su estrategia en acciones prácticas y debe terminar con el valor agregado que la empresa le debe dar a su producto o servicio en las diferentes operaciones de producción, mercadeo, comercialización del producto.

2.2.11 Definición de la Filosofía

Mario Bunge (2001) refiere en su diccionario especializado de filosofía como el estudio de una variedad de problemas fundamentales acerca de cuestiones como la existencia, el conocimiento, la verdad, la moral, la belleza, la mente y el lenguaje. Al abordar estos problemas, la filosofía se distingue del misticismo, la mitología y la religión por su énfasis en los argumentos racionales, y de la ciencia porque generalmente, lleva adelante sus investigaciones de una manera no empírica, sea mediante el análisis conceptual, los experimentos mentales, la especulación u otros métodos, sin desconocer la importancia de los datos empíricos.

2.2.12. Filosofía Budista

La filosofía budista es una corriente filosófica que tiene como objetivo que cada persona desarrolle su ilimitado potencial. La práctica de la filosofía budista permite al individuo una transformación positiva desde lo más profundo de su ser, hasta cambiar el temor por coraje, las dudas en sabiduría y el egoísmo en misericordia.

Ponti F. (2004) refiere en su obra "*Que hace buda en mi empresa*" que la conversión de las actividades de la empresa tanto sea de producción o de servicios en estrategias competitivas dará como resultado la baja de costos, mayor rentabilidad, armonía con el medio, cuando esto se cumpla se podrá hablar de un triunfo empresarial.

Desde el enfoque budista hay una ley universal, la ley de causa y efecto y explica que lo que tenemos mentalizado (en similitud con el afamado libro *El secreto*) lo podemos realizar con determinación y haciendo todo lo posible para que esto ocurra es decir ser soñadores activos (determina tener dinero trabajando arduamente para llegar al sueño) y no debemos ser soñadores pasivos (los que se proponen tener dinero pero no hacen nada al respecto).

Byrne R. (2004) nos refiere en su obra que la ley de la atracción donde lo que uno se determina lo obtiene es sumamente importante para alcanzar objetivos pues, lo va mentalizando día a día. Se aplica en poder tener una fe insuperable en el objetivo que queremos realizar desde aspecto profesionales y de negocios hasta aspectos familiares.

2.2.13. Nicheren Daishoni

Soka Gakkai Internacional(2012) refiere que Nicheren Daishoni fue un monje budista, quien logra interpretar en el siglo XIII, correctamente las enseñanzas del Sutra de Loto del primer Buda (Siddhartha Gautama) estableciendo la supremacía de la vida como medio para superar los desafíos inevitables del sufrimiento humano con sabiduría a través de la ley universal de la causalidad.

2.2.14 Importancia de la Filosofía de Nicheren

Dawson L. (2001) La Soka Gakkai es la única organización que recoge estudios de Nicheren Daishoni, esta pone en manifiesto dos cosas: uno que demuestra que existe una íntima relación entre la investigación del "éxito" y la "importancia" de un nuevo movimiento religioso.

(SGI, 2010) La relación de maestro y discípulo es uno de los conceptos más esenciales de la filosofía budista, que tiene por meta guiar a las personas a la felicidad y al desarrollo. Esta particularidad fortalece el lazo entre el mentor y el discípulo existiendo un anhelo de luchar conjuntamente por la dicha del género humano. La filosofía budista pone énfasis en el fortalecimiento del ser humano. Uno de los principios fundamentales del budismo es que toda persona tiene la capacidad innata de triunfar hasta en las peores situaciones y superar el sufrimiento ,transformando las penas en motivo de desarrollo, fortalecimiento y crecimiento. El maestro hace que el discípulo adquiera consciencia de su potencial y lo alienta a tener convicción en sus capacidades. El sucesor es inspirado por las enseñanzas y el proceder de su maestro; el ejemplo de vida del maestro es lo que permite al discípulo comprender el concepto de fortalecimiento y entrega por la ayuda al ser humano. El mayor testimonio que el mentor brinda a su discípulo es su dedicación completa al empoderamiento de la gente y su

dedicación sincera al bien de las personas. El camino del desarrollo de la humanidad individual es el camino de la iluminación. Se trata de un camino que consiste en desarrollar coraje para enfrentar los desafíos de la vida, esmerarse en crecer como personas y actuar por el bien de la gente. El ejemplo del mentor se convierte en una importante clave para resolver cualquier duda y trascender barreras con valentía. Aunque el maestro sea un modelo para la práctica budista, esto no significa que el discípulo deba imitarlo. Lo importante es que rescate de su ejemplo, su postura y su perspectiva de vida. Esta interiorización del espíritu del maestro es lo que conduce al crecimiento del discípulo. Desde la perspectiva del budismo, aunque el mentor está siempre dispuesto a orientar a su discípulo, es responsabilidad del sucesor buscar su guía y aprender de él.

(SGI , 2010) El budismo enseña que todo en el universo está regido por la ley de causa y efecto. La ciencia moderna utiliza, por ejemplo, un sistema para evaluar las cosas que pueden verse o ser medidas. Desde la perspectiva del budismo, la causalidad está relacionada con los aspectos espirituales de la vida que no pueden visualizarse, tales como las sensaciones y la experiencia de la felicidad, la miseria, la gentileza o la crueldad. El karma consiste en las causas que se acumulan en el pasado y el presente; el karma demuestra las tendencias del comportamiento que el individuo tiende a repetir, tales como la reacción ante ciertas situaciones de la vida. La práctica budista tiene como propósito transformar las tendencias básicas de la persona (karma) mediante la entonación del *Nam-myoho-renge-kyo*, de modo que el individuo puede desarrollar su potencial total en la existencia presente y posterior. Al orar *Nam-myoho-renge-kyo*, el ser humano logra palpar su conciencia más profunda y puede hacer surgir

la naturaleza pura del Buda, que es libre de todos los impedimentos kármicos. Al lograr dicho estado, la persona adquiere una condición vital fortalecida lista para enfrentar su destino y cambiar su futuro. El ser humano puede crear su propio presente y futuro según las elecciones que hace en cada instante. De acuerdo a esta concepción, la ley de causa y efecto es aquella que empodera al ser humano y le permite realizar acciones que contribuyan al establecimiento de un mundo mejor para él mismo y los demás. Donde el principio fundamental de causa y efecto cobra mucho valor en la organización. Pues, es un conocimiento que evita el sufrimiento y se puede utilizar en pro del desarrollo humano.

Leonardo Da Vinci (1452-1519), el gran artista, escritor e inventor del renacimiento italiano, escribió en uno de sus cuadernos “Las barras de oro se refinan entre las llamas y en otra oportunidad comentó: “No hay talento perfecto sin un gran sufrimiento” Nos manifiesta que sin experimentar diversas pruebas obstáculos, nadie se convierte en un hombre sobresaliente ni despliega a pleno su potencial. (MacCurdy, 1938)

Bustamante (2004) manifiesta que si nos diéramos cuenta de que sufríamos podríamos buscar la causa, la carencia y podríamos cesarla es decir que si llegamos a saber el ocasionante del sufrimiento y tomar acción se puede superar. Al llegar a la superación se llega a la felicidad.

Los autores mencionados anteriormente se relacionan en pretender entender el sufrimiento y la manera de como disminuirlo y erradicarlo. Y es lo que busca la filosofía budista de Nichiren dar a conocer a las demás personas que hay la

posibilidad de salir del sufrimiento convirtiéndolo en positivismo de tal forma de llegar a un felicidad forjada por la misma persona sin que dependa de algún factor externo.

2.3. Definición de términos básicos

Filosofía Budista: corriente filosófica que tiene como objetivo que cada persona desarrolle su ilimitado potencial. La práctica de la filosofía budista permite al individuo una transformación positiva desde lo más profundo de su ser, hasta cambiar el temor en coraje, las dudas en sabiduría y el egoísmo en misericordia.

Ley de causa y efecto : Esto quiere decir que todo lo que hacemos pone en movimiento una causa y ésta trae una consecuencia, positiva o negativa, que dependerá de la causa puesta en movimiento. No existe el azar, la buena suerte o la mala suerte, sólo resultados.

Inseparabilidad discípulo-maestro : Es la relación positiva del aprendiz y el maestro. Confianza total entre dos personas que una actúa como guía y el otro como guiado.

Satisfacción Laboral: Es el grado de conformidad del individuo respecto a su entorno en el ámbito laboral. Este incluye: la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad, el crecimiento profesional.

Motivación Laboral: Este término en el campo de la psicología y de la filosofía se centra en las cosas que impulsan a una persona a llevar a cabo diferentes

acciones que lo lleven al cumplimiento de objetivos dentro de una organización, el actuar de los trabajadores que cuentan con motivación se caracterizan por voluntad propia e interés. En conclusión este término puede definirse como la voluntad que estimula a realizar tu mayor esfuerzo para alcanzar tus metas y desarrollar el crecimiento profesional.

Compromiso Laboral: Este término tiene referencia a cómo los trabajadores dentro de una organización reflejan su implicancia intelectual y emocional con la empresa, y como ello conlleva al éxito de la organización, sin perder su noción de ética de profesional. A la empresa le conviene que sus trabajadores cuenten con compromiso laboral, esto minimizará los riesgos y conllevará a una mayor eficiencia; por otro lado los trabajadores esperan una retribución y reconocimiento.

CAPÍTULO III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Formulación de hipótesis principal y derivadas

La hipótesis principal

El impacto de la implementación del modelo de gestión de desarrollo humano basado en la filosofía de Nicheren Daishini impactará positivamente en los niveles de satisfacción, motivación y compromiso laboral al capacitar a los empleados de la empresa 3g Consultores SRL , con dos fundamentos filosóficos budistas, la inseparabilidad del discípulo y la ley de causa y efecto.

Entre las Hipótesis derivadas:

1. El aumento salarial, la reducción de las horas del jornal laboral, capacitaciones técnicas motivacionales generará una percepción positiva en el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa 3g Consultores SRL.
2. Al capacitar a los colaboradores de la empresa 3g Consultores SRL con el fundamento filosófico budista de la inseparabilidad del discípulo-maestro y la ley de causa y efecto, generará un mayor vínculo entre los colaboradores y el gerente aumentando el nivel de compromiso de los colaboradores.
3. Al aplicar mejoras en la calidad de trabajo y brindar beneficios a los colaboradores de la empresa 3G Consultores SRL el nivel de motivación laboral aumentará.

3.2. Variables y definición operacional

Al trabajar con un diseño experimental se manejan dos variables, la variable independiente y la variable dependiente.

La variable independiente es el modelo de gestión la cual no aplica ninguna dimensión pues es una variable directa.

La variable dependiente es el desarrollo humano para la cual las dimensiones son el nivel de satisfacción, nivel de compromiso y nivel de motivación laboral donde los indicadores serán los niveles de percepción de los colaboradores de la empresa 3G Consultores SRL en las dimensiones antes mencionadas.

Para mayor detalle se presenta la matriz de consistencia como anexo del presente trabajo.

Para la variable independiente el modelo de gestión está estructurado en cinco módulos

El desarrollo y el compromiso de las Personas

Se elaboró el modulo con principios budistas donde la inseparabilidad de discípulo y maestro es un fundamento muy fuerte en la corriente filosófica budista. Es decir, interpretar la analogía de (maestro-discípulo) con (empleador-empleado). Ambos entes tienen que tener sinergia para lograr objetivos claros y es por eso que es fundamental las capacitaciones, exposición de filosofía budista para que los trabajadores conozcan a profundidad esta corriente filosófica y aprecien el uso de esta en el día a día. Además de detallar la ley de causa y efecto y como esta se presenta en las decisiones que tomamos día a día.

La administración en los procesos

El segundo módulo se orienta a la administración de los procesos, capacitaciones constantes sobre el manejo apropiado de la información y documentación, bases legales, administrativas, contables y de sistema para que todos sepan manejar la información.

La creatividad y la innovación

El tercer módulo refiere a la creatividad e innovación, en el ámbito de gestión como en el ámbito budista hay semejanzas como lo que es la creatividad pues este concepto abarca muchas perspectivas, saber innovar y ser creativo es muy importante para poder vencer los obstáculos que se pueden presentar en cualquier ámbito. Por ello Virela R. (2001) refiere que la creatividad e innovación empresarial es un elemento que en las últimas décadas ha tenido mucha repercusión en los negocios pues gracias a las diversas técnicas que se estudian como marketing, la promoción y publicidad es fundamental para el desarrollo de la empresa u organización.

Reportes

En cuanto, a reportes el módulo cuatro está diseñado para brindar las capacitaciones necesarias para el mejor proceso documentario en el trabajo, analizando cuadros de controles, reportes mensuales.

Liderazgo Budista

El liderazgo es otro concepto que se contempla en el módulo cinco, en este se capacitará al personal sobre la definiciones de liderazgo budista y como este aplica en cada una de sus vidas.

Para la variable dependiente se utilizó las técnicas de observación, entrevista y encuesta. Los instrumentos que se utilizaron fueron el argumentario evaluativo, la guía de entrevista y el cuestionario este último de tipo Likert. Las dimensiones en estas variables fueron el nivel de satisfacción, compromiso y motivación laboral y los indicadores la percepción de los trabajadores de la empresa 3G Consultores SRL en los tres (3) tipos de dimensiones.

CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA

4.1. Diseño metodológico

El presente estudio de investigación corresponde a un diseño tipo mixto, en la cual se trabajó con datos cualitativos y cuantitativos, con un tipo de investigación experimental puesto que se determinó una variable independiente para comparar los cambios en las variables dependientes a través de la aplicación de instrumentos para conocer como impacta la implementación del modelo de gestión de desarrollo humano.

El procedimiento empezó al aplicar la técnica de observación, entrevista y encuesta a los colaboradores de la empresa 3G Consultores SRL, para ello se utilizó los instrumentos como argumentario evaluativo, guía de entrevista y cuestionario. Luego se recopilará los datos obtenidos de los tres instrumentos antes mencionados. Se implementará el modelo de gestión a los colaboradores de la empresa 3G consultores SRL. Una vez, terminada la implementación del modelo de gestión se volverá a aplicar las técnicas e instrumentos antes mencionadas para analizar los nuevos resultados. Finalmente, se realizará una comparación de los dos resultados obtenidos uno antes de la implementación del modelo de gestión y el segundo después de la implementación para conocer como impacta la implementación del modelo de gestión de desarrollo humano en los colaboradores de la empresa en los niveles de satisfacción, compromiso y motivación laboral.

4.2. Diseño muestral

La población está conformada por nueve (9) personas a las cuales se les aplicó las técnicas de recolección de datos ;por lo tanto, el resultado es exacto. La cantidad de total de participantes se considera población, ya que todos los colaboradores son partícipes de la evaluación; de esa manera se evita que pueda presentarse cierto sesgo que pueda obstruir los resultados de los instrumentos aplicados. En ese sentido, se logro la participación de todos los colaboradores de la empresa 3G Consultores SRL.

MATRIZ DE TABULACION

CARGOS	EDAD	SEXO	ESTADO CIVIL	GRADO	TIEMPO LABORADO EN LA
Gerente administrativo	42	varon	soltero	universitario	años
Gerente de sistemas	32	varon	soltero	universitario	meses
diseñador de programamas	45	varon	divorciado	universitario	meses
asistente contable	22	varon	soltero	universitario	meses
asistente administrativo	19	varon	soltero	universitario	meses
asistetnte contable	22	mujer	soltero	universitario	años
asistente administrativo	22	mujer	soltero	universitario	años
asistente contable	22	mujer	soltero	universitario	años
asistente contable	22	varon	soltero	universitario	meses

Tabla 1 Matriz de Tabulación de los trabajadores de la Consultra 3G Consultores SRL

Fuente: Elaboración Propia

Entre las características comunes de la población

- Personas de ambos sexos, seis (6) del sexo masculino y (3) del sexo femenino
- Todos tienen carreras universitarias
- Las edades comprendidas van de 22 años hasta los 45 años
- La mayoría de los trabajadores son solteros

4.3. Técnicas de recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos fueron la observación, la entrevista y la encuesta, así mismo los instrumentos a utilizarse fueron el argumentario evaluativo, la guía de entrevista y el cuestionario respectivamente. Estas se podrán apreciar en los anexos de la presente investigación.

4.3.1 Observación

Se utilizó la observación estructurada, puesto que esta técnica se basa en análisis y registro del comportamiento del individuo, a investigar. El instrumento que se utilizó para esta técnica es el argumentario evaluativo que tiene un carácter más cualitativo con el cual se utilizó una valorización argumental de los puntos evaluados (satisfacción, compromiso y motivación).

Es necesario tomar apuntes y notas detalladas de todo lo observado para recoger actitudes de los colaboradores sobre la realidad de la empresa en cuanto a las tres dimensiones.

En cuanto a la satisfacción laboral los ítems observados fueron:

Instalaciones y distribución de ambientes de la consultora para verificar la comodidad y el espacio donde los colaboradores laboran. Las facilidades en cuanto al horario que la empresa tiene con sus trabajadores, las oportunidades de desarrollo profesional o línea de carrera y la existencia de bonos o incentivos salariales que contribuyen a la satisfacción del colaborador.

En cuanto al compromiso laboral los ítems observados fueron: la observación si los empleados conocen o se identifican con la visión y misión de la empresa. El modo como trabajan respecto a las actividades diarias, registros de

documentación, presentación de los informes, la manera del trato directo con los clientes. Interés de los trabajadores por realizar un buen trabajo.

En cuanto a la motivación laboral los ítems observados fueron: existencia de capacitaciones regulares a los colaboradores de la empresa, reconocimientos por parte del empleador, el trato del gerente hacia los colaboradores.

4.3.2 Entrevista

Se aplica esta técnica puesto que son conversaciones flexibles, continuas y reiteradas cuyo formato no está limitado. Otorga información “profunda” sobre un tema específico. Es factible el cambiar las preguntas a medidas que sean necesarias. Se puede tomar notas durante la entrevista o registrar en una grabadora lo hablado para analizarlo posteriormente.

El instrumento que se utilizó fue la guía de entrevista la cual persigue que cada entrevistado de sus opiniones libremente. Las dimensiones a recopilar datos fueron sobre la satisfacción, compromiso y motivación laboral

4.3.3 Encuesta

Para las encuestas se utilizó el instrumento cuestionario, este de tipo Likert el cual persigue, de forma individual, que cada trabajador exprese sus apreciaciones de acuerdo a tres dimensiones (el de satisfacción, compromiso y motivación laboral) temas de objeto de análisis. Con este instrumento cuantitativo podemos registrar y medir el impacto de la implementación del modelo de gestión en estas tres (3) dimensiones. Los indicadores fueron el grado de percepción de los colaboradores respecto a las dimensiones antes establecidas.

4.4. Técnica estadística para el procesamiento de la información

Para las técnicas cualitativas se procedió a realizar una comparación de los resultados de las aplicaciones de 2 instrumentos (argumentario evaluativo y guía de entrevista) en un antes y después de la implementación del modelo de gestión.

Para la técnica cuantitativa se procedió a realizar medidas de tendencia central en base a los resultados del cuestionario tipo Likert para ello también se analizó un antes y después de la implementación del modelo de gestión. También se usó la unidad de medida (quintil) para establecer rangos de acuerdo a la puntuación total del análisis de cada dimensión.

Para su procesamiento, se utilizó el programa Microsoft Excel 2010

4.5. Aspectos éticos

En cuanto a la fiabilidad de la tesis se analizará por fidelidad de las fuentes. Se optó por el método de jurado experto lo cual ayuda al procedimiento de validez de los instrumentos

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Resultados de la investigación

5.1.1. Resultados de la técnica de observación antes de la implementación del modelo de gestión

Al aplicar la técnica de observación bajo el instrumento argumentario evaluativo, se pudo observar que en cuanto a la dimensión de satisfacción laboral; las instalaciones de la consultora se encontraban en buen estado, la distribución de los ambientes era buena, pues en cada área había una especialidad (sistemas, administrativa y contable), también se encuentra en buen estado la infraestructura. Existe facilidad y flexibilidad en cuanto al horario, el Gerente era bastante condescendiente con los colaboradores que estudian. No se evidencia un organigrama establecido, por lo que no se ve una oportunidad de crecimiento y desarrollo de una línea de carrera. No se evidenció el tema de bonos ni incentivos salariales.

Por otro lado, en cuanto a la dimensión de Compromiso laboral, se observa que los trabajadores no conocen la visión y misión de la consultora. Dentro de los procesos laborales se pudo observar que la recepción de los documentos era buena, pero a veces no se cumplía con los tiempos establecidos, referidos a los casos de declaraciones mensuales PDT, el orden en los documentos era malo, pues, sólo su principal cliente contaba con un orden establecido en la documentación, existía una cantidad considerable de papelería que no tenía registro, ni orden en los archivadores de la empresa. El registro de los documentos era bueno, a todas las empresas a las que se les brindaba el servicio de consultoría se les trabajaba mediante el software contable CONCAR,

lo cual aseguraba tener el registro de todos los documentos que llegaban, el tiempo para la realización de las actividades contables en su mayoría era malo, pues en muchos casos se pasaba el día de la declaración de impuestos y por el apuro en terminarlo en el día correspondiente se incurrían a los errores de cálculo y pagos de multa. En la entrega de documentos procesados y presentación final de documentos por parte de la consultora a los clientes era deficiente pues, se observa mucha papelería que son documentos que no fueron entregados a tiempo a los clientes como son libros contables, boletas de pago, contratos, etc.

La comunicación con los clientes muchas veces era deficiente, el mayor índice de demora del procesamiento de información era porque los clientes no entregaban a tiempo los documentos necesarios para la declaración final del impuesto, debido a ellos habían problemas muy seguidos los cuales el empleador tenía que ocuparse, ya que muchas veces los trabajadores no sabían cómo actuar ante un cliente.

Finalmente, en cuanto a la dimensión de motivación, se observa que los trabajadores no contaban con capacitaciones regulares, tampoco se evidencia el reconocimiento a los trabajadores por parte del empleador cuando realizan su trabajo de manera eficiente o logran cumplir un objetivo. El trato del gerente con los trabajadores se muestra cordial.

5.1.2. Resultados de la técnica de observación después de la implementación del modelo de gestión

La distribución de los ambientes mejoró, esto debido a la reorganización de actividades de los empleados, el gerente decidió ubicar a los empleados por

áreas específicas. Se persive mejor actitud por parte de los empleados, los estados de ánimos mejoraron debido al cambio de los horarios y el aumento salarial. Se colocó el organigrama para que todos los empleados puedan visualizarlo. El gerente aplicó un aumento en el salario de los trabajadores evidenciándolo en el registro de control de pago que manejaba. Se publicó la historia, misión y visión de la consultora para que sea visualizado por los colaboradores de la empresa. Las multas que antes se pagaban por declarar fuera de fecha o rectificar las declaraciones juradas disminuyó atribuyéndose la mejora a la digitalización de la documentación. Se vio mayor orden en la documentación de todos los clientes ya no solo el del cliente principal. Las rumas de papelería que no tenían registro, ni orden ya no se encontraban fueron clasificadas y ordenadas para ello se contrató a un personal exclusivo para esta tarea.

Se observó mejoras en los equipos de cómputo, por equipos modernos que ayudaron a un procesamiento de información mas rápido. El trato al cliente mejoró evidenciándose en las llamadas que los empleados tenían con los clientes. Antes de la implementación del modelo de gestión no se evidenciaba capacitaciones regulares depues de la implementación las reuniones de trabajo se hicieron mas frecuentes con motivo de mejorar y solucionar posibles problemas. El trato del gerente con los colaboradores se muestra con mayor cordialidad que antes , inclusive llegando a niveles de confianza interpretado por los desayunos que se empezaron a tener donde se buscaba la confraternización.

5.1.3. Resultados de la comparación de la técnica de entrevista

Para la técnica de entrevista se aplicó la guía de entrevista, se analizaron todas las respuestas que dieron los empleados y se interpretaron generando una antes y después de la implementación del modelo de gestión.

En la tabla N° 2 podemos apreciar los resultados antes y después de la implementación del modelo de gestión.

Antes de la Implementación del modelo de gestión de desarrollo humano	Después de la Implementación del modelo de gestión de desarrollo humano
La mayoría de trabajadores entrevistados consideran que no cuentan con una debida infraestructura y distribución de sus ambientes de trabajo.	La mayoría de trabajadores entrevistados consideran que mejoro la distribución de sus ambientes de trabajo.
No todos los trabajadores cuentan con flexibilidad en el horario de trabajo. Se evidencia preferencia para algunos casos, mostrando molestia en los trabajadores que no cuentan con este beneficio.	Los trabajadores se sintieron mas satisfechos al cambiar el horario de trabajo y ya no trabajar los sabados. Consideraban que esto le permitia descansar mas los fines de semana o ocuparse en otras actividades
La mayoría de trabajadores consideran que es un buen lugar para iniciarse profesionalmente, puesto que adquieres bastante conocimiento y práctica, pero también se concluye que no es un lugar para hacer línea de carrera, evidenciando que no hay un organigrama.	Todos los trabajadores consideran que es un buen lugar para desarrollarse profesionalmente, puesto que adquieres bastante conocimiento, práctica y análisis.
Ningún trabajador conoce la historia, visión y misión de la empresa.	Todos los trabajadores conocen la historia, visión y misión de la empresa

<p>Cuentan con herramientas de tecnología, softwares para realizar su trabajo. El problema que se detecta es que los equipos de cómputo son lentos y eso retarda su trabajo.</p>	<p>Cuentan con herramientas de tecnología, softwares para realizar su trabajo. Se realizó una actualización y mantenimiento en los equipos de cómputo.</p>
<p>La mayoría de trabajadores desconoce el término filosofía budista.</p>	<p>Todos los trabajadores tienen noción de la filosofía budista, y saben como impacta en las actividades diarias que éstos realizan lo cual generará ser más conscientes antes de realizar una determinada acción.</p>
<p>La mayoría de los colaboradores indican que no cuentan con una buena relación laboral entre sus compañeros de trabajo.</p>	<p>La mayoría de los colaboradores consideran que las relación laboral con sus compañeros de trabajo mejoro considerablemente</p>
<p>Muy a menudo ocurren problemas dentro de la organización, pero son manejables.</p>	<p>Los colaboradores consideran que ha aumentado la cordialidad y la confraternización. Bajando el nivel de conflictos.</p>
<p>El personal indica que los errores se realizan por falta de conocimiento. Es decir, hay ausencia de capacitaciones. Hay muchos trabajadores que no acuden a trabajar en momentos críticos en los que se cuenta con bastante carga de trabajo.</p>	<p>Se evidencia que los problemas al momento de realizar su trabajo han disminuido después de la aplicación del modelo de gestión de desarrollo humano. Ahora los trabajadores cuentan con mayor nivel de satisfacción con su trabajo.</p>
<p>La mayoría de trabajadores indican que si reciben ayuda y herramientas</p>	<p>Todos los trabajadores indican que cuentan con capacitaciones</p>

por parte de su empleador para poder desarrollar sus actividades. Cuentan con herramientas de software, con car, Pero, no cuentan con capacitaciones.	semanales. Lo cual les permite realizar de mejor forma su trabajo
No reciben incentivos ni bonos	Se observa que ha habido un aumento en la remuneración de los trabajadores incrementado su satisfacción laboral.
Todos los trabajadores indican que el trato del Gerente con ellos es cordial, pero sin un vínculo directo.	Los colaboradores consdieran que el vínculo Gerente-colaboradores ha mejorado, aumentando la confianza y el trato cordial.

Tabla 2 Comparación de antes y despues de la aplicacion de la tecnica de encuesta

Fuente: Elaboracion propia

5.1.4. Resultados de la comparación de la técnica de Encuesta

Para la técnica de encuesta se aplico el cuestionario tipo Likert, obteniendo medidas de tendencia central como el promedio de la puntuación total de los encuestados.

Resultados del nivel de Satisfacción laboral

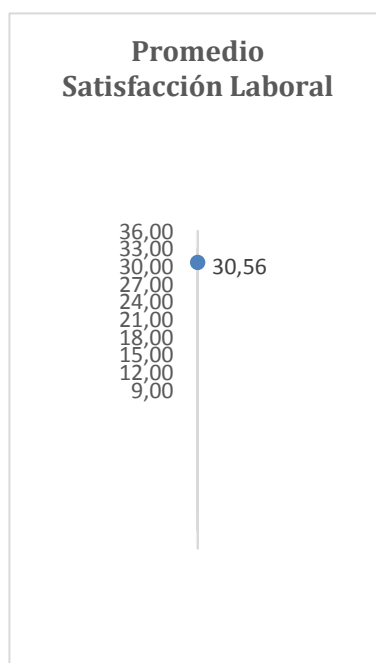
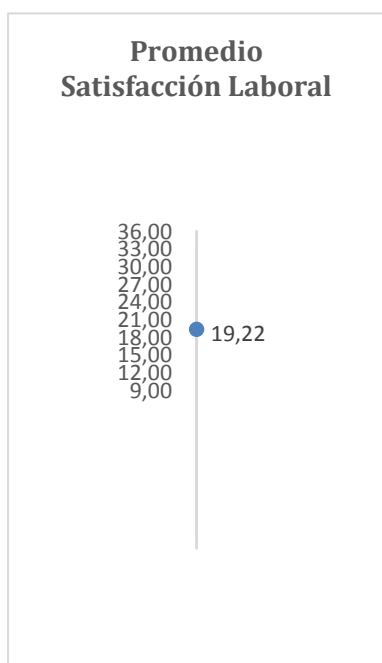
Antes de la implementación del modelo de gestión los resultados en cuanto al promedio de la puntuación total de los encuestados fue de 19.22 que representa un 53% del total máximo de puntuaciones de los encuestados. Según este resultado podemos ubicarlo en el rango Q2 que es el quintil que le corresponde a esta medición.

Después de la implementación del modelo de gestión el promedio de la puntuación total de los encuestados aumento a 30.56 que representa un 85% del total máximo de puntuaciones, ubicándose en el rango Q4 de la medición.

En la gráfica N° 1 podemos apreciar la comparación del aumento del promedio de la dimensión del nivel satisfacción laboral

Satisfacción laboral antes de la implementación	
PP	19.22
%	53%
QL	Q2

Satisfacción laboral después de la implementación	
PP	30.56
%	85%
QL	Q4



Gráfica 1 Comparación de resultados de la aplicación de la encuesta en en nivel de satisfacción laboral

Fuente: Elaboración propia

De los resultados se puede interpretar que las capacitaciones constantes fueron claves para el aumento en el nivel de satisfacción laboral, en ellas se debatieron los problemas que aquejaban a la empresa y como solucionarlos. Se realizó un ajuste salarial a favor de los colaboradores de la empresa llegando a un convenio con el empleador en que si lo trabajadores se esforzaban en brindar un mejor

servicio a sus clientes los aumentos serian semestrales de acuerdo a la evaluación por parte del empleador. El empleador cambió los horarios de trabajo, antes de la aplicación del módulo los horarios eran de lunes a viernes de 9:00 am a 6:00 pm y los sábados de 9:00 am a 1:00 pm en el transcurso que se implementaba el modelo de gestión los horarios fueron cambiados de lunes a viernes de 8:00 am a 5:00 pm y los sábados ya no se trabajaban. Los colaboradores tomaron esta acción con agrado aumentando la percepción de satisfacción. Para la mejora de las disputas entre los colaboradores se realizaron desayunos con todo el personal y el gerente para que puedan confraternizar y generar mayor comunicación. Se dieron reconocimientos a los trabajadores al concluir la implementación del módulo de gestión. Con los resultados se puede interpretar que el modelo de gestión de desarrollo humano impactó positivamente en los trabajadores de la consultora al evidenciar un aumento en la percepción de los trabajadores en el nivel de satisfacción laboral.

Resultados del nivel de Compromiso Laboral

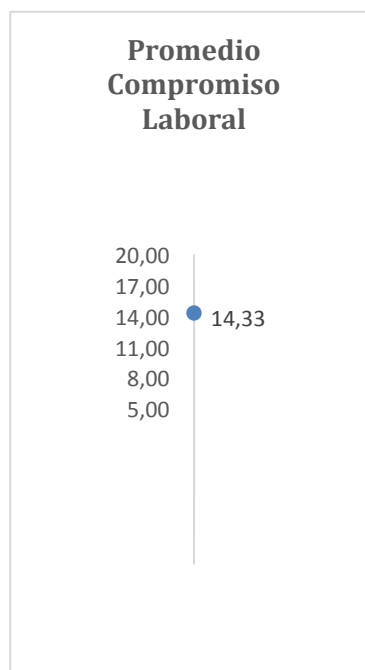
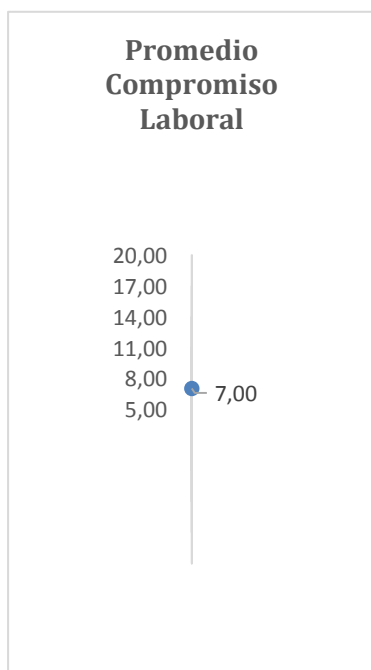
Antes de la implementación del modelo de gestión los resultados en cuanto al promedio de la puntuación total de los encuestados fue de 7.00 que representa un 35% del total máximo de puntuaciones de los encuestados. Según este resultado podemos ubicarlo en el rango Q1 que es el quintil que le corresponde a esta medición.

Después de la implementación del modelo de gestión el promedio de la puntuación total de los encuestados aumento a 14.34 que representa un 72% del total máximo de puntuaciones, ubicándose en el rango Q4 de la medición.

En la gráfica N°2 podemos apreciar la comparación del aumento del promedio de la dimensión del nivel de compromiso laboral

Compromiso laboral antes de la implementación	
PP	7.00
%	35%
QL	Q1

Compromiso laboral después de la implementación	
PP	14.33
%	72%
QL	Q4



Gráfica 2 Comparación de resultados de la aplicación de la encuesta en el nivel de compromiso laboral

Fuente: Elaboración propia

El aumento de los sueldos a los colaboradores así como las capacitaciones aumentaron la percepción de los colaboradores en el nivel de compromiso pues, ya no cambiarían de trabajo a pesar de encontrar algún otro trabajo con el mismo salario. Esto se puede evidenciar pues antes de la aplicación del modelo 8 encuestados respondieron con una afirmación de este supuesto, después de la

aplicación del modelo 9 encuestaron respondieron con una negación a esta premisa.

Los empleados se sienten comprometidos con la empresa, pues al implementar el módulo de desarrollo humano se evidenció que el empleador se preocupa por el desarrollo profesional de estos, al asumir los costos en dinero y tiempo que conlleva la implementación.

Antes de la implementación todos los encuestados consideraban que si se les ofreciera otro empleo con mayor remuneración cambiarían de trabajo, después de la implementación solo 3 encuestados siguen considerando el cambio de trabajo y 6 consideran que no cambiarían de trabajo a pesar que en nuevo empleo tuviera una mayor remuneración.

Antes de la implementación el total de los encuestados no estaban dispuestos a trabajar horas extras sin beneficio económico después de la implementación 7 encuestados si estaban dispuestos a trabajar horas extras sin beneficio económico. Con los resultados se puede interpretar que el modelo de gestión de desarrollo humano impactó positivamente en los trabajadores de la consultora al evidenciar un aumento en la percepción de los trabajadores en el nivel de compromiso laboral.

Resultados del nivel de Motivación Laboral

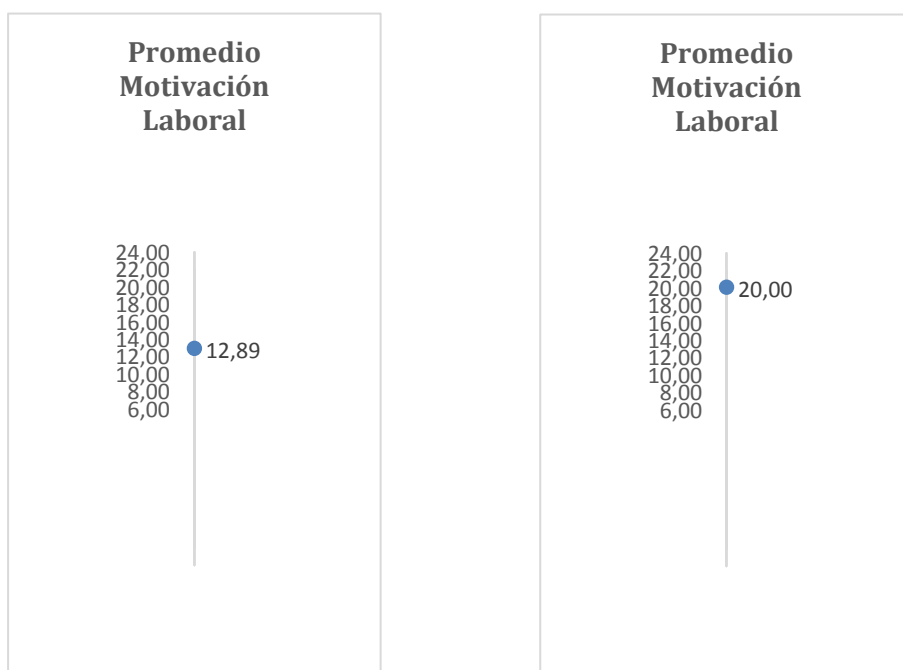
Antes de la implementación del modelo de gestión los resultados en cuanto al promedio de la puntuación total de los encuestados fue de 12.89 que representa un 54% del total máximo de puntuaciones de los encuestados. Según este resultado podemos ubicarlo en el rango Q2 que es el quintil que le corresponde a esta medición.

Después de la implementación del modelo de gestión el promedio de la puntuación total de los encuestados aumentó a 20.00 que representa un 83% del total máximo de puntuaciones, ubicándose en el rango Q4 de la medición.

En la gráfica N° 3 podemos apreciar la comparación del aumento del promedio de la dimensión del nivel de motivación laboral

Motivación laboral antes de la implementación	
PP	12.89
%	54%
QL	Q2

Motivación laboral después de la implementación	
PP	20.00
%	83%
QL	Q4



Gráfica 3 Comparación de resultados de la aplicación de la encuesta en el nivel de motivación laboral

Fuente: Elaboración propia

Se aplicó la digitalización de la documentación es decir toda la papelería como los comprobantes de pago, retenciones, constancias fueron escaneadas y guardadas en un archivo central bajo una estructura diseñada por los mismos colaboradores esto ayudó a tener toda la información a la mano y que se pudiera procesar mas rápido esto ayudó significativamente a realizar un trabajo más dinámico. Con el ajuste salarial y el nuevo horario los trabajadores se sintieron más motivados. La enseñanza de estos nuevos conceptos filosóficos budistas contribuyeron al entendimiento por parte de la colaboradores de la importancia que las acciones tienen en el presente pues, por la ley de causa y efecto toda acción tiene una consecuencia tanto positiva como negativa, por ejemplo, si un colaborador no brinda un servicio orientado a la satisfacción del cliente no puede esperar que la empresa tome acciones para brindarle una mayor satisfacción, si por el contrario, este colaborador se esfuerza por desempeñar un buen trabajo, la empresa se esforzara también por brindarle mayores beneficios.

Los colaboradores consideraron importante el trabajo que realizaban puesto que en la implementación del modelo se les explicó la importancia de sus acciones y como estas repercutían las empresas de los clientes que manejaba la consultora. Como los colaboradores vieron que el gerente se vió involucrado con la implementación del modelo de gestión se sintieron motivados al saber que su jefe se preocupaba por su desarrollo profesional.

Con los resultados se puede interpretar que el modelo de gestión de desarrollo humano impactó positivamente en los trabajadores de la consultora al evidenciar un aumento en la percepción de los trabajadores en el nivel de motivación laboral.

5.2. Discusión de resultados

5.2.1 Análisis de Validez y generalización

Se cuenta con una validez pues la metodología aplicada es científica y se usaron instrumentos validados por expertos. La redacción de los datos tienen soporte en los cuestionarios y entrevistas realizadas a los colaboradores de la empresa 3G Consultores SRL. Así mismo, no es certero afirmar que los resultados puedan replicarse en todas las empresas consultoras pues cada empresa tiene diferentes limitantes. Lo que se puede generalizar que la implementación de un modelo de gestión basado filosofía budista a un determinado grupo de personas repercutirá positivamente en los niveles de satisfacción, compromiso y motivación. El modelo de gestión al involucrar filosofía budista puede ser una herramienta de ayuda a los miembros de la SOKA GAKAI INTERNATIONAL que tengan empresa o trabajen en alguna de similares características.

5.2.2. Contrastación de los resultados con antecedentes y bases teóricas

Antecedentes	Resultados	Contrastación
<p>Leandro Aliaga, Oliver Antonio (2014) en la tesis “Propuesta de un modelo de gestión del talento humano aplicado en las mypes de calzado peruanas como ventaja competitiva que les permita, por medio de la gestión por procesos y asociatividad, mejorar la productividad para abastecer pedidos de gran envergadura”. La tesis permitirá mitigar los problemas que afectan a este tipo de empresas desde la perspectiva de los recursos humanos, a través de su implementación del modelo de gestión.</p>	<p>La implementación del programa de desarrollo humano incluye procesos estratégicos orientados al desarrollo humano basado en principios filosóficos budistas como la ley de causa y efecto y la inseparabilidad de discípulo maestro. La investigación permitió mitigar problemas relacionados con el potencial humano dentro de la organización enfocado en la motivación, satisfacción y compromiso laboral, a través de capacitaciones y diversas acciones para la mejora de la empresa.</p>	<p>Ambas investigaciones están orientadas a la implementación de un modelo de gestión de desarrollo humano para resolver diversas problemáticas que aquejan el comportamiento del trabajador.</p>
<p>Velásquez Arboleda, Lina Isabel (2014) En la investigación “Relación entre la claridad organizacional, como variable de las prácticas de gestión humana, y el clima organizacional”</p>	<p>El empleador forma parte fundamental del desarrollo de la organización. El vínculo laboral entre el empleador y los colaboradores aumentó demostrado en el</p>	<p>En ambas investigaciones el rol del jefe es importante, de este dependerá a través de sus acciones el aumento o disminución de los niveles de satisfacción, motivación</p>

<p>encontró que en gran medida los jefes cumplen un rol fundamental con el equipo que le toca liderar, influyendo en el clima organizacional y en el rumbo que esta lleve.</p>	<p>aumento del nivel de satisfacción. Con las capacitaciones permitidas por el empleador el nivel de motivación laboral aumentó. Asimismo, el empleador logró que los colaboradores se sientan identificados con la misión y visión de la empresa. Evidenciado en el aumento del nivel de compromiso.</p>	<p>y compromiso que impactan en el clima organizacional, y en los resultados que la empresa obtenga.</p>
<p>Domenc Mele (1991) en su artículo científico “Desarrollo humano y teorías de la organización” señaló que para lograr el desarrollo humano personal en la empresa se exige actuar teniendo en cuenta la realidad de las personas que trabajan en todos sus aspectos y en la medida que el sujeto agente actúe trascendiéndose a sí mismo, queriendo el bien para sí mismo y los demás, este se hace mejor persona.</p>	<p>Al implementar un modelo de gestión de desarrollo humano basado en principios filosóficos budistas se brindó conocimiento sobre la ley de causa-efecto a los colaboradores de la empresa, quienes tomaron conciencia de las repercusiones que sus acciones conllevan.</p>	<p>Los colaboradores al ser conscientes de las repercusiones que sus acciones tienen. Buscan el bien consigo mismo y con los demás generando una armonía en la organización lo cual impacta en los niveles de satisfacción.</p>

Tabla 3 Contrastación de antecedentes con resultados

Fuente: Elaboracion propia

Bases Teóricas	Resultados	Contrastación
<p>Alvarez de Mont (2001) presenta el concepto de compromiso laboral como el vínculo de lealtad o membresía por el cual el trabajador desea permanecer en la organización. También lo define como un proceso de identificación y de creencia acerca de la importancia de su labor en el trabajo.</p>	<p>La mejora de la relación laboral entre los colaboradores fortaleció el trabajo en equipo, aumentando el nivel de compromiso hacia el cumplimiento de objetivos. Además los colaboradores consideraron que el vínculo con el Gerente aumentó mejorando la confianza y el trato cordial.</p>	<p>Al mejorar la relación laboral fortaleciendo el trabajo en equipo se crea un vínculo de membresía por parte de los colaboradores a la organización. Al mejorar el vínculo con el Gerente, se genera una lealtad por parte de los mismos trabajadores.</p>
<p>Espada (2006) define a la motivación como un factor emocional básico para el ser humano y para cualquier profesional, estar motivado significa realizar las tareas cotidianas sin apatía y sin un sobreesfuerzo adicional; aunque para unos el trabajo o las actividades de todo orden pueden representar una carga,</p>	<p>Después de la implementación los colaboradores consideran que su trabajo es más dinámico esto debido a la actualización y mantenimiento de cómputo. Los colaboradores consideraron importante el trabajo que realizaban debido a que en la implementación del modelo se les explicó la</p>	<p>Al dinamizar las actividades diarias apoyado de un proceso nuevo contribuyó a realizar tareas cotidianas más rápidas y eficientes sin apatía ni sobreesfuerzo adicional. Los colaboradores percibieron la importancia de su trabajo al ser conscientes de las repercusiones de este</p>

<p>para otros es un acicate, un revulsivo y a veces una liberación.</p>	<p>importancia de sus acciones y cómo estas repercutían en las empresas de los clientes que manejaba la consultora.</p>	<p>en las empresas de los clientes.</p>
<p>Herzberg (1959) existen factores que generan satisfacción, estos son motivaciones e higiénicos ; los higiénicos son salario, condiciones ambientales, mecanismos de supervisión, relaciones interpersonales. Y los motivacionales son: reconocimiento, sentimiento de logro y posibilidad de avance.</p>	<p>Después de la implementación del modelo de gestión, la mayoría de trabajadores consideraba que se mejoró la distribución de los ambientes de trabajo, los trabajadores se sintieron satisfechos con el nuevo horario de trabajo que les permitía descansar u ocuparse en otras actividades los fines de semana. Hubo un aumento en la remuneración de los trabajadores incrementado el nivel de satisfacción laboral. La mayoría de los trabajadores considera que la relación laboral con sus compañeros de trabajo mejoró considerablemente, aumentado la cordialidad y la</p>	<p>Efectivamente, los factores que generan la satisfacción son motivaciones e higiénicos. Los colaboradores al considerar que mejoró la distribución de los espacios, el aumento de su remuneración, la mejora en las relaciones laborales con sus compañeros y el Gerente, se pueden identificar como factores higiénicos. En cuanto a los factores motivacionales se puede mencionar los reconocimientos por parte del Gerente a los colaboradores, y las capacitaciones donde se demuestra la preocupación de la empresa por su desarrollo profesional.</p>

	confraternización bajando el nivel de conflictos.	
Fischer (2002) el modelo estratégico de gestión de personas constituye un proceso sistemático interactivo de etapas que acercan a la organización a sus propósitos fundamentales de esta perspectiva cobran importancia aspectos como: toma de decisiones acertivas, aprendizaje organizacional, comunicación, compromiso y participación organizacional.	El modelo de gestión de desarrollo humano está estructurado sistemáticamente en cinco módulos basado en fundamentos filosóficos budistas orientados al impacto positivo de los niveles de satisfacción, motivación y compromiso laboral.	El modelo de gestión de desarrollo humano basado en principios filosóficos budistas calzaría dentro de la definición de tipos de modelos de gestión humana como un modelo estratégico de gestión de personas al ser una serie de procedimientos sistemáticos donde se toma decisiones acertivas, existe un aprendizaje y participación organizacional.
Dawson L. (2001) La Soka Gakkai es la única organización que recoge estudios de Nicheren Daishoni. SGI (2010) explica que la relación de maestro y discípulo es un concepto que fortalece el lazo entre el mentor y el discípulo	Todos los trabajadores tienen noción de la filosofía budista, y saben como impacta en las acciones diarias que éstos realizan, lo cual generará ser más conscientes antes de realizar una determinada acción.	Al implementar el modelo de gestión. Los colaboradores fueron instruidos sobre los principios filosóficos budistas, ello generó que tomaran conciencia sobre las acciones, pues estas repercutían en las empresas de los clientes

<p>para esto la persona tiene la capacidad innata de triunfar hasta en las peores situaciones, también señala que el budismo enseña que todo el universo está regido por la ley de causa y efecto, la cual indica que todo movimiento o acción genera una consecuencia positiva o negativa.</p>		<p>de la consultora y entendieron que buscar el bien común traería como consecuencia el bien común para sí mismo y para toda la organización.</p>
---	--	---

Tabla 4 Contrastación de bases teoricas con resultados

Fuente: Elaboracion propia

5.2.3. Contrastación de las hipótesis con los resultados

Hipótesis	Resultado	Contrastación
Hipótesis Principal		
<p>El impacto de la implementación del modelo de gestión de desarrollo humano basado en la filosofía de Nicheren Daishini impactará positivamente en los niveles de satisfacción, motivación y compromiso laboral al capacitar a los empleados de la</p>	<p>Se evidenció un aumento en la percepción de los trabajadores de la empresa en los niveles de satisfacción, motivación y compromiso laboral. Al implementar un modelo de gestión basado en la filosofía de Nicheren Daishini con los</p>	<p>La hipótesis principal es confirmada pues, el modelo de gestión de desarrollo humano impacta positivamente en los trabajadores de la empresa 3G consultores aumentando los niveles de satisfacción, motivación y compromiso laboral.</p>

<p>empresa 3g Consultores SRL , con los fundamentos filosóficos budistas, la inseparabilidad del discípulo y la ley de causa y efecto.</p>	<p>fundamentos filosóficos budistas, la inseparabilidad del discípulo y la ley de la causa y efecto.</p>	
<p>Hipótesis Derivadas</p>		
<p>El aumento salarial, la reducción de las horas del jornal laboral, capacitaciones técnicas motivacionales generará una percepción positiva en el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa 3g Consultores SRL.</p>	<p>Antes de la implementación del modelo de gestión desarrollo humano el nivel de satisfacción era de un 53%, ubicándose en el rango Q2 de la escala de medición después de la implementación del modelo de gestión el nivel de satisfacción aumentó al 85%, ubicándose en el rango Q4 de la escala de medición.</p>	<p>La hipótesis derivada fue confirmada, pues se evidenció un aumento en el nivel de satisfacción laboral. Debido al cambio de horario, el aumento salarial y las capacitaciones que se dieron en la implementación del modelo, además de los desayunos y reconocimientos a los trabajadores.</p>
<p>Al capacitar a los colaboradores de la empresa 3g Consultores SRL con el fundamento filosófico budista de la inseparabilidad del</p>	<p>Antes de la implementación del modelo de gestión desarrollo humano el nivel de compromiso era de un 35%, ubicándose</p>	<p>La hipótesis derivada fue confirmada, pues se evidenció un aumento en el nivel de compromiso laboral. Debido a que los colaboradores pudieron</p>

<p>discípulo-maestro y la ley de causa y efecto, generará un mayor vínculo entre los colaboradores y el gerente aumentando el nivel de compromiso de los colaboradores.</p>	<p>en el rango Q1 de la escala de medición después de la implementación del modelo de gestión el nivel de compromiso aumentó al 72%, ubicándose en el rango Q4 de la escala de medición.</p>	<p>visualizar el empeño que el empleador tuvo con la implementación del modelo. Al mejorar la relación laboral con sus compañeros, se fortaleció el trabajo en equipo generando un compromiso global hacia el cumplimiento de objetivos.</p>
<p>Al aplicar mejoras en la calidad de trabajo y brindar beneficios a los colaboradores de la empresa 3G Consultores SRL el nivel de motivación laboral aumentará.</p>	<p>Antes de la implementación del modelo de gestión desarrollo humano el nivel de motivación era de un 54%, ubicándose en el rango Q2 de la escala de medición después de la implementación del modelo de gestión el nivel de motivación aumentó al 83%, ubicándose en el rango Q4 de la escala de medición.</p>	<p>La hipótesis derivada fue confirmada, pues se evidenció un aumento en el nivel de motivación laboral. Debido a la implementación de un nuevo proceso que permite una mejora en la calidad de trabajo, un aumento de salario y capacitaciones técnicas y motivacionales.</p>

Tabla 5 Contrastación de hipótesis con resultados

Elaboración : Fuente propia

CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

1. La implementación del modelo de gestión de desarrollo humano incidió positivamente en la percepción de los colaboradores de la empresa 3G Consultores SRL aumentando los niveles de satisfacción, compromiso y motivación, debido a que se tomaron acciones en beneficio de los colaboradores como fueron el aumento remunerativo, el cambio de horario de trabajo, desayunos para la confraternización del personal, capacitaciones técnicas y motivacionales.
2. La característica principal del modelo de gestión fue la utilización de fundamentos filosóficos budistas lo cual proporcionó a los colaboradores un entendimiento más profundo sobre las acciones y repercusiones que estas tienen en las diferentes empresas de los clientes de la consultora, resaltando la importancia del trabajo que los colaboradores desempeñaban.
3. Para el aumento de los niveles de satisfacción, compromiso y motivación fue importante el trabajo en conjunto de los colaboradores y del gerente de la empresa, la predisposición al trabajo en equipo, diálogo y solución de conflictos jugaron un papel importante para generar un cambio significativo a favor de la organización.

6.2. Recomendaciones

1. Es muy importante en las empresas crear políticas que apoyen al desarrollo humano, fortalecer las diferentes habilidades de los empleados a través de capacitaciones es la mejor forma de desarrollo de la empresa.
2. Concientizar a los empleados sobre la actitud que muestran al realizar el trabajo, exponer lo fundamental que es su desempeño, que todo conflicto se soluciona a través del diálogo y de buenos acuerdos, es importante para cualquier organización que pretenda aumentar niveles de satisfacción, compromiso y motivación.
3. El desarrollo humano al ser una variable que está ligada a la satisfacción, compromiso y motivación las percepciones de los colaboradores pueden aumentar o disminuir esto de acuerdo a las diferentes acciones que la empresa tome con el personal. Por ello, la empresa no puede limitarse a dejar de buscar una mejora en el desarrollo humano de sus colaboradores con el termino de la implementación del modelo de gestión sino que tendrá que seguir trabajando en conjunto para solucionar nuevos conflictos que la empresa pudiera tener en el futuro.

REFERENCIAS

1. Alles, M (2005) Desarrollo del talento humano basado en competencias. Argentina. Editorial : Ediciones Granicas SA.
2. Alles, M. (2007). El rol del jefe. Ediciones Granica SA. Buenos Aires.
3. Álvarez de Mon, S., Cardona, P., Chinchilla, M., Miller, P., Pérez, J., Pin, J., Poelmans, S., Rodríguez, C., Rodríguez, J., Torres, M. (2001). Paradigmas del Liderazgo. Madrid. España.
4. Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. Revista de Psicología del Trabajo de las Organizaciones. México, Vol. 22, N° 01, pp. 25-43
5. Bruyne P., Herman J., De Schoutheete M.(1974), Dynamique de la recherche en sciences sociales. París, Francia.
6. Bunge M. (2001) Diccionario de filosofía. Editorial Siglo XXI Editores. Mexico
7. Bustamante, J. (2004) El despertar y la felicidad en el budismo. Polis. Revista de La Universidad Bolivariana año/volumen 3, Numero 008.
8. Byrne, R. (2004). The secret. Editorial: Urano. Australia.

9. Cavalcante, J. (2004). "Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina Bahía-Brasil"(Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona, España.
10. Chiavenato, I. (2011) Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones (9 ed.). (M.d. Pilar Mascaró Sacristan, Trad.) México.
11. Da Vinci L: The Notebooks of Leonardo da Vinci (Los Cuadernos de Leonardo da Vinci) trad. Por Edward MacCurdy, Londres, Jonathan Cape, 1938, vol 2, pag.490.
12. Davis & Newstrom (2003). Comportamiento humano en el trabajo. Mc Graw Hill. México
13. Dawson, L. (2001) Sociology of Religion., Vol. 62, p337-364. 28p. New York: Newsweek.
14. Espada, H. (2006). Como Motivar al Trabajo. Nueva Economía. Extracts at: www.nuevaeconomia.com.bo
15. Fernández-Ríos (1999). Diccionario de Recursos Humanos Organización y dirección. Días de santo. Madrid, España

16. Fischer, A. (2002). Um resgate conceitual e histórico das modelos de gestão de pessoas.
17. En M. Fleury (Ed.), As pessoas na organização. São Paulo: Gente
18. Gracia, F., Martín, P., Rodríguez, I. & Peiró, J. (2001). Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un análisis longitudinal.
19. Anales de psicología. Extracts at:
<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16717206>>
20. Herzberg, F (1959). The motivation to work. New York: Wiley. USA
21. Kelly, M. (2008). El gerente de los sueños. Empresa Activa. México.
22. Leandro, O. (2014) "Propuesta de un modelo de gestión del talento humano aplicado en las mypes de calzado peruanas como ventaja competitiva que les permita, por medio de la gestión por procesos y asociatividad, mejorar la productividad para abastecer pedidos de gran envergadura" (Tesis de pregrado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.
23. Luthans F. (2008) Comportamiento Organizacional. : Mc Graw Hill / Interamericana Editores S. A. México D.F.

24. Mele, D. (1991). Desarrollo humano y teorías de la organización. Extracts at <http://www.iese.edu/research/pdfs/di-0224.pdf>
25. Ponti, F. (2004) Que hace Buda en mi Empresa. España. Editorial: Ediciones Granica, S.A.
26. SGI (2010). Inseparabilidad del maestro y discípulo. Extracts at: <http://www.sgi.org/es/acerca-de-nosotros/conceptos-filosoficos/inseparabilidad-de-maestro-y-discipulo.html>
27. SokaGakkai Internacional (2012) El budismo en la vida Diaria, revista Nueva Era, 8(2). 9-14.
28. Velásquez, L. (2014) “Relación entre la claridad organizacional, como variable de las prácticas de gestión humana, y el clima organizacional” (Tesis de pregrado). Universidad EAFIT, Medellín, Colombia
29. Velasco, P. (2006). Conceptos básicos en Servicio al cliente. Colombia.
30. Virela R. (2001) Innovación Empresarial. Editorial: Quebecor. Bogotá, Colombia.

ANEXOS

ANEXO N° 1 Argumentario Evaluativo para la observación

SATISFACCIÓN LABORAL

- Instalaciones y distribución de ambientes en la consultora.
- Facilidad en cuanto al horario que la empresa brinda a sus trabajadores.
- Oportunidad de desarrollo profesional o línea de carrera.
- Existencia de bonos o incentivos salariales.



COMPROMISO LABORAL

- Conocen o se identifican con la visión y misión.
- Modo de trabajar: Registro de documentos, entrega de informes, trato con los clientes, interés por realizar un buen trabajo.



MOTIVACIONES

- Capacitaciones regulares.
- Reconocimiento del empleador.
- Trato del gerente con los colaboradores.



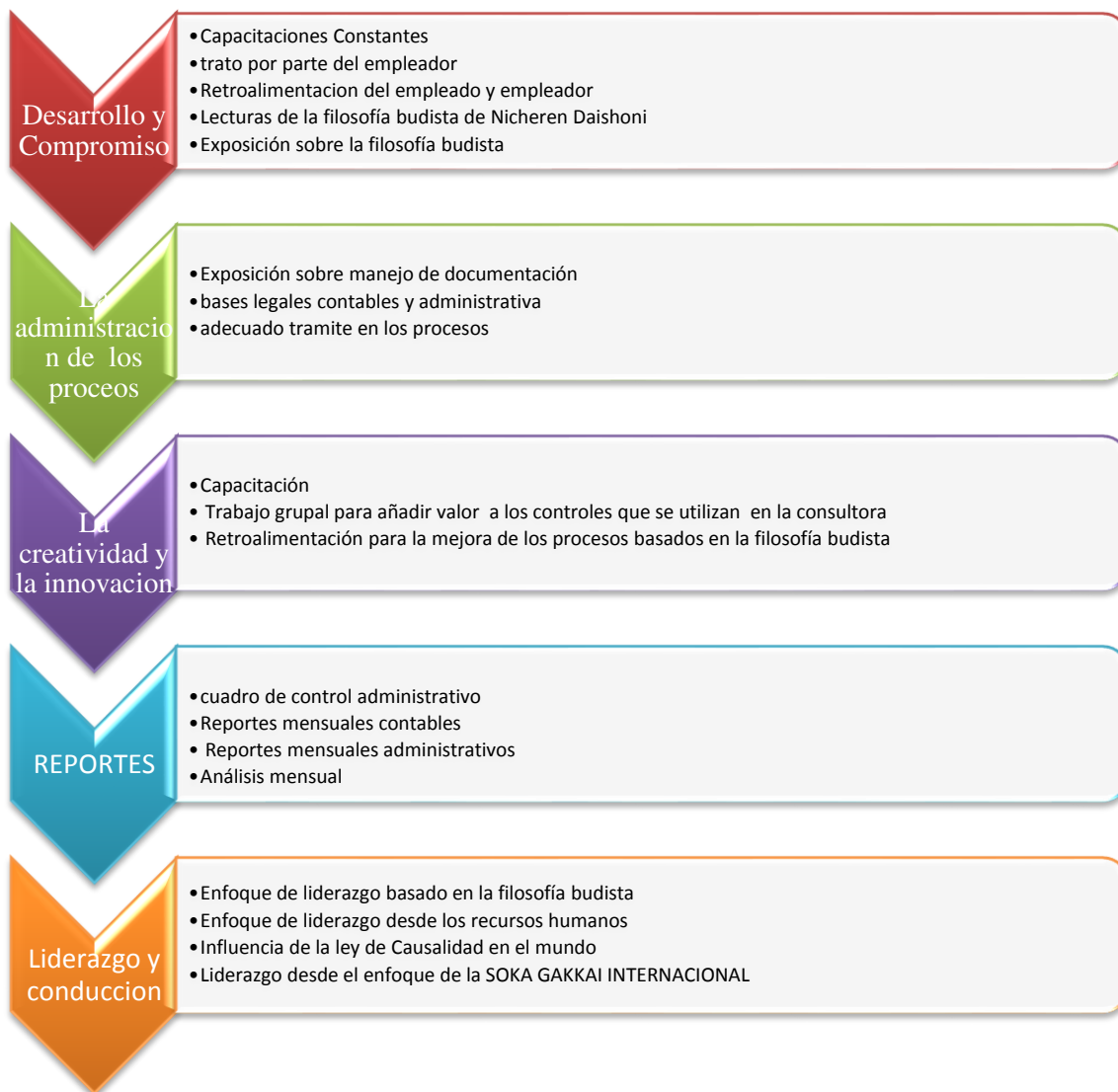
ANEXO N° 2 Guía de Entrevista

1. ¿Considera que la consultora cuenta con un buen ambiente en cuanto a la infraestructura y distribución de sus instalaciones?
2. ¿Su empleador es flexible con el horario de trabajo de su personal?
3. ¿Considera que dentro de la consultora, usted puede desarrollarse profesionalmente haciendo una línea de carrera?
4. ¿Conoce la historia, misión y visión de la consultora?
5. ¿Cómo realizan las actividades u operaciones que tiene a su cargo?
¿Cómo funciona?
6. ¿Conoce sobre la filosofía budista?
7. ¿Considera buena la relación laboral con sus compañeros de trabajo?
8. ¿Con qué frecuencia ocurren conflictos?
9. ¿Cuáles son los problemas al realizar su trabajo?
10. ¿Reciben algún tipo de ayuda o facilidades del empleador para poder realizar las actividades?
11. ¿Reciben alguna clase de incentivos o bonos?
12. ¿Cómo es el trato del Gerente con sus colaboradores?

ANEXO N° 3 Cuestionario estructurado

Satisfacción laboral				
Le gusta trabajar en la Consultora	Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Se siente Satisfecho con el trabajo que realiza	Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Se siente Satisfecho con su salario	Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Está Satisfecho en el lugar donde trabaja (instalaciones)	Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Está satisfecho con sus horarios	Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Está Satisfecho con su empleador	Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Considera que los trabajadores de la consultora se respetan unos a otros	Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Existen disputas o conflictos entre compañeros	Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Intenta solucionar los posibles conflictos	Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Compromiso Laboral				
Si le ofrecieran un puesto con el mismo salario cambiaría de trabajo	Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Se siente comprometido con la empresa	Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Si le ofrecieran un puesto con mas salario cambiaría de trabajo	Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Si pudiera dejaría de trabajar en la consultoria	Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Esta dispuesto a dar horas extras a su trabajo sin beneficio economico	Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Motivación Laboral				
Se siente motivado por la empresa	Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
La empresa se preocupa por su desarrollo profesional	Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
La empresa le brinda equipos necesarios para sus actividades diarias	Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Considera que el trabajo que realiza es dinamico	Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Siente que el trabajo que realiza es importante	Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
La empresa le brinda capacitaciones constantes	Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

ANEXO N° 4 Modelo de gestión desarrollo humano basado en principios filosóficos budistas de Nicheren Daishoni



ANEXO N° 5 Matriz de Coherencia

Situación Problemática	Objetivos	Hipótesis	Diseño	Variables
Principal				
¿Cómo impactará la implementación del modelo de gestión de desarrollo humano basado en la filosofía de Nicheren Daishoni en los empleados de la empresa 3g Consultres SRL?	Conocer como impacta la implementación del modelo de gestión de desarrollo humano basado en la filosofía de Nicheren Daishoni en los empleados de la empresa 3g Consultores SRL	El impacto de la implementación del modelo de gestión de desarrollo humano basado en la filosofía de Nicheren Daishini impactara positivamente en los niveles de satisfacción, motivación y compromiso laboral al capacitar a los empleados de la empresa 3g Consultores SRL , con dos fundamentos filosóficos budistas, la inseparabilidad del discípulo y la ley de causa y efecto.	<p>Diseño tipo mixto</p> <p>Tecnica cuantitativa: Encuesta</p> <p>Tecnicas cualitativas: Observación Entrevista</p> <p>Nivel de investigación: Experimental</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>Modelo de gestión</p> <p>Dimensiones: No aplica</p> <p>Indicadores: No aplica</p>
Derivadas			Instrumentos	
¿Cómo impactará la implementación del modelo de gestión de desarrollo humano basado en la filosofía de Nicheren Daishoni en el nivel de satisfacción laboral en los	Conocer como impacta la implementación del modelo de gestión de desarrollo humano basado en la filosofía de Nicheren Daishoni en el nivel de	El aumento salarial, la reducción de las horas del jornal laboral, capacitaciones técnicas como motivacionales generara una percepción positiva en el nivel de satisfacción laboral en los	<p>Argumentario evaluativo</p> <p>Guia de entrevista</p>	<p>Variable Dependiente</p> <p>Desarrollo humano</p>

empleados de la empresa 3g Consultores SRL?	satisfacción laboral en los empleados de la empresa 3g Consultores SRL	colaboradores de la empresa 3g Consultores SRL.	Cuestionario tipo Likert	<p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nivel de satisfacción laboral • Nivel de compromiso laboral • Nivel de motivación laboral <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Percepción de la satisfacción laboral • Percepción del compromiso laboral • Percepción de la motivación laboral
¿Cómo impactará la implementación del modelo de gestión de desarrollo humano basado en la filosofía de Nicheren Daishoni en el nivel de compromiso laboral en los empleados de la empresa 3g Consultores SRL?	Conocer como impacta la implementación del modelo de gestión de desarrollo humano basado en la filosofía de Nicheren Daishoni en el nivel de compromiso laboral en los empleados de la empresa 3g Consultores SRL	Al capacitar a los colaboradores de la empresa 3g Consultores SRL con el fundamento filosófico budista de la inseparabilidad del discípulo-maestro y la ley de causa y efecto, generara un mayor vinculo entre los colaboradores y el gerente aumentando el nivel de compromiso de los colaboradores.	Medición : Medidas de tendencia central en base a los resultados del cuestionario tipo Likert	
¿Cómo impactará la implementación del modelo de gestión de desarrollo humano basado en la filosofía de Nicheren Daishoni en el nivel de motivación laboral en los empleados de la empresa 3g Consultores SRL?	Conocer como impacta la implementación del modelo de gestión de desarrollo humano basado en la filosofía de Nicheren Daishoni en el nivel de motivación laboral en los empleados de la empresa 3g Consultores SRL	Al aplicar mejoras en la calidad de trabajo y brindar beneficios a los colaboradores de la empresa 3G Consultores SRL el nivel de motivación laboral aumentara	Rangos de medición: Quintil Q1 Q2 Q3 Q4 Q5	