



**UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y**  
**CONTABLES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,**  
**FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES**

**TESIS**

**“GESTION DEL TALENTO HUMANO Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA PROYECTOS CIVILES & ELECTRICOS E.I.R.L. LIMA. 2019”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES**

**AUTORES:**

**Bach. HUMAN MAYTA, MARILIN MIREIDA**  
**Bach. FIGUEROA FERNANDEZ, JOSE ARTURO**

**LIMA – PERÚ**

**2019**

**ASESOR DE TESIS**

---

**Dr. JUSTINIANO AYBAR HUAMANI**

**JURADO EXAMINADOR**

---

**Dr. FERNANDO LUIS TAM WONG**  
**Presidente**

---

**Mg. MICHEL JAIME MENDEZ ESCOBAR**  
**Secretario**

---

**Mg. ERNESTO ARCE GUEVARA**  
**Vocal**

## **DEDICATORIA**

A la familia e hijos por habernos impulsado a seguir adelante, por ellos hemos enfrentado este reto, siendo ellos la parte fundamental en nuestro desenvolvimiento ante una sociedad competitiva, ustedes son los principales pilares en esta tesis.

Los autores.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por permitirnos llegar hasta este momento, a la Universidad Telesup por acogernos en esta casa de estudio, a nuestros asesores de tesis que cumplieron el rol de guía y orientación y a la familia por brindarnos el apoyo incondicional.

Los autores.

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y cultura organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.

La “metodología empleada para la elaboración de esta tesis es de enfoque cuantitativo. Es una investigación básica que se ubica en el nivel descriptivo y correlacional. El diseño de la investigación es no experimental: transversal: correlacional. La población estuvo conformada por 55 colaboradores de la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L, se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo intencional por conveniencia, es decir el tamaño muestral estuvo representado por 55 colaboradores de la empresa, se utilizó como instrumentos un cuestionario, con un nivel de significancia de 0.899 para la variable gestión de talento humano y 0.938 para la variable cultura organizacional de acuerdo con el alpha de Cronbach”.

Los resultados concluyeron según, la prueba de Correlación de Spearman una relación de  $Rho = 0,745$ , correlación positiva alta y una significancia de  $p = 0,000 < 0.05$ , concluyendo que ambas variables de estudio están correlacionadas de manera significativa, determinando que existe relación significativamente entre gestión del talento humano y cultura organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.

*Palabras claves:* gestión del talento humano y cultura organizacional.

## ABSTRACT

This research aimed to determine the relationship between human talent management and organizational culture of workers in the construction company Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.

The methodology used for the preparation of this thesis is quantitative approach. It is a basic investigation that is located at the descriptive and correlational level. The research design is non-experimental: transversal: correlational. The population consisted of 55 collaborators of the construction company Proyectos Civiles & Eléctricos EIRL, a non-probabilistic sampling of an intentional type was used for convenience, that is, the sample size was represented by 55 collaborators of the company, a questionnaire was used as instruments, with a significance level of 0.899 for the human talent management variable and 0.938 for the organizational culture variable according to Cronbach's alpha.

The results concluded according to the Spearman Correlation test a ratio of  $Rho = 0.745$ , high positive correlation and a significance of  $p = 0.000 < 0.05$ , concluding that both study variables are significantly correlated, determining that there is a significant relationship between management of the Human talent and organizational culture of workers in the construction company Proyectos Civiles & Eléctricos EIRL, Lima. 2019.

*Keywords:* human talent management and organizational culture.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA .....	i
ASESOR DE TESIS .....	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURA .....	xiii
INTRODUCCIÓN .....	xiv
<b>I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>16</b>
1.1. Planteamiento Del Problema.....	16
1.2. Formulación del problema .....	17
1.2.1. Problema general .....	17
1.2.2. Problemas específicos.....	17
1.3. Justificación y aportes del estudio .....	18
1.3.1. Justificación Teórica .....	18
1.3.2. Justificación Práctica .....	18
1.3.3. Justificación Metodológica .....	19
1.3.4. Justificación Social .....	19
1.4. Objetivos de la investigación .....	20
1.4.1. Objetivo General.....	20
1.4.2. Objetivos Específicos.....	20
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>21</b>
2.1. Antecedentes de la investigación .....	21
2.1.1. Antecedentes Nacionales .....	21



2.1.2. Antecedentes Internacionales.....	23
2.2. Bases teóricas de las variables .....	26
2.2.1. Variable 1. Gestión del talento humano .....	26
2.2.2. Variable 2. Cultura organizacional .....	43
2.3. Definición de términos básicos.....	54
<b>III. MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>58</b>
3.1. Hipótesis de la investigación .....	58
3.1.1. Hipótesis general .....	58
3.1.2. Hipótesis específicas.....	58
3.2. Variables de estudio.....	58
3.2.1. Definición conceptual.....	58
3.2.2. Definición operacional.....	59
3.3. Tipo y nivel de investigación.....	60
3.3.1. Tipo de investigación .....	60
3.3.2. Nivel de investigación .....	60
3.4. Diseño de la investigación.....	60
3.5. Población y muestra de estudio.....	61
3.5.1. Población.....	61
3.5.2. Muestra.....	61
3.5.3. Muestreo.....	62
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	62
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	62
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.....	62
3.7. Validación y confiabilidad del instrumento.....	65
3.7.1. Validez.....	65
3.7.2. Análisis de confiabilidad.....	65
3.8. Métodos de análisis de datos .....	68
3.9. Aspectos deontológicos.....	69
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>70</b>
4.1. Estadística descriptiva.....	70
4.1.1. Resultados de las dimensiones y variables gestión del talento humano.....	70

4.1.2. Resultados de las dimensiones y variable cultura organizacional. .....	74
4.2. Estadística inferencial.....	78
4.2.1. Contrastación de las hipótesis según la correlación de Rho de Spearman. ....	78
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>85</b>
5.1. Análisis de discusión de resultados.....	85
<b>VI. CONCLUSIÓN.....</b>	<b>88</b>
<b>VII. RECOMENDACIÓN.....</b>	<b>89</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>90</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>93</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	94
Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables.....	96
Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos. ....	98
Anexo 4: Validación de instrumentos.....	102
Anexo 5: Matriz de datos .....	127
Anexo 6: Consentimiento informado .....	129
Anexo 7: Propuesta de Valor. ....	131

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Ficha técnica 1: Cuestionario de variable gestión de talento humano.	63
Tabla 2.	Baremación de la variable de estudio gestión del talento humano.....	63
Tabla 3.	Ficha técnica 2: Cuestionario de variable cultura organizacional .....	64
Tabla 4.	Baremación de la variable de estudio cultura organizacional .....	64
Tabla 5.	Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento gestión del talento humano .....	66
Tabla 6.	Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento cultura organizacional .....	67
Tabla 7.	Lectura de la prueba estadística la correlación de Rho Spearman. ....	68
Tabla 8.	Frecuencia estadística de la variable gestión del talento humano de los colaboradores en la empresa Constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019. ....	70
Tabla 9.	Frecuencia estadística de la dimensión incorporación de personas de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.....	71
Tabla 10.	Frecuencia estadística de la dimensión distribución de personas de los colaboradores en la empresa Constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019. ....	72
Tabla 11.	Frecuencia estadística de la dimensión desarrollo de las personas de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.....	73
Tabla 12.	Frecuencia estadística de la variable cultura organizacional de los colaboradores en la empresa Constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019. ....	74
Tabla 13.	Frecuencia estadística de la dimensión universalidad de cultura de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.....	75
Tabla 14.	Frecuencia estadística de la dimensión individualismo de cultura de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.....	76

Tabla 15. Frecuencia estadística de la dimensión neutralidad de cultura de los colaboradores en la empresa Constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019. ....	77
Tabla 16. Prueba de normalidad de la variable y dimensiones para determinar el uso del procedo estadístico.....	78
Tabla 17. Correlación de Spearman entre gestión del talento humano y la cultura organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.....	79
Tabla 18. Correlación de Spearman entre la incorporación de las personas y cultura organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.....	80
Tabla 19. Correlación de Spearman entre la distribución de las personas y la cultura organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.....	82
Tabla 20. Correlación de Spearman entre el desarrollo de las personas y la cultura organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.....	83

## ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1. Diagrama .....	61
Figura 2. Gestión del talento humano de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.....	70
Figura 3. Incorporación de personas de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.....	71
Figura 4. Distribución de personas de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.....	72
Figura 5. Desarrollo de las personas de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.....	73
Figura 6. Cultura organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.....	74
Figura 7. Universalidad de cultura de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.....	75
Figura 8. Individualismo de cultura de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.....	76
Figura 9. Neutralidad de cultura de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.....	77
Figura 10. Gráfico de regresión simple de la tendencia de correlación entre las variables de estudio de acuerdo con su comportamiento.....	79
Figura 11. Gráfico de regresión simple de la tendencia de correlación entre las variables de estudio de acuerdo con su comportamiento.....	81
Figura 12. Gráfico de regresión simple de la tendencia de correlación entre las variables de estudio de acuerdo a su comportamiento. ....	82
Figura 13. Gráfico de regresión simple de la tendencia de correlación entre las variables de estudio de acuerdo a su comportamiento. ....	84

## INTRODUCCIÓN

Hoy en la actualidad, las empresas se encuentran en cambios constantes ya sea en tecnología y equipos sofisticados, y lo más importante y fundamental es que incluyen en sus filas a colaboradores con nuevas habilidades y virtudes con el único propósito de captar a los mejores en sus actividades, esto conlleva a que los nuevos talentos contribuyan al crecimiento de la empresa.

Las organizaciones deben brindar un buen clima laboral a sus colaboradores, para que los mismos sean parte del crecimiento mutuo entre la empresa y ellos, la incorporación del talento humano en las entidades es de vital importancia, ya que se selecciona al mejor en cada actividad, así mismo las actividades de capacitación y desarrollo son continuas, de esta forma el individuo y empresa realizan un crecimiento uniforme, es decir las empresas buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, con el fin de lograr un aumento de la productividad de la empresa sin perder de vista el recurso humano.

La presente investigación se centra en el estudio de la gestión del talento humano y la cultura organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L. Lima. 2019 conformada de 55 personas que se encuentran laborando en la ciudad de Lima.

Con respecto al contenido de la presente investigación cuenta con ocho capítulos, según como se detalla a continuación:

**Capítulo I.** se identifica el planteamiento del problema, en ello se evidencia la problemática, se crean las interrogantes de la investigación y justificación del estudio, se presenta los objetivos de la investigación para ver la relación entre las variables.

**Capítulo II.** En esta parte se realiza el marco teórico, donde se visualiza los antecedentes nacionales e internacionales juntos con las bases teóricas y las definiciones conceptuales.

**Capítulo III.** Se detallan los métodos y materiales de la investigación que se utilizaron tales como; hipótesis de la investigación, las variables de estudio que nos

han ayudado a organizar y planificar el proceso de la investigación en concordancia con las variables de estudio, se analiza el nivel de investigación, así como el diseño de la investigación, enfocándonos en la población y muestra de estudios, como las técnicas e instrumentos de recolección de los datos.

**Capítulo IV.** Se presentan los resultados de la investigación, describiendo los resultados en forma individual, luego se compara con cada una de las hipótesis realizadas.

**Capítulo V.** Se debate sobre los principales resultados de investigación, para luego analizar los resultados obtenidos de la experiencia, determinando alcances de validez.

**Capítulo VI.** Se dan a conocer las conclusiones en base a los resultados estadísticos logrados, según los objetivos de la investigación.

**Capítulo VII.** Se exponen las recomendaciones y/o sugerencias de las variables de estudio de acuerdo a los objetivos que se han abordado.

**Capítulo VIII.** Se definen las fuentes bibliográficas, electrónicas, hemerográficas y tesis que han ayudado a conceptualizar y tener como base las variables de Talento Humano y Cultura Organizacional

## **I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Planteamiento Del Problema**

A raíz de los grandes avances tecnológicos en la actualidad, las empresas cambian y modifican sus prácticas administrativas con la finalidad de alcanzar sus objetivos y mantenerse competitivos en el mercado; es por ello, la preocupación principal de los gerentes en las empresas es cuidar el recurso humano que ahora es considerado como una pieza clave en el desarrollo de estas, ya que permite la realización de las metas trazadas por la organización.

Andrade, 2019. En México a pesar de que se han presentado sucesos de empresas perjudicadas por robo de información. Tijuana se encuentra por encima de otras ciudades en cuestión de cultura organizacional y seguridad tecnológica, aseguró el director comercial de la empresa NextLevel IP especialistas en tecnología. Señaló que los ataques se deben principalmente a las malas prácticas o falta de cultura en determinados empleados.

Cóndor, 2019. En su artículo “La transformación tecnológica en el Perú ya es un reto impostergable en las empresas”. Sin embargo, no todas las empresas en el Perú se sienten listas para asumir este reto; según la encuesta de Talento para la Innovación, realizada por la empresa de Lúmini; empresa dedicada a la interpretación de mercados; afirma que, el mercado local, solo el 19% de las empresas asegura contar con suficiente talento humano preparado para enfrentar los impactos de la transformación tecnológica. Y en contraste, solamente el 69% reconoce que tiene poco de dicho recurso. Tal situación es aún más crítica en ciertos sectores como por ejemplo en el sector extractivo en donde, el 73% de las empresas dice tener equipo insuficiente para innovar; en el sector de servicios, el 77%; y en finanzas, el 80%. En un escalón todavía más abajo, el 12% de las empresas en el Perú admite no contar con la referida capacidad para afrontar estos cambios; es por ello que, a partir de tales hallazgos, las compañías adoptan diferentes estrategias para innovar.

La problemática mencionada no es ajena a la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L.; debido a que la empresa viene presentando



síntomas que indican que se está realizando una mala gestión del talento humano, se observa que los empleados no valoran el trabajo de sus compañeros; los colaboradores no son permanentes en la empresa, existe una sobrecarga laboral, los colaboradores muestran falta de motivación, existe carencia de orientación en las actividades que se desarrollan, falta de capacitación que ocasiona un mal desempeño laboral, no existe un plan de incentivos, la información que se maneja en la empresa no es confiable, tampoco es segura, se percibe la ausencia de liderazgo por parte de la gerencia y los jefes de cada área. Estos comportamientos tienen relación con la falta de la cultura organizacional del personal de la empresa, exponiendo en riesgo la situación financiera de la empresa.

Toda esta problemática descrita, afecta el cumplimiento de las metas y objetivos trazadas por la empresa Proyectos Civiles & Eléctricos EIRL, que casi en la mayoría de los casos es por índole, netamente de la Gestión del talento humano; por lo anteriormente mencionado, por ello se plantea un problema de investigación.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

- ¿Qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y la Cultura Organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019?

### **1.2.2. Problemas específicos**

PE 01 ¿Qué relación existe entre la Incorporación de las Personas y la Cultura Organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019?

PE 02 ¿Qué relación existe entre Distribución de las Personas y la Cultura Organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019?

PE 03 ¿Cuál es la relación que existe entre el Desarrollo de las Personas y la Cultura Organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019?

### **1.3. Justificación y aportes del estudio**

El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Cultura Organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019. Y por la necesidad de presentar posibles soluciones a los distintos problemas que viene atravesando la empresa.

#### **1.3.1. Justificación Teórica**

Mediante la aplicación de la teoría y conceptos básicos de gestión del talento humano y cultura organizacional, esta investigación busca, encontrar explicaciones a situaciones internas que afectan a la cultura organizacional de la empresa. Los resultados permitirán contrastar diferentes conceptos en una realidad concreta de la empresa Proyectos Civiles & Eléctricos EIRL.

Todas las empresas están integradas por individuos, por cuanto, este estudio es de gran importancia para ellas, es importante conocer la influencia de la gestión del talento humano en la cultura organizacional, el cual les permitirá conocer a su empresa, poder pertenecer y formar parte de ella.

Como campo de conocimiento esta investigación es muy importante y está dirigida a todas las personas que tratan con organizaciones, ya sea creando nuevas organizaciones o para trabajar e invertir en ellas y sobre todo para dirigir las. En síntesis, la gestión del talento humano es el eje fundamental para las organizaciones del mundo moderno.

El presente estudio es importante porque permitirá realizar estudios sistemáticos de temas relacionados a la cultura organizacional y la gestión del talento humano con el fin de implementar alternativas de ayuda y aportes de crecimiento sobre el tema. Se considera que los resultados de esta investigación representen una aportación a la gerencia de la empresa constructora Proyectos Civiles y Eléctricos E.I.R.L.

#### **1.3.2. Justificación Práctica**

En relación con los objetivos de estudio, los resultados permiten encontrar soluciones concretas a conflictos de Gestión de talento humano que inciden en la

Cultura organizacional de la empresa. La realización del estudio es notable para que la gerencia pueda conocer la importancia de la cultura organizacional de sus colaboradores en su organización, a la vez planificar estrategias modernas para el aprovechamiento al máximo de los potenciales de sus colaboradores.

Con los resultados se tendrá la oportunidad de proponer estrategias de cambios en los reglamentos que regulan los procesos en las empresas; a su vez aportará beneficios para los colaboradores de la empresa, ya que se conocerán sus necesidades, inquietudes, habilidades, y proyecciones de vida, que deben ser consideradas para el crecimiento de la empresa y de los trabajadores. Esta investigación servirá como modelo referencial a otras empresas que quieran estudiar la problemática planteada, buscando con ello el incremento de la productividad de sus organizaciones.

### **1.3.3. Justificación Metodológica**

Para alcanzar los objetivos propuestos, se acudió a técnicas y métodos de investigación en este caso se utilizó el cuestionario para la recolección de datos y su procesamiento en el software SPSS para medir la cultura organizacional. Con ello, se pretende conocer la relación que existe entre gestión del talento humano y cultura organizacional de la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L.

La presente investigación es de nivel descriptivo – correlacional, este estudio permite determinar la relación existente entre las variables que forman parte del estudio en enfoque cuantitativo, esto quiere decir que la investigación parte de una idea delimitada, establecida por objetivos, revisión de teoría y se establece Hipótesis y se determinan variables, a fin de ser probadas la medición de las variables de acuerdo a un contexto determinado, mediante un proceso estadístico (métodos) con el principal objetivo de obtener conclusiones que permitan responder a las Hipótesis formuladas en la presente investigación.

### **1.3.4. Justificación Social**

Los resultados de la presente investigación servirán a las personas encargadas de la Gestión del capital humano a tener un precedente para aplicar

instrumentos adecuados que mejoren la Gestión del Talento Humano y la Cultura Organizacional dentro de sus organizaciones.

#### **1.4. Objetivos de la investigación**

##### **1.4.1. Objetivo General**

OG Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Cultura Organizacional de los colaboradores en la empresa Constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.

##### **1.4.2. Objetivos Específicos**

OE 1 Determinar qué relación existe entre la incorporación de las personas y la Cultura Organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.

OE 2 Determinar qué relación existe entre la Distribución de las personas y la Cultura Organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.

OE 3 Determinar cuál es la relación que existe entre el Desarrollo de las personas y la Cultura Organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.

## **II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación**

#### **2.1.1. Antecedentes Nacionales**

Lliuyacc, y Velarde, (2016). Realizaron una tesis titulada “Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional del Personal Administrativo de Municipalidad Provincial de Angaraes – 2014”. Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica - Perú, para optar el Título Profesional de Licenciados en Administración. Se plantearon como problema general ¿Cómo se relaciona la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional del Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Angaraes- 2014? y como objetivo general fue determinar la relación de la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional del Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Angaraes - 2014. Y concluyeron que si existe relación en niveles bajos entre las variables de estudio Gestión del Talento Humano y Clima organizacional del Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Huancavelica – 2014; el cual se demuestra con la prueba Rho de Spearman cuya significancia es de (Sig. Bilateral = 0,013 < 0,05; Rho =,283\*\*).

Llacchua, F (2015), En su trabajo de investigación titulada “Cultura Organizacional y Bienestar Laboral De Los Colaboradores Administrativos De La Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas -2015”. Universidad Nacional José María Arguedas Andahuaylas – Perú, para alcanzar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas. Se planteó como problema general ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con el bienestar laboral de los colaboradores administrativos de la universidad nacional José María Arguedas? Andahuaylas, 2015? Siendo su objetivo general determinar la relación entre cultura organizacional y bienestar laboral de los colaboradores administrativos de la universidad nacional José María Arguedas. Andahuaylas, 2015. Finalmente llegando a la conclusión que en los 73 colaboradores administrativos de la universidad nacional José María Arguedas, existe correlación positiva moderada, de acuerdo a los resultados obtenidos a través del coeficiente

de Spearman, donde arroja un coeficiente de correlación de 0,415, lo cual indica que si existe un vínculo directo entre los valores, normas y convicciones que comparten los administrativos con el conjunto de sentimientos y emociones favorables en base al cual consideran su trabajo; por lo tanto, cabe señalar que a medida que existe una buena cultura organizacional mejora correlativamente el bienestar laboral.

Requejo, L (2017). Desarrolló una investigación titulada “Gestión Del Talento Humano Para Mejorar El Clima Organizacional De La Empresa Helatonys SAC Chiclayo – 2017”. Universidad Señor de Sipán, Pimentel – Perú, para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración. Para ello, planteó como problema general ¿Cómo la gestión del talento humano contribuye a la mejora del clima organizacional en la empresa Helatonys SAC Chiclayo 2017?, y cuyo objetivo general fue determinar estrategias de gestión del talento humano para mejorar el clima organizacional de la empresa Helatonys SAC Chiclayo 2017, en esta investigación llegó a la conclusión que actualmente la empresa HELATONYS SAC Chiclayo, cuenta con el MOF no bien estructurado por lo tanto se viene empleando los procesos con ciertas deficiencias como es en el caso del Reclutamiento algunas veces los colaboradores son contratados por referencias o parentescos familiares, en el caso de selección de personal, no cumple con todos los procesos y la selección es rápida y simple y en el caso de evaluación y desempeño es realizada en base a los logros obtenidos.

Hernández, Z (2016), Desarrollo una tesis titulada “La Cultura Organizacional y su Relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo”. Universidad Señor de Sipán – Chiclayo, Pimentel – Perú, para alcanzar el título profesional de Licenciado en Administración, planteó como problema general ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo? Y como Objetivo general determino la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp. Y llegó a la conclusión de que, si existe correlación de 0.984 entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del hospital I Naylamp, así mismo existe una cultura de mercado predominante. La cultura de mercado del Hospital I

Naylamp se caracteriza por tener un alto nivel de atención a los detalles, el 80% de los encuestados están de acuerdo. También se caracteriza por tener un alto nivel orientación a las personas, el 70% de los encuestados están de acuerdo.

Valentín, H (2017). Realizó una tesis titulada “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016”. Universidad Inca Garcilaso De La Vega – Lima Perú, para obtener el título profesional de Licenciado en Administración. Planteó como problema general ¿De qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016? Y como objetivo general Determino de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. Finalmente, llega a la conclusión de que la gestión del talento humano y el desempeño laboral tiene una influencia directa de causa efecto y altamente significativa ( $r=0.8154$ ,  $P= 0.000$ ) determinando que el 49.69% de los encuestados considera que ambas variables tienen un nivel regular.

### **2.1.2. Antecedentes Internacionales**

Valencia, J. (2018), desarrolló una tesis titulada “Cultura Organizacional de La Defensoría Pública del Ecuador y su incidencia en la calidad de los Servicios del Centro de mediación en el Distrito Metropolitano De Quito Sangolqui – 2018”, Universidad de las Fuerzas Armadas – Ecuador, Para optar el Título de Administrador de Empresas, formuló como problema general conocer como incide la cultura organizacional de la Defensoría Pública del Ecuador en la calidad de los servicios del centro de mediación y como objetivo general fue determinar la cultura organizacional de la Defensoría Pública del Ecuador y su incidencia en la calidad de los servicios del centro de mediación en el Distrito Metropolitano de Quito, cuya conclusión fue que la cultura organizacional es el ADN que circula por toda la organización, y está ligada a los valores, principios, hábitos, actividades, procesos entre otros, así mismo determinó que la cultura organizacional incide significativamente, en la calidad del servicio Centro de mediación en el Distrito Metropolitano de Quito.

Alava y Gómez K. (2016), realizaron una investigación titulada “Influencia de los subsistemas de talento humano en el desempeño laboral del personal de una institución pública -2016” Universidad Católica de Santiago de Guayaquil - Guayaquil – Ecuador, para optar el grado académico de Magíster en administración de empresas, para ello formularon como problema principal, cuál es la influencia de la administración de los Subsistemas de Talento Humano en el Desempeño laboral del personal de una Institución pública - Coordinación Zonal 8 durante el periodo 2014, y cuyo objetivo general fue analizar la influencia de la Administración de los Subsistemas de Talento Humano en el Desempeño laboral del personal; para ello, realizó una investigación de campo en una Institución pública de la ciudad de Guayaquil - Coordinación Zonal 8 en el período 2014, con el fin de diseñar un aplicativo y así mejorar los procesos de selección y capacitación, en esta investigación llegaron a la conclusión que “Analizar la influencia de los subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de la Institución Pública en estudio, Coordinación Zonal 8 en el periodo 2014”, ha ido evolucionando con el transcurrir de los tiempos, donde las personas que inicialmente fueron tomadas como instrumentos en este periodo; sin embargo, con el avance del tiempo, ellas fueron incorporadas al Talento Humano de la organización.

Lizano J, (2014) en su investigación titulada “La Gestión del talento humano y su incidencia en el clima organizacional de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Tungurahua CÍA. Ltda.” En la universidad técnica de Ambato facultad de Ciencias administrativas, Ambato Ecuador, para optar el grado de ingeniero de empresas. Se planteó como problema general ¿De qué manera incide la Gestión del Talento Humano en el clima organizacional de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Tungurahua Cía. Ltda.? Y su objetivo general fue determinar de qué manera incide la Gestión del Talento Humano en el clima organizacional de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Tungurahua Cía. Ltda. Finalmente, llegó a la conclusión final de que la propuesta sobre el Modelo de gestión por competencias permitirá obtener resultados de manera positiva, ya que sus directivos podrán direccionar con otras estrategias el Talento humano, esto ayudará a que el personal esté motivado y distinga sus competencias según al puesto que desempeña, las competencias personales contribuirán a mejorar el clima organizacional en la organización, en cuanto al ambiente de trabajo



es bueno, porque el 50% demuestran que no tienen problemas, lo cual es positivo para la organización, sin embargo el otro 50% determinó que debe mejorar en ciertos aspectos, La contribución de los otros elementos del clima organizacional es altamente productivo, pues en la Cooperativa encontraron que se sienten satisfechos sus empleados con relación a la organización de sus procesos.

Galarza C, (2016), Desarrollo una tesis titulada “Valores de la cultura organizacional y su influencia en la coordinación del trabajo en la Dirección de Talento Humano y las Coordinaciones Jurídica y de Planificación del Ministerio del Trabajo” Universidad Andina Simón Bolívar – Quito, Ecuador, para optar grado de Magister en Gestión de Talento Humano, el cual formuló como problema general los valores de la Cultura Organizacional y su influencia en la coordinación del trabajo en la Dirección de Talento Humano y las Coordinaciones Jurídica y de Planificación del Ministerio del Trabajo, y como objetivo general determinó los principales valores de la Cultura Organizacional que influyen en la coordinación interdepartamental en la Dirección de Talento Humano y las Coordinaciones Jurídica y de Planificación del Ministerio del Trabajo, llegando a la conclusión determina que no existe un plan fortalecimiento de valores organizacionales, que integren a servidores y funcionarios, a la vez pudo identificar que las relaciones interpersonales son buenas, también pudo constatar que los funcionarios no participan en los valores organizacionales.

Placido, D (2018). En su investigación titulada “Diagnóstico del Clima Organizacional del personal docente de tiempo completo de las licenciaturas de la Facultad de Contaduría y Administración campus Xalapa de la Universidad Veracruzana” de la Universidad Veracruzana – México, 2018”, para optar el grado de Maestra en Ciencias Administrativas, consideró como pregunta de investigación ¿Cuál es el clima organizacional percibido por el personal docente de tiempo completo de las cuatro licenciaturas de la Facultad de Contaduría y Administración, de la Universidad Veracruzana, campus Xalapa? Y a su vez considera como objetivo principal diagnosticar el clima organizacional desde la percepción del personal docente de tiempo completo de las cuatro licenciaturas de la Facultad de Contaduría y Administración campus Xalapa, de la Universidad Veracruzana a fin de aportar conocimiento para su mejora. Por último, llega a la conclusión del

establecer los objetivos específicos planteados en el término clima organizacional, se identificó las dimensiones que lo integran y la percepción que tienen los docentes de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana percibiendo un clima organizacional regular, mediante un instrumento que evaluó las 6 dimensiones que componen el clima Organizacional como son: relaciones sociales, aspectos organizacionales, motivación, comunicación, liderazgo y ambiente físico.

## **2.2. Bases teóricas de las variables**

Para encaminar las metas y los objetivos de las organizaciones, la gestión del talento humano cumple un factor muy importante en este conjunto de procesos y estrategias, porque permite identificar las necesidades del capital humano de las organizaciones; estos procesos están diseñados para atraer, motivar, desarrollar, gestionar y retener a los colaboradores; en ese sentido, a continuación se da a conocer las bases teóricas, conceptos, importancias y factores que influyen en la Gestión del talento humano y la Cultura organizacional de las personas dentro de las organizaciones.

### **2.2.1. Variable 1. Gestión del talento humano**

#### **2.2.1.1. Definición de Gestión Del Talento Humano**

Chiavenato (2018), Indica que:

La Gestión del Talento Humano es el eje fundamental para las organizaciones del mundo moderno, los cuales toman a las personas como socias y colaboradoras de la empresa, de modo que las personas dependen de la empresa para alcanzar sus objetivos, y las personas dependen de las empresas para suplir sus necesidades, de modo que ambas partes dependen una de la otra y se proporcionan beneficios recíprocos. Las personas dejan de ser agentes pasivos para convertirse en personal activo e inteligente con aportaciones que son tomadas en cuenta y que ayudan a administrar los demás recursos de la organización, convirtiéndose así en una solución y una ventaja competitiva para las organizaciones con éxito. (p. 42).

Vallejo (2016) indica que:

La Gestión del Talento Humano describe a la persona como un instrumento principal de la empresa, que cuenta con característica única para el desempeño de sus habilidades con el fin de brindar un impulso a las actividades de la organización. De tal forma, para que la empresa cuente con un personal idóneo debe de realizar una serie de procesos tales como: reclutar, seleccionar, capacitar y desarrollar. En tal sentido, la Gestión del Talento Humano identifica y califica a la persona de acuerdo a sus habilidades y conocimiento para el puesto de trabajo dado que no es una tarea muy sencilla, debido a que cada persona es muy diferente a otra ya sea en diferentes costumbres o en aptitudes. (p. 16).

Sotomayor (2016) precisa que:

Las organizaciones atienden al personal de manera preocupada, y profesional observando aspectos legales administrativos con el objetivo de mantenerlo en sus líneas desde el corto, mediano y largo plazo. Tal es el caso que desde esta época, ya se puede incluir a la mujer como parte de la organización con igual oportunidades, puestos directivos y salario equitativo, el trabajo de la mujer es clave en el desarrollo de las organizaciones y también para el desarrollo de los países; sin embargo, falta el reconocimiento pleno de ello en los países de América, donde la mujer aún sigue su batalla de reconocimiento. (p. 62).

Sierra (2014) precisa que:

La Gestión del Talento Humano es la actividad que toda organización realiza y tiene como objetivo principal insertar a la persona mejor preparada a la organización y pueda satisfacer la necesidad por la que es convocada, a su vez la empresa realizará su retención y también su desarrollo. Por lo que las organizaciones son conscientes del potencial intelectual que tienen sus colaboradores, es por esta razón que, los directivos están en la obligación de apoyarlos, retenerlos y capacitarlos para establecer el efecto de la gestión del conocimiento en el desempeño global de la organización. (p. 147).

Armas, Llanos y Traverso (2017) afirman que:

La Gestión del Talento Humano aparece, porque las organizaciones están conformadas por personas. Debido a que las personas pasan la mayor parte de su tiempo en sus centros de labores; es por ello que una institución no puede desarrollarse sin el capital humano, esta depende mucho de ellos para alcanzar sus objetivos y su visión. (p. 15).

### **2.2.1.2. Importancia del talento humano**

Chiavenato (2018), Indica que:

La importancia del capital humano es primordial para una organización, de modo que los gerentes se convierten en administradores del grupo de personas en donde el elemento humano pasa de ser una simple mano de obra a formar parte de la visión de la empresa; estos a su vez tienen que administrar el talento humano, ya que son el eje principal para que la organización pueda alcanzar sus objetivos; en tal sentido el personal pasa de ser agente pasivo a un agente activo con reconocimiento para administrar los demás recursos de la organización. Actualmente, lidiar con el personal dejó de ser un desafío y se convirtió en una razón esencial para afrontar los problemas internos y externos de la organización. (p. 42).

Chiavenato (2018), presenta cuatro aspectos importantes para las competencias individuales:

Primero, el Conocimiento. Trata de hacer lo aprendido ya sea de forma práctica o teórica, dado que el conocimiento es la carta de presentación para una organización. Segundo, la Habilidad que trata de saber hacer cada cosa que se asigna, utilizando la creatividad y la innovación. Tercero, el Juicio trata de analizar el estado y el término de un problema o acontecimiento, obteniendo datos e informaciones para poder resolver con equilibrio definiendo prioridades. Y cuarto la Actitud que, trata de saber hacer que ocurra, es la capacidad de confianza de sí mismo que tiene la persona teniendo como fuente la inspiración y seguridad, el ser humano asume sus retos, esto lo lleva a la satisfacción de haber alcanzado y cumplido una o más metas personales logrando mejorar su potencial intelectual. (p. 50).

Vallejo (2016) Por su parte indica que:

Conforme pasan los años la tecnología se vuelve más imprescindible para las organizaciones y también, el personal que pertenece a ello; por esta razón, las empresas destinan parte de su economía en capacitarlos, la tecnología y la información están a la mano de cada organización, los cuales deben de aprovecharlos al máximo, dado que hay una pugna entre ellos, mientras éstos se fortalezcan de tecnología y capacitación tendrán más oportunidades de mantener su continuidad. La gestión de talento también cuenta con 4 aspectos importantes como son: El conocimiento, la habilidad, el juicio y la actitud (p. 33).

Sotomayor (2016) precisa que:

La importancia de la Gestión del talento humano para las organizaciones se basa en ubicar al individuo en el puesto requerido mediante el proceso de selección, el cual es elegido por sus cualidades, condiciones humanas morales y técnicas. El talento es percibido por los gerentes de la organización, observando y detectado el potencial del individuo, que posteriormente realizará actividades de mayor reto para la organización. Asimismo, debe de tenerse presente que la importancia del talento humano también está basada en la tecnología y la capacitación constante, dado que el mayor rendimiento de un colaborador para su organización es la forma que pueda responder a las adversidades que se le presenta en el día a día dentro de su organización. (p. 137).

Sierra (2014) precisa que:

Todas las organizaciones cuentan con una base de talento y conocimiento, recursos que siempre van modificando con el transcurrir del tiempo y su valor estratégico son ejecutados adecuadamente. La importancia de la gestión del conocimiento ha supuesto profundas variaciones en la forma de controlar al personal de la organización.

Pan y Scarborough (1999) fundamenta:

El talento humano está relacionado a los colaboradores del conocimiento, las organizaciones construyen, comunican y organizan el conocimiento en entorno a sus actividades y dentro de sus culturas, desarrollan la eficiencia

organizativa mejorando la utilización de las habilidades de los empleados.  
(p. 131)

Armas, Llanos y Traverso (2017) define que:

Es importante considerar la evolución que han tenido las organizaciones desde tiempos inmemorables hasta la actualidad y han contribuido al desarrollo de la Gestión del talento humano.

#### *2.2.1.2.1. Era de la Industrialización Clásica.*

Entre 1900 a 1950, se resaltó la industrialización en el mundo entero, su estructura organizacional era burocráticas, las decisiones eran centralizadas por la Alta Dirección, quienes establecían normas y reglamentos para estandarizar la conducta de las personas, las cuales debían responder de manera igual a las exigencias y presiones. En esa época el mundo avanzaba en forma lenta, los colaboradores eran considerados máquinas de producción, objetos y de explotación, la mano de obra era característica de crecientes ambiciones industriales. El hombre era considerado complemento de máquina, las industrias comenzaron a explotar a su personal es por ello que a este siglo se le caracteriza como esclavismo laboral. Chiavenato, (Chiavenato, 2007, p. 45.).

A raíz de estos abusos cometidos por las empresas a mitad del siglo XIX una enorme población de la ciudad de Chicago luchó activamente defendiendo sus derechos, logrando así una jornada laboral de ocho horas diarias, salarios y condiciones laborales justas. Este acontecimiento constituyó el principio de un cambio de visión en las relaciones laborales y el origen del llamado «día del colaborador», celebrado en la mayoría de los países alrededor del mundo (Llanos, 2016 a, p. 136).

#### *2.2.1.2.2. Era de la Industrialización Neoclásica.*

Comprendió desde el año 1950 a 1990, posterior a la segunda guerra mundial. En esta era sobresale el modelo burocrático y aparecen varias teorías entre ellas se destacan la estructuralista, la sistemática y la de contingencia (Nova y Beneyto, 2014).

A partir de 1960 las organizaciones empiezan a evaluar la conducta del personal al interior de la empresa, se inicia la teoría de las relaciones colaborador y empresa. Los cambios van acelerados y el personal comienza a cobrar mayor importancia y es donde el área de recursos humanos adopta un enfoque humanista, cambian de acuerdo a los conceptos de la psicología, los centros de labores pasan de ser industrias a organizaciones.

#### *2.2.1.2.3. Era del Conocimiento.*

Llamada era de la comunicación e información, es aquí donde el personal toma un papel importante, debido que ya no solo cuenta con el talento si no también poseen el conocimiento y tienen que estar en constante innovación y actualización, por el avance vertiginoso de los medios de información se le aplica el término “aldea global”, ya que esta época constituye una era de revolución similar a la industrial, pero en este caso es el conocimiento, el cual cruza el planeta en milésimas de segundo (Llanos, 2016 a, p. 138). En esta época, las organizaciones adquieren información en tiempo real y las transforman, creando así una oportunidad en el mundo globalizado, adoptando así modelos de “Gestión del Talento Humano” y utilizando la terminología de Gestión del Capital intelectual y Gestión del Conocimiento”, sea cual fuese el término que se disponga la responsabilidad está en los gerentes de hoy en día, donde se beneficie a la organización sin descuidar el talento humano.

#### **2.2.1.3. Dimensiones de la variable Gestión del talento humano.**

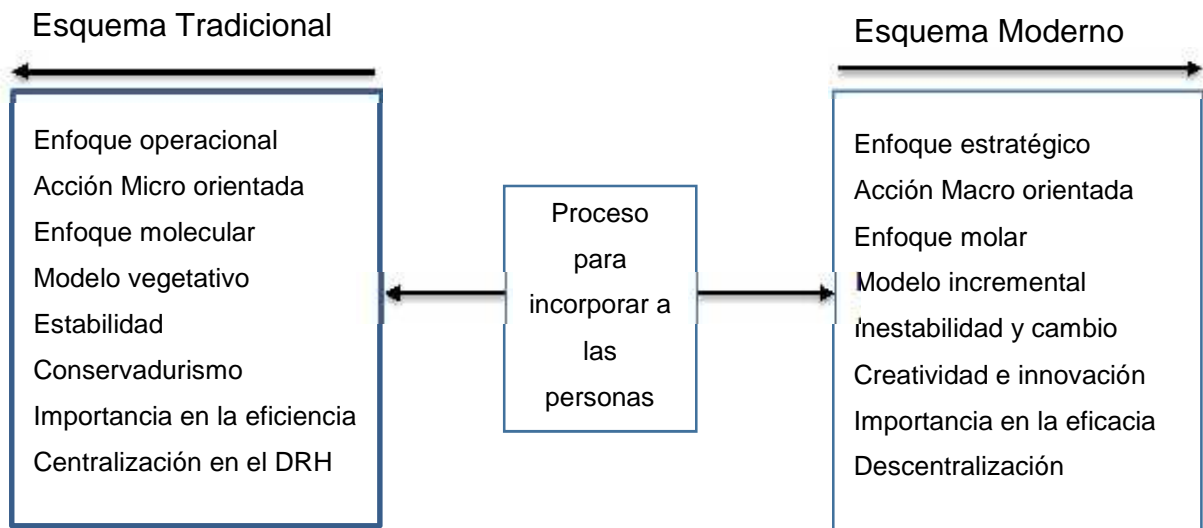
##### *2.2.1.3.1. Dimensión 1. Incorporar a las personas*

Chiavenato (2018), sostuvo que:

La incorporación de las personas a las organizaciones se basa en las características y capacidad que cuenta cada individuo y lo que busca la organización de acuerdo con su necesidad, es por ello que mediante una selección busca a la persona idónea para el puesto, así mismo el individuo también escoge el centro de labores, donde puede desenvolverse es así que, ambos hacen una elección recíproca. Actualmente, el enfoque estratégico es un medio para incorporar a la persona para satisfacer a un mediano y

largo plazo a la organización, de ahí su óptica de enfoque molar y global debido a que busca la mejora continua de su capital humano por medio de la inclusión de nuevos talentos a la institución. (p. 103)

Posiciones para incorporar personas; el enfoque tradicional el moderno:



Elaboración propia del autor

### A) **Objetivo principal para la incorporación**

Según Chiavenato (2018), el objetivo principal es:

#### **Reclutamiento.**

Es cuando la organización divulga las oportunidades de labores, y las personas inician una comunicación con ellos, por medio del reclutamiento se realiza un puente entre el mercado de trabajo (MT), es decir oferta de oportunidades que ofrecen las distintas organizaciones; y el mercado de recursos humanos (MRH), está constituido por personal que ofrecen habilidades, conocimientos y destrezas. (p. 116)

#### **Selección del personal**

Según Chiavenato (2018) Las organizaciones permiten la incorporación de las personas que cuentan con las características deseadas para el puesto. El proceso de selección es un instrumento eficiente para mantener e integrar



el capital intelectual para el progreso de la organización, existen dos opciones para fundamentar la selección de personal. El puesto que será cubierto y las competencias que serán captadas, la selección se transforma en un proceso de comparación y de decisión, ambos factores toman sus medidas, la organización compara y decide qué persona incorporan y el candidato analiza que ofrece la empresa donde irán a pertenecer.

Para Vallejo (2016) indica que la selección de personal es la herramienta más acertada para el éxito de las organizaciones, debido a que el tipo de la calidad del capital humano que llevan a sus filas, son ellos quienes generarán la calidad y productividad de esa organización, sin las personas no existieran las organizaciones, estas dependen mucho de las personas; es por esta razón que la selección de personal es el mejor proceso para incorporar al mejor candidato al que la organización requiere. (p. 55).

## **B) Características de la incorporación**

Las bases de la selección de personal es un sistema que se da para la elaboración de instrumentos, el cual ayudará a la comparación y elección del personal idóneo para el puesto, de igual manera esta recopilación de información para el puesto reúnen cinco actividades:

### **Descripción y análisis de puestos.**

Es un registro del puesto con las características y requisitos indispensables para ello.

### **Técnica de incidentes críticos.**

Son conductas deseables e indeseables del lugar de trabajo, es decir que mejora o desmejora el puesto.

### **Solicitud de personal.**

Es el requerimiento que realiza las dependencias de la organización mediante el proceso de selección y reclutamiento de personal.

### **Análisis de puesto en el mercado.**

Realizar un benchmarking, en la cual se comparan los puestos y se miden con otras empresas de mucho éxito y ser copiadas en la organización.

### **Hipótesis de trabajo.**

Es cuando ninguna de las anteriores se aplica al puesto, se realiza un cálculo aproximado del puesto requerido (p. 56)

#### *2.2.1.3.2. Dimensión 2. Distribución de las personas.*

Chiavenato (2018) sostuvo que:

Las organizaciones distribuyen a las personas en función a su estructura orgánica, basado en la visión de investigación, exigen al colaborador la misión de alcanzar los objetivos con obediencia a los reglamentos de la organización. Las organizaciones poseen cosas físicas como bienes muebles e inmuebles, también poseen capital humano, estos a su vez desempeñan actividades específicas, las organizaciones y el capital humano realizan sus actividades de manera conjunta, unas de las dificultades básicas de toda organización es reclutar, incorporar, escoger e instruir a sus colaboradores en función de sus puestos, y que cada colaborador se pueda desenvolverse, existe la necesidad de instalar a personas que posean las características que se desea. (p.173).

#### *2.2.1.3.3. Dimensión 3. Desarrollo de las personas.*

Chiavenato (2018) sostuvo que:

Las personas tienen la virtud de captar, recepcionar y desarrollarse, así mismo la educación es un elemento de capacitación, los procesos de desarrollo están ligados la educación. Esto llevará a la persona a desarrollar su potencial interior y el talento creador de la persona, para desarrollar todo aquello que le ha sido adquirido mediante el conocimiento. Desarrollar a las personas no significa ofrecerles tecnología o información; es más proporcionales información básica que puedan discernir nuevas costumbres y hábitos que sean eficaces en el trabajo, así mismo las organizaciones dejan de utilizar el método, los procesos de desarrollo incluyen tres

características que se superpone a la capacitación, el desarrollo y el desarrollo organizacional. (p. 173).

### **El desarrollo organizacional.**

Es la característica más amplia y se visualiza en la manera como las organizaciones se superan y se desarrollan de acuerdo con la tecnología y la innovación, los procesos de desarrollo se orientan de manera habitual, y pueden tener un enfoque moderno, la capacitación esta enlazado con el conocimiento, el cual es el recurso más importante, entonces se concluye que el conocimiento es primordial para el desarrollo. (p. 368).

Para Vallejo (2018). Asimismo, indica que el desarrollo tiene vinculación con la educación, el hombre puede garantizar todas las actividades de capacitación, entrenamiento formación y desarrollo, de acuerdo a sus potenciales y no solo es brindarles la información para que adquieran conocimiento y destrezas, si no también conceptos en la cual cambien sus hábitos y conductas para ser más productivos para la organización.

#### **2.2.1.4. Indicadores del talento humano**

##### *2.2.1.4.1. Reclutamiento.*

Chiavenato (2018).

Las personas y las organizaciones nacieron por separados, ambos tienen diferentes posiciones, las empresas escogen a los individuos que desean tener en sus filas; los colaboradores también escogerán donde realizarán sus actividades y aplicar sus esfuerzos y capacidades, es decir es una elección recíproca que va depender mucho de las circunstancias que cada parte tenga. Para que esta alianza funcione la organización deberá comunicar y divulgar las necesidades que presenta en relación al puesto de trabajo a efectos que las personas quienes poseen determinadas características puedan participar en la selección de reclutamiento el cual funciona entre puente del mercado de trabajo y el mercado de recursos humanos. (p. 106).

Vallejo, L (2016) nos manifiesta que:

El reclutamiento es un vínculo entre el mercado de trabajo y la empresa. A su vez la organización anuncia las oportunidades laborales que el individuo necesita, es aquí donde ambas partes realizan una elección recíproca donde depende de una serie de factores y circunstancias, asimismo nos menciona que el Mercado de trabajo es un anexo donde se realiza la oferta y la demanda siendo la principal característica el mercado, donde está compuesto de oportunidades de labores que ofrece las organizaciones a su vez donde se encuentra profesionales o colaboradores que desean parte de ella, se puede concluir, si las labores ofrecidas con mayores a la demanda la empresa tendrá recursos insuficientes, y cuando las oportunidades de labores son menores que la oferta las empresas se encuentran con un recurso desbordante y cuantioso (p. 47)

### **Reclutamiento interno.**

Chiavenato (2018) considera que el personal que ya labora dentro la organización puede ser ascendido o realizar otra labor con mayor remuneración, el personal es aprovechado mejor. (p. 16).

Armas, Llanos y Traverso (2017) definen que: mediante el reclutamiento interno la entidad puede tomar la orden de rotar a su personal cubriendo diferentes labores, con los movimientos de este personal se puede decir que, el reclutamiento se realiza a base capacitación y desarrollo. (p. 70).

### **Reclutamiento externo.**

Aborda a las personas de que se encuentra en el mercado de RRHH para hacerse de nuevas experiencias y habilidades que no cuenta la organización en la actualidad. El reclutamiento externo cuenta con ocho principales técnicas: (p. 116).

- Anuncios en diarios y revistas especializadas; consiste en llamar la atención, despertar el interés crear el deseo y la acción de la persona.
- Agencias de reclutamiento; La Organización puede entrar en contacto con las agencias de reclutamiento para ingresar a su base de datos, serían los intermediarios en el proceso de reclutamiento. (p. 123).

- Contactos con escuelas, universidades y agrupaciones; las organizaciones promueven sistemáticamente conferencias para divulgar sus políticas. (p. 124).
- Carteles o anuncios en lugares visibles; se colocan en lugares estratégicos donde hay mucho movimiento, como áreas de autobuses o paraderos. (p. 124).
- Presentación de Candidatos por indicación de colaboradores; es cuando la organización solicita a sus colaboradores recomienden a candidatos, el colaborador se siente valorado y toma la responsabilidad de la incorporación del candidato. (p. 124).
- Consultas a los archivos de candidatos; es cuando la organización recurre a sus archivos y selecciona a persona que no fue tomada en cuenta en un reclutamiento anterior. (p. 125).
- Reclutamiento virtual; las personas pueden tener trato directo con la organización sin necesidad de trasladarse a la empresa.
- Banco de datos de candidatos o banco de talentos; los CV que son custodiados por las organizaciones en anteriores reclutamientos podrían ser la primera medida de consulta. (p. 126).

Para Armas, Llanos y Traverso (2017), el reclutamiento externo recae sobre los candidatos que no pertenece a la organización pretendiendo captar personal con un potencial distinto para las labores que requiera la organización, así estos se encuentren en actividades en otras empresas. (p. 70).

#### *2.2.1.4.2. Selección.*

Chiavenato (2018) describe cuatro modelos de trato para la selección personal:

##### **Modelo de colocación.**

Es cuando se presenta un candidato para una plaza vacante y es aprobado sin sufrir rechazo.

### **Modelo de selección.**

Cuando hay varios candidatos y solo hay una plaza a ser cubierta, y para ello se presentan dos alternativas que es la aprobación o el rechazo, de acuerdo con la experiencia o conocimiento que demuestre cada candidato solo uno podrá ocupar el puesto.

### **Modelo de clasificación.**

La organización no considera el puesto si no al candidato que formara parte de la empresa y se colocara en el puesto más adecuado dado su desempeño en un enfoque más amplio y eficaz.

### **Modelo de valor agregado.**

El candidato es considerado como un instrumento básico que contribuirá en las competencias de la organización, evitando la duplicidad ofreciendo aumentar el capital humano a la organización. (p. 141).

Vallejo, M (2016) menciona 4 modelos del perfil del puesto.

<b>Modelo de colocación.</b>	Un candidato, una vacante.
<b>Modelo de selección.</b>	Varios candidatos para una vacante.
<b>Modelo de clasificación.</b>	Varios candidatos para varias vacantes.
<b>Modelo de valor agregado.</b>	Varios candidatos ofrecen diversas competencias que pueden interesar a la organización. (p. 55).

#### *2.2.1.4.3. Orientación.*

Chiavenato (2018)

Indica que la Orientación es el método por el cual las personas visualizan las actividades que realizarán en la organización, dejándoles claro las funciones y objetivos que alcanzarán dentro de ella. Debido a los constantes cambios y la tecnología de cada día, las organizaciones recurren a habilidades para cambiar e innovar con velocidad, aprovechando obstruir a las amenazas que tienen en el mercado, para ello es necesario estar en mejoras continuas, reconociendo el lugar donde se encuentran y comprometerse con los

objetivos de la organización. La organización hace cambios y los colaboradores deben dirigir sus actividades y esfuerzos para realizar las metas y obtener resultados, es difícil orientar cuando la organización no tiene un rumbo definido, es importante que el personal deba saber dónde se dirige la organización a si poder ayudar en la trayectoria. (p. 176).

Vallejo (2016)

Nos indica que la orientación significa indicar la posición de la persona, dirigir y conducir a un determinado lugar, la orientación en el primer procedimiento para colocar al individuo en sus actividades indicándole las funciones claras y que cumpla los objetivos de la organización con la finalidad de aumentar el rendimiento laboral. (p. 61)

#### *2.2.1.4.4. Desempeño.*

Chiavenato (2018)

Define que el desempeño es una acción de nuestra vida diaria y la organización siempre evalúa el desempeño de las personas en su totalidad en los centros de labores; hoy en día, las empresas no pueden dejar pasar este tipo de evaluación debido a que las personas dan vida a la organización y son el eje motriz de ella. Las empresas modernas tienen una actitud competitiva en el mundo globalizado y el desempeño debe ser excelente y mejorar continuamente. (p. 244)

Vallejo (2016)

Nos manifiesta que las organizaciones tienen inquietudes que se centran en la medición, evaluación y monitoreo y que estos se basan en cuatro aspectos fundamentales. Los Resultados; son un proceso por el cual los gerentes identifican en conjunto sus objetivos comunes en un determinado periodo, El Desempeño; es un sistema formal para estimar el cumplimiento de las obligaciones laborales de un empleado, Las Competencias; es la capacidad que tiene la persona y se caracterizan por los conocimientos, habilidades, pensamientos, que estos aportan en la organización, y Los Aspectos fundamentales para tener éxito; es la ejecución y las conclusiones, las entidades

asigna a un grupo de personas la responsabilidad de evaluar los desempeños de los colaboradores. (p. 78).

### **Retroalimentación.**

Para la mejora del desempeño es muy importante realizar los siguientes procedimientos:

### **Recompensas.**

Es la evaluación por méritos mediante una evaluación sistemática al colaborador, que con lleva a decidir si puede haber un aumento de salario, promociones y muchas veces, hasta finalmente lograrlo.

### **Realimentación.**

Es la evaluación que recibe el colaborador por parte de sus compañeros de acuerdo a sus actividades competencia y desempeño.

### **Desarrollo.**

Es la evaluación que se hace al colaborador en el cual se identifique sus destrezas, aquello que podría aplicar con frecuencia e intensidad, y también para identificar lo débil del colaborador y así poder mejorarlo, mediante el desarrollo personal.

### **Relaciones.**

Es la evaluación que tiene como finalidad interactuar con los compañeros de su entorno laboral, porque sabe que evalúan su desempeño y dinámica a la hora de trabajar.

### **Percepción.**

Es la evaluación que realizan al colaborador y saber lo que sus compañeros piensan de él, esto ayuda a ver la percepción que tiene de sí mismo y su entorno laboral.

### **Potencial de desarrollo.**

Es la evaluación que realiza la organización para conocer el potencial de su colaborador y así definir la evaluación.



## **Asesoría.**

Es la evaluación que se realiza para brindar consejo y orientación acerca del desenvolvimiento del colaborador. (p. 247)

### **2.2.1.4.5. Capacitación.**

Para Chiavenato (2018):

Las organizaciones toman como fuente principales las personas desde el puesto más simple hasta el más alto funcionarios, quienes son fuente de instrumentos de apoyo a los colaboradores, el capital humano ha formado un punto vital para el objetivo de la organización en un mundo globalizado y competitivo con economías disperejas, se preparan para un mundo competitivo e innovador con desafíos a gran escalas, es por eso que las organizaciones deben contar con personal experto y emprendedoras con la convicción de asumir riesgos, ya que son ellos quienes hacen que las cosas sucedan, la capacitación y el desarrollo son importantes para conseguir todo los objetivos de la organización, es por ello que invierten mucho dinero en capacitación y no lo toman como un gasto, más bien es tomado como una inversión a corto y largo plazo. La capacitación anteriormente era una forma de ubicar a cada personal en su puesto, en la modernidad se conoce como el medio para contribuir a las metas de la organización, con ello se agrega valor a las personas. (p. 372).

El proceso de la capacitación es cíclico que pasa por cuatro etapas:

#### **1) El diagnóstico.**

Es realizar un balance de las capacitaciones se en cuales se deriva reforzar de acuerdo a las áreas, así estar preparados para cualquier contingencia que se presentara (p. 376).

#### **2) El diseño.**

Es preparar un esquema de las capacitaciones que necesitan las áreas.

#### **3) La implantación.**

Es realizar y manejar el proceso y programa de las capacitaciones.

#### **4) La evaluación.**

Es verificar los resultados que ha dejado la capacitación consiste.

El proceso de capacitación se debe tomar con cautela, en la era del conocimiento de debe incrementar conocimiento para desarrollar habilidades y competencias para la organización no solo reponer el conocimiento si no que se debe incorporar continuamente. (p. 376).

Vallejo, L (2016):

Conceptualiza a la capacitación como una influencia en los comportamientos de las personas para su desenvolvimiento en sus labores, por lo tanto, se puede decir que la capacitación es una cualidad que se brinda a los colaboradores para que sean más productivos y así poder lograr los objetivos de la organización. (p. 91).

El proceso de capacitación contiene cuatro pasos según Vallejo, L (2018)

- Diagnostico o inventarios de necesidades de capacitación que de deben satisfacer.
- Diseño de un programa de capacitación.
- Aplicación del programa de capacitación.
- Evaluación de los resultados de la capacitación.

##### *2.2.1.4.6. Desarrollo.*

Chiavenato (2018) indica que

La administración moderna podemos resaltar que el desarrollo es continuo y mutuo en las organizaciones y en el personal que ahí labora, siendo el mejor respaldo para las empresas cuando se presentan algún obstáculo, para ello deberán estar siempre en continua actualización es decir en educación corporativa continua, aprendizaje organizacional y la administración de nuevos talentos, por el simple hecho que estamos en la era de la inestabilidad, debido a los cambios de personas y empresas dinámicas e innovadoras. Las organizaciones eran creadas con el pensamiento que iban a durar para siempre, y que nunca necesitarían mejoras ni cambios con el tiempo, pero eso fue lo contrario, en plena era del conocimiento y la

globalización mundial pusieron en un eslabón su modelo que habían adoptado, y para ello era necesario cambiar el pensamiento de las organizaciones y prepararlas para la era de la competitividad. (p. 398).

Vallejo, L. (2016) nos menciona que

El desarrollo de las personas se enlaza con la educación, mediante la orientación hacia el futuro donde la persona progresará de una manera rápida, el desarrollo es mutuo entre el hombre y la organización, debido a que nos encontramos en la era de la inestabilidad y cambios tecnológicos que cada día van evolucionando y mejorando cada vez mejor es por ese motivo que las organizaciones buscan al personal que son dinámicos, tolerantes y creativos. (p. 97).

Armas, Llanos y Traverso (2017), nos dice que:

El desarrollo se da cuando el cambio es planeado o provocado con anticipación, esto parte de las metas de los individuos se integran a los objetivos de la entidad donde ellos reciben una bonificación las cuales pueden ser salariales o ascensos, por tanto, el desarrollo organizacional deja de ser un evento casual convirtiéndose así en un evento programado. (p. 398).

## **2.2.2. Variable 2. Cultura organizacional**

### **2.2.2.1. Conceptualización:**

Chiavenato (2015), sostuvo que:

Las entidades tienen culturas corporativas precisas, que ayudarán al desarrollo de su personal, el cual les permitirá conocer a su organización y así poder pertenecer, trabajar, desenvolverse y formar parte de ella, todo lo anterior son actitudes sobresalientes para poder desarrollar una cultura organizacional o filosofía corporativa en una entidad (p.123).

Maldonado. J. (2017), precisó que:

La cultura organizacional es un grupo de valores, opiniones y comprensión que tiene en común la persona y la entidad. La cultura muestra estructuras

descritas en pensamientos, sentimientos y a su vez reacción que son importantes para la toma de decisiones y otras actividades que el personal realiza en la organización. (p. 65)

Stephen P Robbins (2017), define que “la cultura organizacional es un procedimiento que son compartidos por cada persona dentro de la organización, formando así una sola cultura que los distinguirán de otras” (p. 527)

Por su parte Méndez C. (2018) Plantea que:

En la actualidad, la sociedad comparte características diferentes los cuales son captados por lo demás individuos formando así una red de relaciones, con dinamismo, y está influenciada con las condiciones internas que establecen las personas, el entorno no influye en las condiciones externas. En la alta Dirección de la institución es donde determinan la cultura que aprenderán y adecuaran los miembros de la que son parte. (p. 8)

Meseguer. M. y Soler. M. (2012) Consideran que:

La cultura se realiza en la organización de una forma de supervisor, en la cual realiza aprobaciones y desaprobaciones de las conductas del personal, podríamos indicar que la cultura es la realidad que tiene todos los miembros de la empresa en relación de sus creencias, valores y se encuentra delimitada en el espacio y tiempo y es adaptable a las situaciones donde se desarrolla la empresa. (p. 195)

#### **2.2.2.2. Características de la cultura organizacional:**

Según Chiavenato (2015), la cultura organizacional tiene seis características principales:

##### **1) Regularidad de los comportamientos observados**

Las acciones de los miembros en particular se diferencian por idioma propio, rituales, características y conductas.

##### **2) Normas**

Las normas son principios que son adoptados como los reglamentos, lineamiento, políticas de trabajo en la cual los miembros de la organización

deben realizar para poder desarrollarse como miembros de la entidad de manera diaria. (p. 126).

### **3) Valores dominantes**

Son los orígenes que toda empresa defiende y transmiten a sus empleados para poder llevar a su misión como visión y estos puedan ser a través de calidad de producto y actividad elevada. (p. 126)

### **4) Filosofía**

Conjunto de reflexiones en la que se aprecia el trato de personal y que la organización debe brindar a sus colaboradores como a sus clientes. (p. 126)

### **5) Reglas**

Las reglas son instrumentos para medir el comportamiento de los colaboradores dentro de la organización y que deben ser transmitidos a los nuevos elementos que formarán parte de la institución y que deberán aprenderlas para ser aceptados. (p. 126)

### **6) Clima organizacional.**

El clima organizacional, es el ambiente generado por emociones en la cual los colaboradores se van relacionando y logrando una buena atmosfera de buen trato entre clientes y proveedores (p. 126)

Para Robbins (2017), la cultura organizacional presenta siete características fundamentales. (p. 527)

#### **1) Innovación y toma de riesgos**

Es el valor que se brinda al personal y se le motiva a que sean innovadores, desprendan sus habilidades y que aprendan a correr riesgos. (p. 527)

#### **2) Atención a los detalles**

Es ofrecer al cliente atención brindándoles términos adecuados en la cual evidencien precisión, acción inmediata por los detalles. (p. 527)

### **3) Orientación a los resultados**

Es la conclusión que realiza la entidad en factor de resultados o eventos, esto no se da en la fase o técnicas para conseguirlos. (p. 527)

### **4) Orientación a la gente**

Es el periodo donde la gerencia toma en consideración los resultados con relación al personal en la organización. (p. 527)

### **5) Orientación a los equipos**

Es el periodo donde cada tarea está organizada por grupos y por de forma individual. (p. 527)

### **6) Dinamismo**

Es la acción que tiene cada persona para poder realizar su labor de forma emprendedora y competitiva sea en el lugar que lo requieran. (p. 527)

### **7) Estabilidad**

Es acción donde las acciones organizacionales tratan de mantener el statu quo, sin ir por el crecimiento de la organización. (p. 527)

#### **2.2.2.3. Tipos de culturas y perfiles organizacionales**

Según Chiavenato (2015) nos muestra los siguientes perfiles organizacionales.

##### **Sistema Autoritario coercitivo:**

Es un sistema administrativo arbitrario, que vigila de forma muy dura todos los acontecimientos que se suscitan dentro de la empresa, este método lo podemos evidenciar en industrias con tecnologías primitivas ejemplo: la construcción o producción masiva. (p. 127)

##### **Sistema Autoritario benevolente.**

Es un sistema administrativo arbitrario moderado, es menos rígido que el anterior y están presentes en industrias más modernas con mano de obra especializadas. (p. 127)

### **Sistema Consultivo.**

Es un sistema administrativo que va por el lado participativo todo lo contrario del autocrático e impositivo. Lo podemos evidenciar en empresas de servicios como bancos e instituciones financieras o industrias con tecnologías más avanzadas. (p. 128)

### **Sistema Participativo.**

Es un sistema administrativo basado en normas y principios, lo podemos encontrar en agencias de consultorías y en negocios que utilizan tecnología moderna y latamente especializada. (p. 128)

Robbins (2017) considera los siguientes tipos de culturas:

#### **Cultura organizacional ética.**

Es la actitud que debe empezar de forma descendente desde la Alta Dirección hacia el colaborador con labores más simples, donde se establezca un ambiente para los colaboradores con comportamientos justos y honestos generando cooperación y ayuda mutua en la organización. (p. 544)

#### **Cultura organizacional positiva.**

Es la actitud que presentan los colaboradores en el desarrollo de sus funciones demostrando su capacidad, por ello son recompensados por capacidad, desarrollo y contribución personal a la entidad. (p. 545)

#### **Cultura organizacional espiritual.**

Es la actitud que demuestra el individuo con relación a los valores éticos, morales y de liderazgo, esto no se vincula a los practicas religiosas, la religiosidad en esta parte se refiera a las personas que mantienen una vida interior a un trabajo característico. (p. 547)

Según Chiavenato (2015), también menciona los siguientes tipos de cultura:

### **Culturas conservadoras y culturas adaptables**

Una Organización se caracteriza por su firmeza en el entorno logrando una estabilidad debido a sus valores costumbres y tradiciones logran mantenerse a lo largo del tiempo es decir se mantiene debido a sus características de rigidez y su tradicionalismo. (p. 129)

### **Culturas tradicionales y culturas participativas.**

Son organizaciones con modelo burocrático debido a que desarrollan culturas flexibles y adaptables, se caracterizan por tener relación al modelo adhocrático, el cual se basa en la innovación careciendo de productividad, el personal calificado que forma parte de la organización absuelve las consultas resolviendo los problemas elaborando proyectos y maquinarias que otras organizaciones producirán. (p. 130)

Méndez C. (2018), considera tipos de cultura a los siguiente:

### **Cultura Humanitaria.**

Se define a las personas que expresan niveles de compromisos elevados a la organización, todo ello se basa en la gentileza comprensión entre los colaboradores con la entidad donde se demuestra el aprecio y la confianza entre organismo y colaboradores. (p. 29)

### **Cultura Alternativa.**

“Existe cercanía o equilibrio en la intensidad de presencia de actuaciones colectivas alrededor de las macrotendencias formalización y calidad de la interacción social”. (p. 29)

### **Cultura Explicita.**

Son actitudes y comportamientos comunes de los colaboradores, En una cultura clara se formalizan caracteres dinámicos previamente establecidos, los jefes de grupos orientan su operación a respuestas y metas fijadas por la organización, los colaboradores operan de una manera solitaria aisladas con actividades señaladas por el cargo. (p. 29)



#### **2.2.2.4. Aspectos de cultura organizacional.**

Aspectos propuestos por Meseguer M. y Soler. M. (2012),

- La cultura presenta una serie de aceptaciones importantes en la cual el individuo incorpora a su desenvolvimiento en la organización
- Es una edificación social y vigorosa creada por sus colaboradores
- Tienen apariencias ancestrales que son transmitidos a los nuevos colaboradores y que van Contiene aspectos históricos que son señados a los nuevos miembros y que van difundidos en generaciones de grupos de la organización.
- Es una definición implantado por la organización
- Son Conceptos independientes que están vinculadas a otras subculturas.
- No se puede incluir, verificar No se puede abordar, identificar ni aclarar desde un punto de vista único, deben incluirse los objetivos rastreados y las contingencias de la propia investigación.
- Incorpora responsabilizaciones de métodos.
- Es un elemento importante para la competitividad y la perduración.
- Puede estar compuesto de valorización instrumental o institucional.
- Posee objetivos o fines en la forma de abordar las dificultades o decisiones para dar conciencia al trabajo y la vida.

Para Maldonado. J. (2017), la cultura aborda dos aspectos:

**Cultura objetiva:** Hace referencia al historial de la empresa, sus fundadores y héroes, monumentos y hazañas, ceremonias, símbolos, arquitectura, instituciones". (p. 67)

**Cultura subjetiva:** está compuesta por:

- Supuestos compartidos.
- Valores compartidos.
- Significados compartidos.
- Entendidos compartidos.
- Imagen corporativa compartida.

Por su parte Chiavenato (2015) precisa que el cambio organizacional está relacionado con los siguientes aspectos.

- **Poder y visión:** La Organización brinda al individuo la facultad de solucionar problemas que se presentan en el día a día, también a realizar cambios a los colaboradores, ellos tienen claro que de esta manera, son responsables de impulsar su visión. (p. 136)
- **Identidad y relaciones:** Los valores que se practican en la entidad y que ayudan a que se evidencie la identificación de los colaboradores con sus equipos, profesionales y toda persona pertenece a la organización y verlos como uno solo. (p. 136)
- **Comunicación, negociación y conflicto:** Pueden presentarse problemas o controversias en la organización y serán tomados como oportunidades para identificar las conductas de las personas cuando se enfrentan a un conflicto para así recurrir a una comunicación abierta y de colaboración. (p. 136)
- **Aprendizaje y evaluación:** Las entidades aprecian en distintos modos el aprendizaje, la empatía con los compañeros y demás valores orientado a la enseñanza, apreciación y ejecución. (p. 136)

#### **2.2.2.5 Cultura organizacional exitosa.**

Chiavenato (2015), nos dice que:

Las empresas a lo largo de su existencia tratan de ser tolerantes y precisos para admitir las diversas culturas y diferencias sociales de sus colaboradores, especialmente cuando luchan en medida global, así mismo los colaboradores también se vuelven tolerantes y precisos en sus labores, y actividades a su vez las organizaciones se integran a las diferentes culturas para tener éxitos, y son conocidas por sus excelentes productos o servicios, las mismas que llevan una marca singular, otras son reconocidas por adquirir instalaciones fenomenales, pero en realidad lo que distingue una organización de otra es su identidad. Su vivencia, comportamiento, su ideal y su esencia (p. 130)

Maldonado J. (2017) Preciso que:

Las organizaciones tienen fuertes culturas que absorben, retienen recompensan al colaborador por desenvolverse de una manera idónea y cumplir sus metas, una de estas características importantes que observa la organización es la personalidad que tendrá una repercusión importante en la administración, la filosofía de un colaborador ofrece un estilo a la conducta, el estilo hace mención en la forma que se hace algo.

#### **2.2.2.6. Manifestaciones y Clasificación de la cultura:**

Para Maldonado, J (2017), las manifestaciones son expresiones de un sistema cultural donde se reflejan las creencias y valores básicos de sus miembros y se clasifican en:

- **Manifestaciones conceptuales simbólicas:** Son las maneras con las que se pretende explicar o representar, objetiva o subjetivamente al mundo, al hombre y a las relaciones que se generan entre ellos la ideología, la ciencia, la filosofía, el mito, el arte y la religión se ubican en esta categoría. (p. 68)
- **Manifestaciones conductuales:** Son pautas de comportamiento y de interacción de los miembros del sistema cultura. (p. 68)
- **Manifestaciones estructurales:** Son las que se dan de manera directa y aseguran el cumplimiento de los objetivos del sistema cultural, incluyendo al marco normativo, las relaciones de producción, la estructura de poder, las formas de operación y la estructura social. (p. 68)
- **Manifestaciones materiales:** Comprenden todos los recursos tecnológicos, físicos y económicos necesarios productividad y bienestar de los miembros del sistema cultural. Cuando entran en acción la cultura y las manifestaciones culturales emerge una dinámica de realimentación, dado que la cultura se refleja en las manifestaciones culturales, a su vez se nutren y enriquecen. (p. 69)

Meseguer M. y Soler. M. (2012) no dice que:

La manera de cómo se manifiesta la cultura en una organización puede ser distintas como: leyendas, historias, mitos, ritos. En los mitos se desarrolla la lealtad, la unidad y el sentido de compromiso, se habla de “héroes” de tal manera que superan las condiciones negativas de la organización para “salvarla” de las técnicas, métodos y de cada uno de los obstáculos que se debieron vencer.

### **2.2.2.7. Dimensiones de la variable cultura organizacional.**

#### *2.2.2.7.1. Dimensión 1. Universalidad.*

Chiavenato (2015)

Se refiere a la influencia del universalismo o del particularismo. El *universalismo* se define a las normas y sistemas legales a su vez también se basa en creencias en la cual indican que las ideas y las practicas se pueden realizar en cualquier espacio sin alteración alguna. *El particularismo* se define en los lazos de personas y la confianza entre individuos y la familia, también se basa en la creencia. Los universalistas hacen mención de las normas y se guían por ellas en cambio la particularista se caracteriza más en las relaciones humanas y en la confianza entre los individuos.

#### *2.2.7.2. Dimensión 2. Individualismo.*

Chiavenato (2015) sostuvo que:

Las personas como individuos y el colectivismo las ve como miembros de grupos sociales. Las culturas individualistas se basan en la p.a por desempeño ósea por cada persona en cambio el colectivismo mide el desempeño en grupo y se basa en reparto de utilidades. (p. 122)

Robbins (2017) menciona que:

El individualismo es la forma que desea la persona que lo valoren de acuerdo a su desenvolvimiento prefiriendo actuar como individuo y no pertenecer a un grupo de personas, es el grado en el que las persona prefieren actuar como individuos en vez de como miembros de un grupo y creen en los derechos individuales por sobre todo los demás. El **colectivismo** favorece

una cantidad de personas mínima donde la persona piensa que estando unidos serán cuidados y protegidos entre sí. (p. 156)

#### *2.2.7.3. Dimensión 3. Neutralidad.*

Se define como neutralidad a la forma que se limita a los amigos y la familia con relación a las emociones, en ello no se vincula ni se altera el trabajo, quiere decir que los sentimientos no afloran se deja de lado sin vincularse con lo laboral. La afectividad se define como lo contrario de la neutralidad, son sentimientos más abiertos y libres con una fuerte expresión y de lenguaje corporal. (p. 123)

### **2.2.2.8. Indicadores de cultura organizacional.**

#### *2.2.2.8.1. Reglas.*

Son normas que se basan en el comportamiento de la persona dentro de la organización y los nuevos miembros que se incorporan deben aprenderlas para ser parte de la organización.

#### *2.2.2.8.2. Normas.*

Para Chiavenato (2015), “las normas son pautas de conducta, políticas de trabajo, reglamentos y lineamientos sobre el modo de cómo hacer las cosas”.

Robbins (2017) establece que: “las organizaciones establecen normas, que son los estándares aceptables de conducta que comparten sus integrantes y que determinan lo que deben y no deben hacer en ciertas circunstancias. No es suficiente que los líderes de las organizaciones compartan sus opiniones (p. 284).

Meseguer M. y Soler. M. (2012) precisa que:

Para la correcta coordinación de los distintos miembros de una organización, se establecen una serie de pautas de conducta sobre lo que es aceptable, permisible y aconsejable que suelen ser compartidos por todos. Así se van constituyendo un conjunto de normas que obligan a comportarse de determinada manera a quien pertenecen a una misma organización. (p. 83)

#### *2.2.2.8.3. Espíritu emprendedor.*

Las organizaciones buscan personas con espíritu emprendedor, capaces de usar los recursos humanos, materiales, financieros, mercadológicos y administrativos para crear mejores productos y servicios.

#### *2.2.2.8.4. Filosofía.*

Las políticas que reflejan las creencias sobre el trato que deben recibir los empleados o los clientes.

#### *2.2.2.8.5. Valores dominantes.*

Son los principios que defiende la organización y que espera que sus miembros compartan, como calidad de los productos, bajo ausentismo y actividad elevada.

### **2.3. Definición de términos básicos.**

#### **Cultura Organizacional.**

Hoy en día es de vital importancia que las organizaciones diseñen estructuras más flexibles al cambio. Esto significa producir condiciones para fomentar equipos de alto desempeño, entendiendo que el aprendizaje en equipo implica generar valor al trabajo y más adaptación al cambio, con una amplia visión hacia la innovación. (Ritter 2008 p. 42).

**Talento Humano.** “Es el saber identificar, captar y retener al individuo con más capacidades para realizar una labor dentro de la organización cumpliendo los objetivos y metas de la entidad” (Jericó 2008 p. 24).

#### **Capital Humano.**

Es el principal activo de toda organización, es decir la persona tiene un valor importante debido a que se han posicionado como emprendedores y diariamente los trabajadores quieren llevarse una parte de riqueza que crean, debido a los conocimientos adquiridos en su trayectoria. (Hellriegel, Jackson y Slocum, 2009, p. 118)

**Estrategia Organizacional.** “Es uno de los pilares fundamentales de una entidad, tiene un efecto positivo multiplicador en la alta dirección, buscando así enfoques innovadores para afrontar adversidades que se presentan en el mundo globalizado competitivo” (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012 p. 21)

**Desarrollo Organizacional.** Es una estrategia que se basa en la estructuración de los sistemas tradicionales en la entidad, lleva como principal valor la idea de participación de los colaboradores, mediante la educación y aplicación de ciencias de conducta (Munch 2007 p. 107).

**Cumplimiento de metas.** Es un proceso para lograr los objetivos mediante las acciones ya sea en términos cuantitativos como cualitativos.

**Modelo Burocrático.** Se refiere a las instituciones del estado caracterizándose por proceso administrativos paramétricos, ocasionado muchas veces morosidad.

**Sistemas legales.** Son normas que utilizan una Nación y se incluye en los tres poderes del estado y que ingieren en la población.

**Sistema cultural.** De la clasificación o tipología de cultura como conjunto y relación de rasgos característicos, sistemas de significación o sistemas de signos, de ella misma, con contenidos y expresiones de esos contenidos, llegamos a entender cada uno de esos conjuntos como sistema cultura.

**Macrotendencias.** Son tendencias globales que pueden tener un impacto significativo futuro en los sectores de actividad que son de nuestro interés. Su análisis y comprensión son muy importantes a la hora de elaborar el plan estratégico de una compañía, ya que nos permiten anticiparnos para adaptarnos mejor a los potenciales cambios que se van a producir en nuestro entorno socio-económico.

**Mercado de trabajo.** Se denomina mercado de trabajo o mercado laboral al mercado en donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo. La oferta de trabajo está formada por el conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda de trabajo por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores.

**Diferencias sociales.** Se basan que son grupos de personas que se diferencian de otras ya pueda ser social o económicamente, sea por su función productiva o poder adquisitivo o "económico" o por el posicionamiento dentro de la sociedad (Griffin y Ebert 2005).

### **Valores éticos.**

Indican que valores éticos son guías de conducta y mantienen el comportamiento de la persona ante la sociedad, los valores éticos analizan y estudia la moral, esto hace que el ser humano haga una vida social al entorno de su demografía logrando así que su personalidad se vea reflejada de forma positiva ante la organización. (Hitt, M, Black,S y Porter,L.2006 p.153)

### **Políticas de trabajo.**

Su objetivo es subsanar desajustes y deficiencias en el mercado de trabajo. Las políticas de empleo se dividen, a su vez, en dos tipos: por un lado, las referidas a la modificación de los elementos normativos e institucionales del mercado de trabajo y, por otro, las denominadas políticas activas del mercado de trabajo. (Justin G. Longenecker,J, Moore, C, William P y Palich, E 2008)

**Toma de decisiones.** Es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre varias opciones o la forma de solucionar problemas, en las organizaciones estas decisiones son decisivas para el el impulso o declinación de la organización (Hansen, D Mowen M 2007 p. 756).

### **Cambios tecnológicos.**

Hacen referencia a la inclusión de nuevas tecnologías y sus formas de uso, hay un sin números de productos que van derivados de la tecnología mediante procesos que incrementa la habilidad de los grupos para resolver sus problemas sociales, económicos y cotidianos. (Johnson, F, Leenders M, y Flynn, A 2012 p. 284)

**Adaptación al entorno.** Es una estrategia que se utilizan en las entidades para amoldarse a las demandas y a las presiones del entorno. (Chiavenato 2014 p. 487)



**Éxito organizacional.** Se considera a las organizaciones que son eficientes y eficaces en el cual alcanzan un desempeño excelente en la adquisición de sus objetivos globales y son admiradas por ello (Chiavenato 2014 p. 496).

**Comportamiento organizacional.**

Campo de estudio en el que se investiga los efectos que tienen los individuos, grupos y estructura en relación a las conductas dentro de las organizaciones, con la única finalidad de aplicar tal conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones. (Robbins 2017 p. 670)

**Planes de incentivos y fidelización de talentos.** “Permite lograr que los colaboradores se pongan la camiseta o sientan sus necesidades, en términos laborales, satisfechos precisa de herramientas bien planificadas, las cuales deben ser estructuradas, en la medida de lo posible, de forma individual” Armas, Llanos y Traverso 2017 p. 114)

**Planeación de capacitaciones.**

Todo programa de capacitación implica trabajar en conocimientos, que permitan a los colaboradores desarrollar sus actividades diarias en la organización y que estos sean capaces de resolver los problemas que se le presenten durante su desempeño, es por ello que se diseña un plan de acción al respecto para que luego de las aprobaciones pertinentes éste sea aplicado. (Armas, Llanos y Traverso 2017 pág. 104).

### **III. MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. Hipótesis de la investigación**

##### **3.1.1. Hipótesis general**

HG: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Cultura Organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.

##### **3.1.2. Hipótesis específicas**

HE 1 Existe relación significativa entre la incorporación de las personas y la cultura organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.

HE 2 Existe relación significativa entre la distribución de las personas y la cultura organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.

HE 3 Existe relación significativa entre el desarrollo de las personas y cultura organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.

#### **3.2. Variables de estudio.**

##### **3.2.1. Definición conceptual.**

###### **3.2.1.1. Variable 1 Gestión del talento humano**

Según Vallejo (2016)

La Gestión del talento Humano, es la doctrina que busca las organizaciones como objetivo primordial, para ello es necesario tener una armadura organizacional y la contribución del personal, las organizaciones buscan su empoderamiento en su rubro, y verse bien posicionada en el mercado, mientras que el personal también busca satisfacer sus necesidades como rentabilidad, mejorando su calidad de vida, si la organización está decidida a proporcionar esfuerzo marchara bien. La gestión del talento humano se

basa en métodos administrativos y analiza los aspectos como la cultura organizacional, clima laboral, la tecnología que utiliza, en beneficio de la organización. (p. 17)

### **3.2.1.2. Variable 2 Cultura Organizacional**

Según Chiavenato (2015):

Conceptualiza que las organizaciones se caracterizan por tener culturas corporativas específicas. Lo que permitirá en primer lugar, para conocer a una organización es conocer su cultura. Por lo que, para formar parte de una empresa, trabajar en ella, participar en sus actividades y desarrollar una carrera implica asimilar su cultura organizacional o su filosofía corporativa. La forma en que interactúan las personas, las actitudes predominantes, los supuestos subyacentes, las aspiraciones y los asuntos relevantes de las interacciones humanas forman parte de la cultura de la organización. (p.123)

### **3.2.2. Definición operacional**

“Una definición operacional especifica qué actividades u operaciones deben realizarse para medir una variable e interpretar los datos obtenidos” (Hernández-Sampieri, 2014 p. 120).

#### **3.2.2.1. Variable 1. Gestión del talento Humano.**

La variable gestión del talento humano ha sido evaluado de acuerdo a las dimensiones: Incorporar a las personas, distribución de las personas y desarrollo de las personas, mediante la valoración de la escala de Likert compuesto por 24 ítem de acuerdo al tamaño de la muestra según la percepción de los trabajadores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos, Lima.

#### **3.2.2.2. Variable 2. Cultura organizacional.**

La variable cultura organizacional ha sido evaluado de acuerdo a las dimensiones: Universalidad, individualismo y neutralidad, mediante la valoración de la escala de Likert compuesto por 24 ítems de acuerdo al tamaño de la muestra según la percepción de los trabajadores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos, Lima.

### **3.3. Tipo y nivel de investigación.**

#### **3.3.1. Tipo de investigación**

Tipo Aplicada. Hernández Sampieri, (2014), precisa que las investigaciones cumplen dos propósitos fundamentales (Básica) producir conocimientos y teorías y (Aplicada) resolver problemas. (p. 24)

#### **3.3.2. Nivel de investigación**

**Nivel descriptivo.** Hernández Sampieri (2014), precisa que los estudios descriptivos buscan especificar propiedades, perfil de las personas, población grupos procesos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. (p. 92).

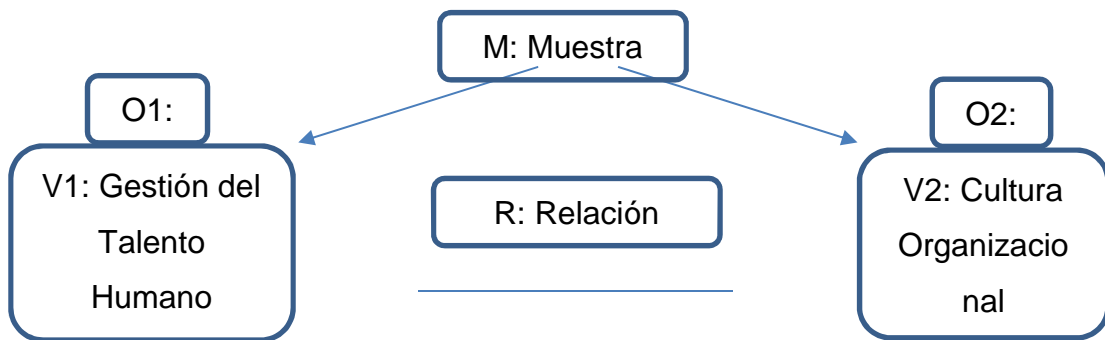
**Correlacional.** Hernández Sampieri (2014), la presente investigación es correlacional. este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o concepto en particular. (p. 93).

### **3.4. Diseño de la investigación.**

**Enfoque de investigación.** La presente investigaciones es de enfoque cuantitativo, porque parte de una idea que va delimitándose, de la cual se derivan objetivos y preguntas de investigación, se inspecciona la literatura y se construye una perspectiva teórica, luego se establecen Hipótesis y se determinan variables. (Hernández, 2014, p. 05)

**Diseño de la investigación.** Lo que se midió en el proceso de investigación es la relación entre las dos variables: Gestión de talento humano y Cultura Organizacional, en determinado instante, para la relación de los resultados donde se identifica e interpreta.

**Diseño No experimental - Transversal.** En la presente investigación se utilizó un diseño no experimental porque no existió manipulación de las variables de estudio, los resultados se dieron de acuerdo con los fenómenos o problemas encontrados de manera natural, es transversal porque la investigación se aplicó en un momento determinado y en un lugar establecido.



**Figura 1.** Diagrama

Denominación:

M: Muestra de estudio

V1: Gestión del Talento Humano

V2: Cultura Organizacional

O1: Evaluación a la Gestión del talento Humano

O2: Evaluación de la Cultura Organizacional.

R: Relación entre ambas variables.

### **3.5. Población y muestra de estudio**

#### **3.5.1. Población**

Según Hernández Sampieri, (2014), considera que la población o universo es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. (p. 174)

En la presente investigación, de acuerdo a la organización a investigar, se tomó como población a 55 colaboradores de la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., la cual nos ayudó con la obtención de datos para poder culminar de manera exitosa con la investigación.

#### **3.5.2. Muestra**

Según Hernández Sampieri, (2014), considera que la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población; también conocida como un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población, quienes serán parte de un proceso de investigación. (p. 175)

La muestra estuvo representada por 55 colaboradores de la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., que nos ayudó con la obtención de datos y así poder culminar con la investigación de manera exitosa.

### **3.5.3. Muestreo**

Para el proceso estadístico se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo censal, quiere decir, que se consideró la totalidad de la población conformada por 55 colaboradores de la empresa, con la finalidad de obtener datos estadísticos que determinaron el proceso de comprobación.

## **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

### **3.6.1. Técnicas de recolección de datos.**

Según Hernández Sampieri, (2014), considera que:

En la investigación disponemos de múltiples tipos de instrumentos para medir las variables de interés y en algunos casos llegan a combinarse varias técnicas de recolección de los datos. Por lo general, en toda técnica a investigar se considera la aplicación del instrumento en forma objetiva y subjetiva, con el propósito de conseguir testimonio de modo sobresaliente y comprensible, con el fin de proponer una sugerencia o recomendación en base al problema de investigación, según los datos reales obtenidos.

### **3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.**

Para la presente investigación, se utilizó como instrumento un cuestionario de manera estructurada con la finalidad de recolectar información de acuerdo con el trabajo de campo realizado, aplicado al tamaño de la muestra de personas.

**Tabla 1.**

*Ficha técnica 1: Cuestionario de variable gestión de talento humano*

Aspectos complementarios	Detalles
<b>Objetivo:</b>	Determinar la gestión del talento humano de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019..
<b>Tiempo:</b>	20 minutos
<b>Lugar:</b>	Constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima.
<b>Hora:</b>	De 9:00 – 10:00 a.m
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Niveles</b>	1 = Bajo 2 = Medio 3 = Alto
<b>Dimensiones:</b>	Número de dimensiones: 3 Dimensión 1: 8 ítems Dimensión 2: 8 ítems Dimensión 3: 8 ítems
<b>Escalas:</b>	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
<b>Descripción:</b>	Con el uso del software SPSS: Si las respuestas son altas: valor de la escala * total de ítems 24 x 5= 120 Si las respuestas son bajas: valor de la escala * total de ítems= 24 x 1= 24 Rango = valor máximo – valor mínimo= 120 – 24 = 97 La constante = Rango entre número de niveles = 97/3 = 32.33
<b>Baremación: *</b>	Alto <88 - 120> Medio <56 - 87> Bajo <24 – 55>

*\*Baremo: Son escalas de valores que se establecen para clasificar los niveles y rangos*

**Tabla 2.**

*Baremación de la variable de estudio gestión del talento humano*

No.	ITEM	ESCALA		RANGOS - INTERVALO				NIVELES					
		MIN	MAX	PTJ.MIN	PTJ. MAX	RAN GO	INTERV	BAJO		MEDIO		ALTO	
v1	24	1	5	24	120	97	32.33	24	55.33	56.33	87.67	88.67	120.00
d1	8	1	5	8	40	33	11.00	8	18.00	19.00	29.00	30.00	40.00
d2	8	1	5	8	40	33	11.00	8	18.00	19.00	29.00	30.00	40.00
d3	8	1	5	8	40	33	11.00	8	18.00	19.00	29.00	30.00	40.00

*Fuente: Elaboración propia.*

*\*Baremo: Son escalas de valores que se establecen para clasificar los niveles y rangos de las variables y sus dimensiones con la finalidad de viabilizar la elaboración de tablas y figuras estadísticas cuando se procesa en el SPSS.*

**Tabla 3.***Ficha técnica 2: Cuestionario de variable cultura organizacional*

<b>Aspectos complementarios</b>	<b>Detalles</b>
<b>Objetivo:</b>	Determinar la cultura organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019..
<b>Tiempo:</b>	20 minutos
<b>Lugar:</b>	Constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima.
<b>Hora:</b>	De 9:00 – 10:00 a.m
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Niveles</b>	1 = Bajo 2 = Medio 3 = Alto
<b>Dimensiones:</b>	Número de dimensiones: 3 Dimensión 1: 8 ítems Dimensión 2: 8 ítems Dimensión 3: 8 ítems
<b>Escalas:</b>	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
<b>Descripción:</b>	Con el uso del software SPSS: Si las respuestas son altas: valor de la escala * total de ítems 24 x 5= 120 Si las respuestas son bajas: valor de la escala * total de ítems= 24 x 1= 24 Rango = valor máximo – valor mínimo= 120 – 24 = 97 La constante = Rango entre número de niveles = 97/3 = 32.33
<b>Baremación: *</b>	Alto <88 - 120> Medio <56 - 87> Bajo <24 – 55>

*\*Baremo: Son escalas de valores que se establecen para clasificar los niveles y rangos*

**Tabla 4.***Baremación de la variable de estudio cultura organizacional*

No.	ESCALA		RANGOS - INTERVALO					NIVELES					
	ITEM	MIN	MA	PTJ.MI	PTJ.	RAN	INTERV	BAJO		MEDIO		ALTO	
v1	24	1	5	24	120	97	32.33	24	55.33	56.33	87.67	88.67	120.00
d1	8	1	5	8	40	33	11.00	8	18.00	19.00	29.00	30.00	40.00
d2	8	1	5	8	40	33	11.00	8	18.00	19.00	29.00	30.00	40.00
d3	8	1	5	8	40	33	11.00	8	18.00	19.00	29.00	30.00	40.00

*Fuente: Elaboración propia.*

*\*Baremo: Son escalas de valores que se establecen para clasificar los niveles y rangos de las variables y sus dimensiones con la finalidad de viabilizar la elaboración de tablas y figuras estadísticas cuando se procesa en el SPSS.*



### 3.7. Validación y confiabilidad del instrumento

La fiabilidad y validez fue analizada mediante la información recopilada de 03 jueces expertos, docentes de la facultad de Administración de la Universidad Privada Telesup, con especializaciones en temas de administración y gestión de recursos humanos.

#### 3.7.1. Validez

La “validación de los instrumentos de la presente investigación se realizó en base al marco teórico de la categoría de “validez de contenido”, utilizando el procedimiento de 03 jueces de expertos calificados docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Privada Telesup, con especializaciones en temas de docencia universitaria, quienes determinaron la adecuación de los ítems de los respectivos instrumentos, obteniendo puntajes de aprobación de acuerdo a la rúbrica y formato de validación de los Juicios de Expertos de la Universidad Privada Telesup.

#### 3.7.2. Análisis de confiabilidad

La “confiabilidad de los cuestionarios fue validado en forma independiente a través del coeficiente de consistencia interna alpha de Cronbach. De acuerdo con el valor obtenido del alpha de Cronbach de se considera aceptable entonces, se pudo usar este instrumento para el presente trabajo”

La fórmula de Alfa de Cronbach:

$$r = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\sum S_i^2$ : Sumatoria de varianza de los ítems

**K**: Número de ítems

$S_T^2$ : Varianza de la suma de los ítems

$r$ : Coeficiente de Alfa de Cronbach

**Tabla 5.***Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento gestión del talento humano***Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,899	,891	24

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item 1	61,2364	313,776	,340	,898
Item 2	61,1273	308,076	,467	,895
Item 3	61,4000	295,504	,624	,891
Item 4	61,2000	306,607	,466	,895
Item 5	61,2545	297,008	,633	,891
Item 6	61,2000	314,052	,367	,897
Item 7	60,9818	317,203	,226	,901
Item 8	61,3273	303,891	,463	,895
Item 9	61,4364	294,732	,658	,891
Item 10	61,2727	296,684	,620	,891
Item 11	61,2364	293,480	,635	,891
Item 12	61,0000	295,481	,581	,892
Item 13	61,2545	312,045	,434	,896
Item 14	61,2545	319,749	,262	,899
Item 15	61,8909	329,062	,013	,903
Item 16	60,9091	322,714	,170	,901
Item 17	61,2364	314,925	,361	,897
Item 18	61,2727	296,721	,608	,892
Item 19	61,2182	294,211	,656	,891
Item 20	61,4364	294,732	,658	,891
Item 21	61,2727	296,684	,620	,891
Item 22	61,2364	293,480	,635	,891
Item 23	61,0000	295,481	,581	,892
Item 24	61,2545	312,045	,434	,896

*Fuente: Base de datos.*

**Tabla 6.***Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento cultura organizacional*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>				
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados		N de elementos	
,938			24	
<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item 1	56,7091	407,580	,689	,934
Item 2	56,8182	406,892	,675	,934
Item 3	56,6909	405,218	,690	,934
Item 4	56,8000	430,385	,281	,939
Item 5	56,8000	403,978	,729	,933
Item 6	56,7455	433,638	,218	,940
Item 7	56,8545	430,608	,267	,940
Item 8	56,7091	417,136	,491	,937
Item 9	56,6364	433,236	,257	,939
Item 10	56,8000	408,274	,649	,935
Item 11	56,6909	405,810	,686	,934
Item 12	56,8545	402,904	,736	,933
Item 13	56,9636	400,110	,822	,932
Item 14	56,8909	400,766	,803	,932
Item 15	57,0000	398,926	,832	,932
Item 16	56,6000	427,578	,420	,937
Item 17	56,8545	402,904	,736	,933
Item 18	56,9636	400,110	,822	,932
Item 19	56,8909	400,766	,803	,932
Item 20	56,7455	403,453	,688	,934
Item 21	56,5818	409,100	,593	,935
Item 22	56,5455	406,734	,587	,936
Item 23	56,3091	411,958	,489	,937
Item 24	56,5636	427,695	,384	,938

*Fuente: Base de datos.*

El valor del alpha de Cronbach fue de 0,899 y 0,938 se considerada aceptable entonces, poder usar este instrumento para el presente trabajo.

“Asimismo, antes de la demostración de la hipótesis, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, para poder obtener como resultado que el puntaje total no se aproxima a una distribución normal ( $p < 0.05$ ), debido a estos hallazgos, se utilizó la prueba estadística no paramétrica de correlación de Spearman, considerando el tamaño muestral y las variables y dimensiones”

### 3.8. Métodos de análisis de datos

Para la investigación se empleó el enfoque cuantitativo; trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede.

De acuerdo con Quezada (2010, p. 132), considera que frente a todo procesamiento de información de los datos obtenidos es necesario efectuar las siguientes acciones:

- Codificación
- Tabulación
- Escalas de medición
- Análisis e interpretación de datos

El “análisis de datos se realizó con el software estadístico SPSS versión 24.0 en español, el cual se tabuló y validó previamente el instrumento con el Alpha de Cronbach, utilizando el tamaño muestral, luego se elaboró las tablas y gráficos correspondientes en la presente investigación, dando respuesta a los objetivos planteados”

Asimismo, se utilizó la estadística rho de Spearman, lo que permitió determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y cultura organizacional de los colaboradores en la empresa Constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.

El coeficiente r de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00, donde:

**Tabla 7.**

*Lectura de la prueba estadística la correlación de Rho Spearman.*

<b>Valor</b>	<b>Lectura</b>
De – 0.91 a – 1	Correlación muy alta
De – 0,71 a – 0.90	Correlación alta
De – 0.41 a – 0.70	Correlación moderada
De – 0.21 a – 0.40	Correlación baja
De 0 a – 0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	Correlación baja
De + 0.41 a 0.70	Correlación moderada
De + 0,71 a 0.90	Correlación alta
De + 0.91 a 1	Correlación muy alta

*Fuente: Bisquerra, R. (2004). Metodología de la Investigación Educativa. Madrid: Muralla.*

### **3.9. Aspectos deontológicos**

En la elaboración del proyecto de tesis, se dará cumplimiento a la Ética Profesional, desde su punto de vista especulativo con los principios fundamentales de la moral individual y social; y el punto de vista práctico a través de normas y reglas de conducta para satisfacer el bien común, con juicio de valor que se atribuye a las cosas por su fin existencial y a las personas por su naturaleza racional, enmarcadas en el Código de Ética de TELESUP, de acuerdo con los siguientes principios.

- Integridad.
- Objetividad.
- Competencia profesional y debido cuidado.
- Confidencialidad.
- Comportamiento profesional

En general, el desarrollo se ha llevado a cabo prevaleciendo los valores éticos, como proceso integral, organizado, coherente, secuencial, y racional en la búsqueda de nuevos conocimientos con el propósito de encontrar la verdad o falsedad de conjeturas.

## IV. RESULTADOS

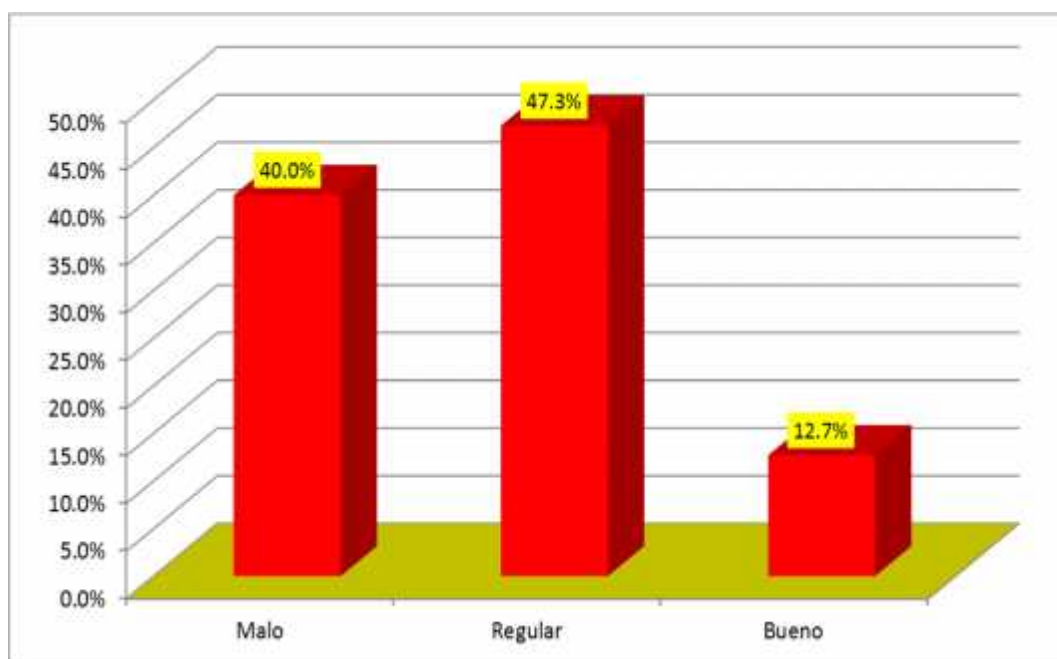
### 4.1. Estadística descriptiva

#### 4.1.1. Resultados de las dimensiones y variables gestión del talento humano.

**Tabla 8.**

*Frecuencia estadística de la variable gestión del talento humano de los colaboradores en la empresa Constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	22	40,0
Regular	26	47,3
Bueno	7	12,7
Total	55	100,0



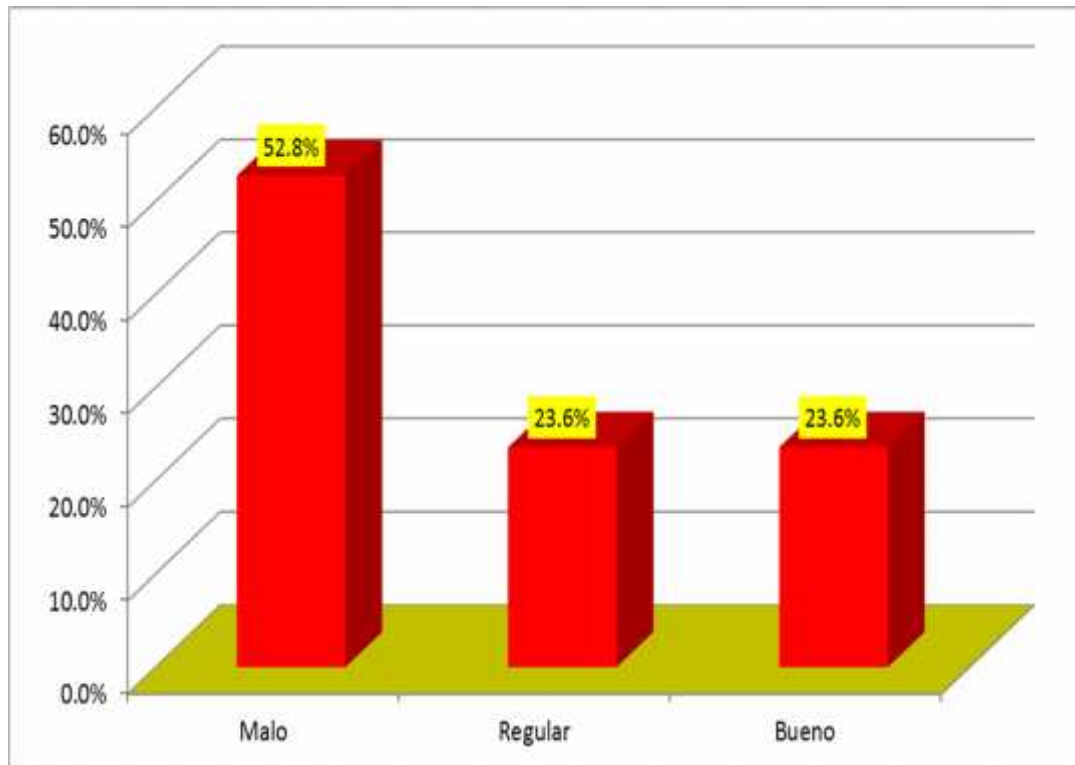
**Figura 2.** Gestión del talento humano de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.

Según la tabla 8 y figura 1, se evidencia que el 47.3% de los colaboradores de la empresa Constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L. consideraron como regular la gestión del talento humano, el 40% consideraron como malo y el 12.7% consideraron como bueno.

**Tabla 9.**

*Frecuencia estadística de la dimensión incorporación de personas de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Malo	29	52,8
Regular	13	23,6
Bueno	13	23,6
Total	55	100,0



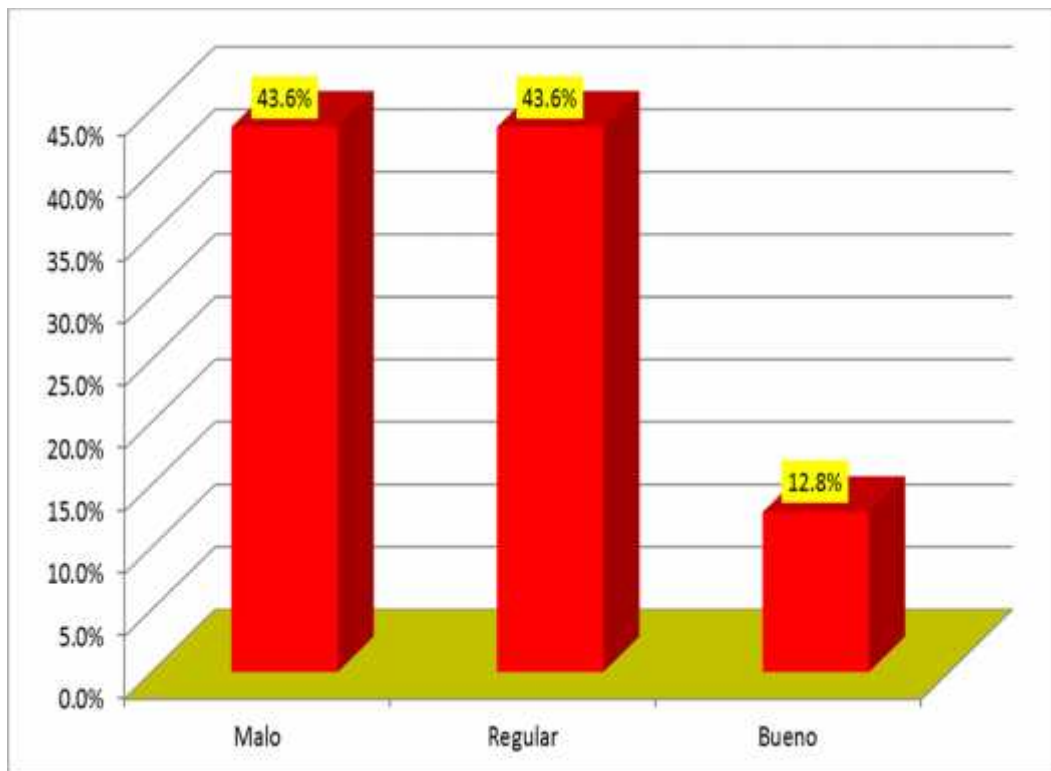
**Figura 3.** Incorporación de personas de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019..

Según la tabla 9 y figura 2, se evidencia que el 52.8% de los colaboradores de la empresa Constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L. consideraron como malo la incorporación de personas, el 23.6% consideraron como regular y el 23.6% consideraron como bueno.

**Tabla 10.**

*Frecuencia estadística de la dimensión distribución de personas de los colaboradores en la empresa Constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	24	43,6
Regular	24	43,6
Bueno	7	12,8
Total	55	100,0



**Figura 4.** Distribución de personas de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.

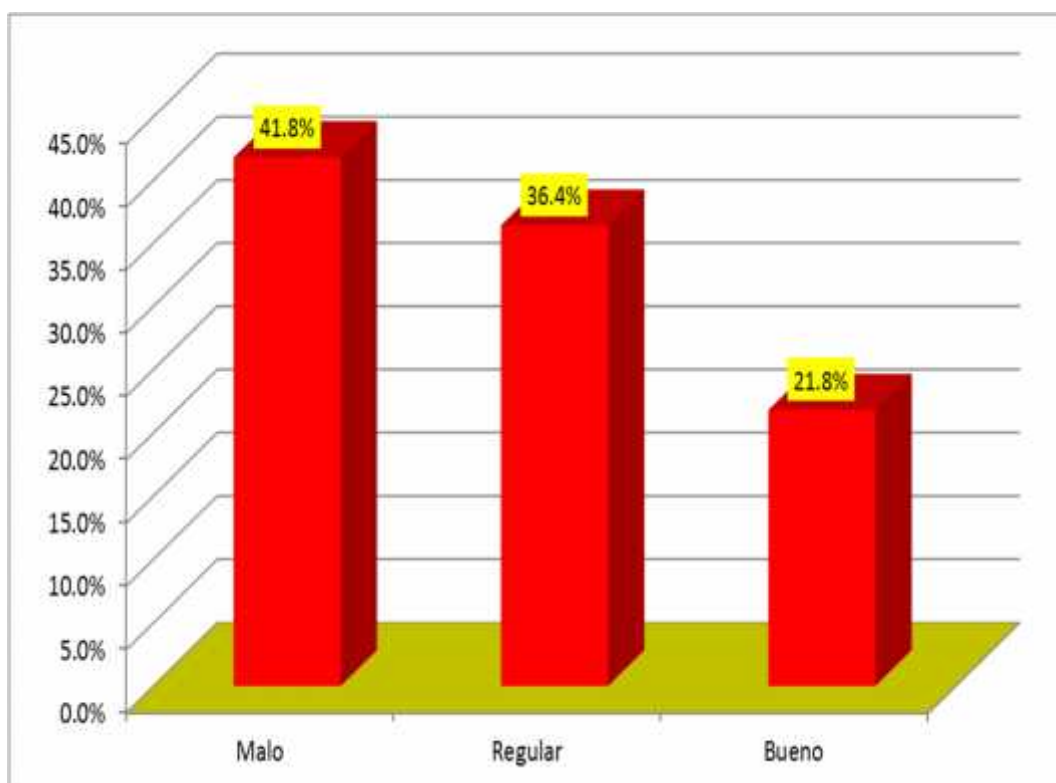
Según la tabla 10 y figura 3, se evidencia que el 43.6% de los colaboradores de la empresa Constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L. consideraron como malo la distribución de personas, el 43.6% consideraron como regular y el 12.8% consideraron como bueno.



**Tabla 11.**

*Frecuencia estadística de la dimensión desarrollo de las personas de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Malo	23	41,8
Regular	20	36,4
Bueno	12	21,8
Total	55	100,0



**Figura 5.** Desarrollo de las personas de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.

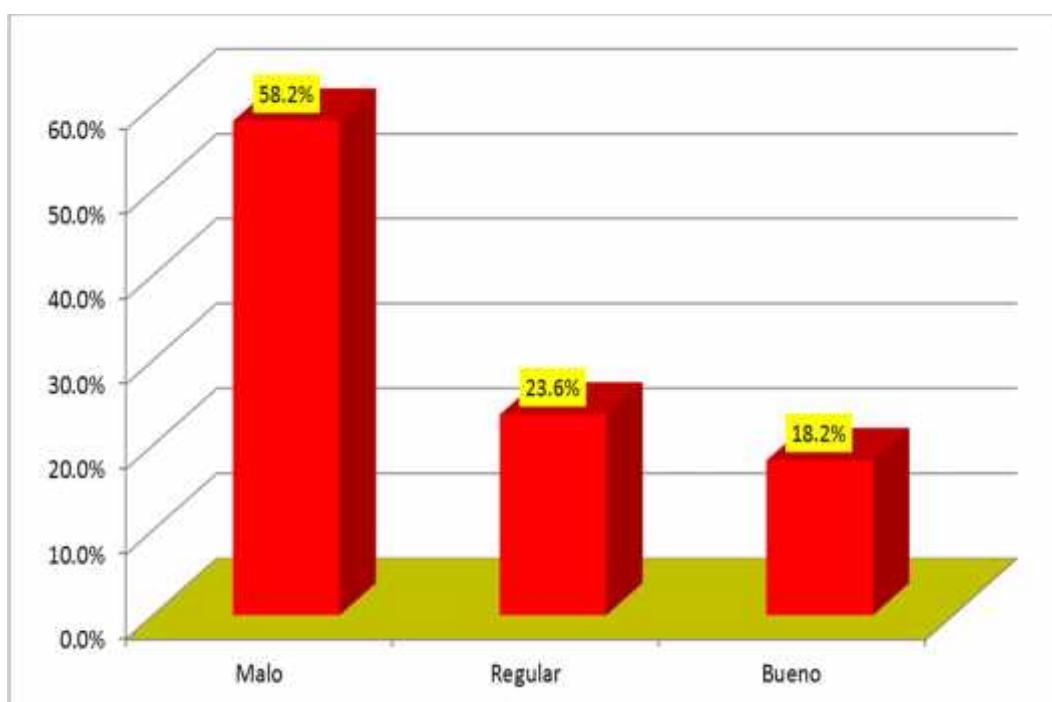
Según la tabla 11 y figura 4, se evidencia que el 41.8% de los colaboradores de la empresa Constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L. consideraron como malo el desarrollo de las personas, el 36.4% consideraron como regular y el 21.8% consideraron como bueno.

#### 4.1.2. Resultados de las dimensiones y variable cultura organizacional.

**Tabla 12.**

*Frecuencia estadística de la variable cultura organizacional de los colaboradores en la empresa Constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Malo	32	58,2
Regular	13	23,6
Bueno	10	18,2
Total	55	100,0



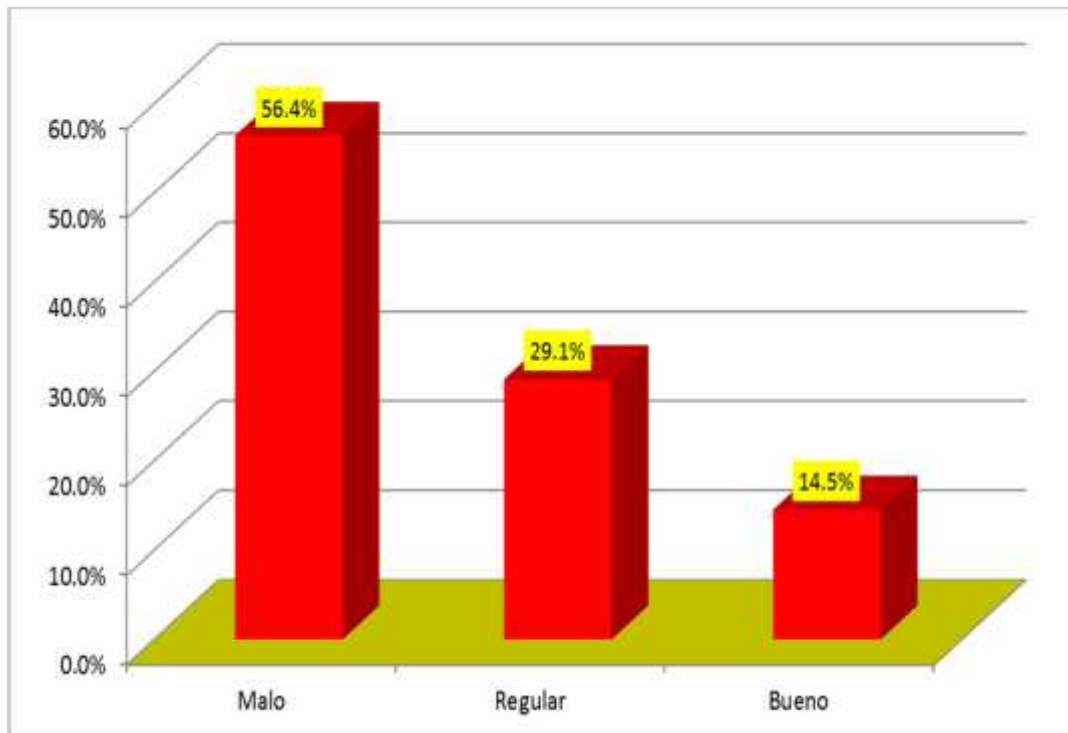
**Figura 6.** Cultura organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.

Según la tabla 12 y figura 5, se evidencia que el 58.2% de los colaboradores de la empresa Constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L. consideraron como malo la cultura organizacional que existe en la empresa, el 23.6% consideraron como regular y el 18.2% consideraron como bueno.

**Tabla 13.**

*Frecuencia estadística de la dimensión universalidad de cultura de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Malo	31	56,4
Regular	16	29,1
Bueno	8	14,5
Total	55	100,0



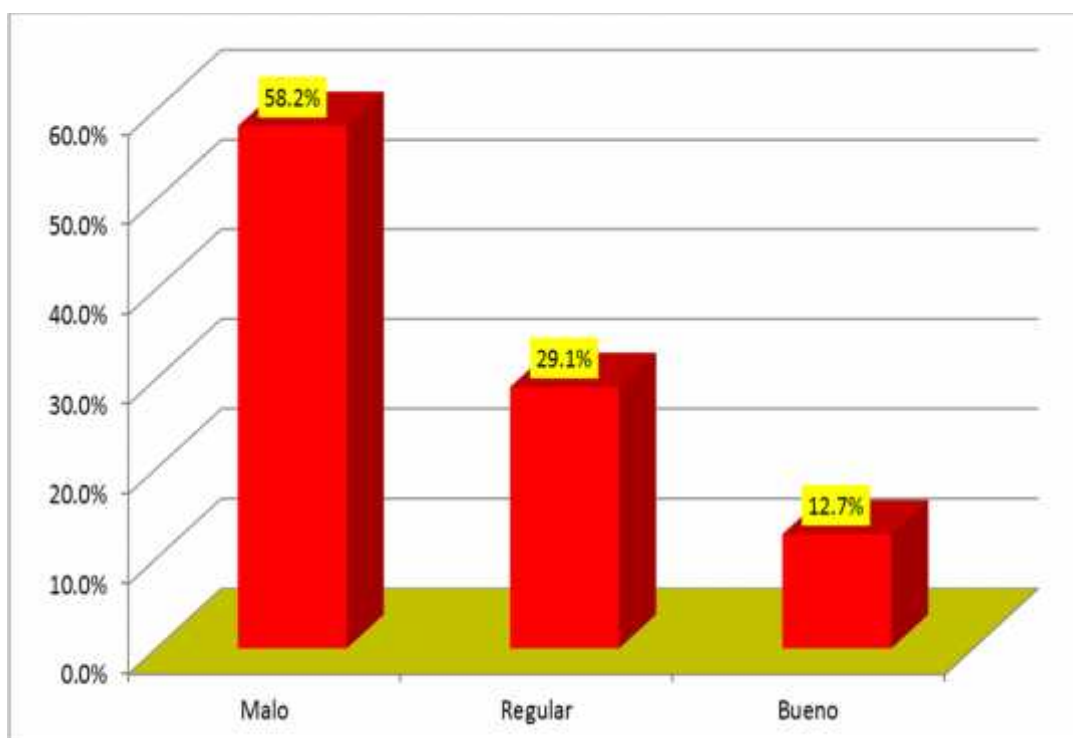
**Figura 7.** Universalidad de cultura de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.

Según la tabla 13 y figura 6, se evidencia que el 56.4% de los colaboradores de la empresa Constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L. consideraron como malo la universalidad de cultura que existe en la empresa, el 29.1% consideraron como regular y el 14.5% consideraron como bueno.

**Tabla 14.**

*Frecuencia estadística de la dimensión individualismo de cultura de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Malo	32	58,2
Regular	16	29,1
Bueno	7	12,7
Total	55	100,0



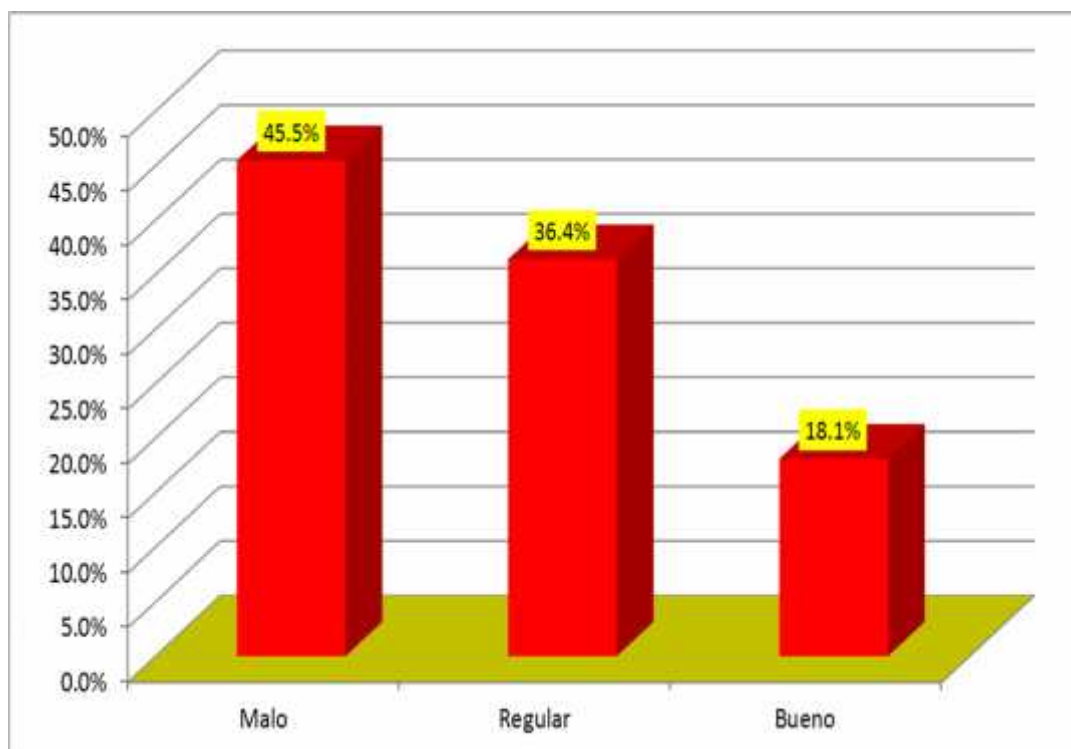
**Figura 8.** Individualismo de cultura de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.

Según la tabla 14 y figura 7, se evidencia que el 58.2% de los colaboradores de la empresa Constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L. consideraron como malo el individualismo de cultura que existe en la empresa, el 29.1% consideraron como regular y el 12.7% consideraron como bueno.

**Tabla 15.**

*Frecuencia estadística de la dimensión neutralidad de cultura de los colaboradores en la empresa Constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Malo	25	45,5
Regular	20	36,4
Bueno	10	18,1
Total	55	100,0



**Figura 9.** Neutralidad de cultura de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.

Según la tabla 15 y figura 8, se evidencia que el 45.5% de los colaboradores de la empresa Constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L. consideraron como malo la neutralidad de cultura que existe en la empresa, el 36.4% consideraron como regular y el 18.1% consideraron como bueno.

### **Prueba de normalidad**

Utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov ( $n > 55$ ) demostrar si la muestra tiene una distribución normal y asimismo, determinar el tipo de proceso estadístico a utilizar.

**Tabla 16.**

*Prueba de normalidad de la variable y dimensiones para determinar el uso del procedo estadístico.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Incorporar a las personas	,210	55	,000
Distribución de personas	,199	55	,000
Desarrollo de personas	,106	55	,183
Gestión del talento humano	,136	55	,013
Universalidad cultural	,202	55	,000
Individualismo cultural	,156	55	,002
Neutralidad cultural	,132	55	,018
Cultura organizacional	,178	55	,000

*a. Corrección de significación de Lilliefors*

Se determinó mediante la prueba de normalidad que las variables de estudio no cumplen una distribución normal ( $p < 0.05$ ), es decir, que ambas variables son no paramétricas, concluyendo que el proceso de prueba de hipótesis se realizó mediante la Rho de Spearman.

## **4.2. Estadística inferencial**

### **4.2.1. Contrastación de las hipótesis según la correlación de Rho de Spearman.**

#### **4.2.1.1. Hipótesis general**

##### **a. Prueba de hipótesis general**

Hi. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.

Ho. No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.

##### **b. Nivel de decisión**

Sig.  $> 0.05$ ; Significancia negativa (Hipótesis nula)

Sig.  $< 0.05$ ; Significancia positiva (Hipótesis nula)

##### **c. Estadístico**

Proceso no paramétrico (Rho de Spearman)

#### d. Cálculos

**Tabla 17.**

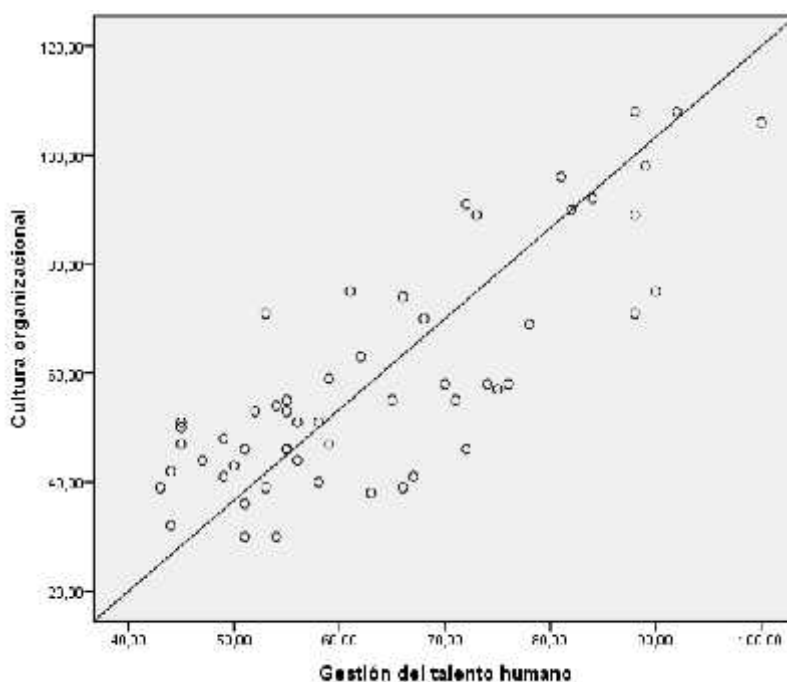
*Correlación de Spearman entre gestión del talento humano y la cultura organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.*

			Gestión del talento humano	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,745**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,745**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación

Se determinó estadísticamente una relación de  $Rho = 0,745$ , correlación positiva alta y una significancia de  $p = 0,000 < 0.05$ , concluyendo que ambas variables de estudio están correlacionadas de manera significativa, determinando que existe relación significativamente entre gestión del talento humano y cultura organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.



**Figura 10.** Gráfico de regresión simple de la tendencia de correlación entre las variables de estudio de acuerdo con su comportamiento.

#### 4.2.1.2. Hipótesis específica 1

##### a. Prueba de hipótesis

Hi. Existe relación significativa entre la Incorporación de las Personas y la Cultura Organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.

Ho. No existe relación significativa entre la Incorporación de las Personas y Cultura Organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.

##### b. Nivel de decisión.

Sig. > 0.05; Significancia negativa (Hipótesis nula)

Sig. < 0.05; Significancia positiva (Hipótesis nula)

##### c. Estadístico.

Proceso no paramétrico (Rho de Spearman)

##### d. Cálculos.

#### Tabla 18.

*Correlación de Spearman entre la incorporación de las personas y cultura organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.*

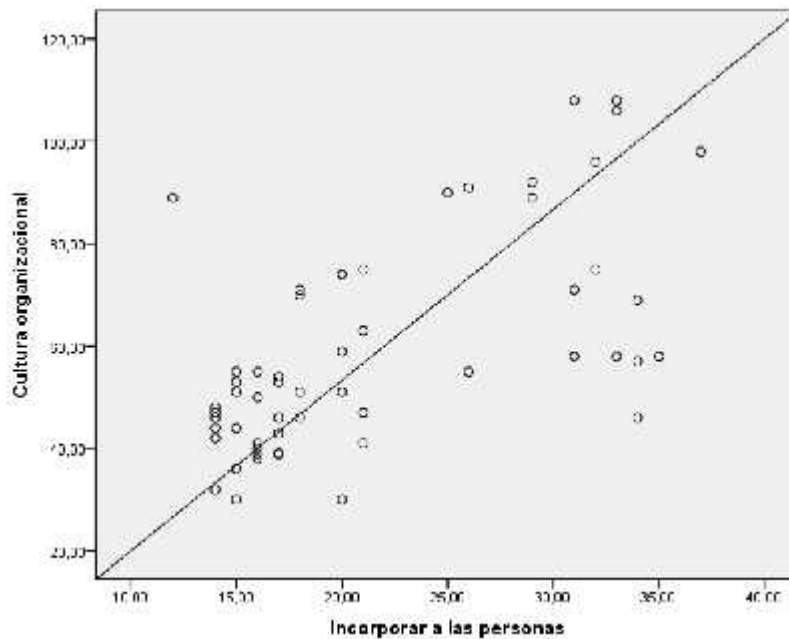
			Incorporar a las personas	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Incorporar a las personas	Coeficiente de correlación	1,000	,614**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		55	55
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,614**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N			55	55

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación

Se determinó estadísticamente una relación de  $Rho = 0,614$ , correlación positiva moderada y una significancia de  $p = 0,000 < 0.05$ , concluyendo que ambas variables de estudio están correlacionadas de manera significativa, determinando que existe relación significativa entre la Incorporación de las Personas y la Cultura Organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.





**Figura 11.** Gráfico de regresión simple de la tendencia de correlación entre las variables de estudio de acuerdo con su comportamiento.

#### 4.2.1.3. Hipótesis específica 2

##### a. Prueba de hipótesis

Hi. Existe relación significativa entre la distribución de las personas y la cultura organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.

Ho. No existe relación significativa entre la distribución de las personas y la cultura organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.

##### b. Nivel de decisión.

Sig. > 0.05; Significancia negativa (Hipótesis nula)

Sig. < 0.05; Significancia positiva (Hipótesis nula)

##### c. Estadístico.

Proceso no paramétrico (Rho de Spearman)

**d. Cálculos.**

**Tabla 19.**

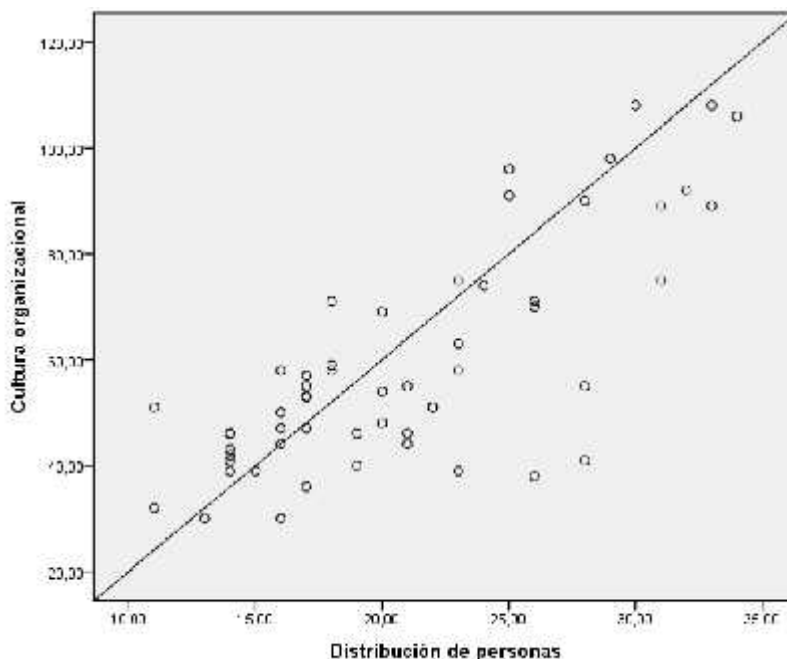
*Correlación de Spearman entre la distribución de las personas y la cultura organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.*

		Distribución de personas	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Distribución de personas	1,000	,695**
			,000
		55	55
	Cultura organizacional	,695**	1,000
		,000	.
		55	55

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación**

Se determinó estadísticamente una relación de Rho = 0,695, correlación positiva moderada y una significancia de  $p = 0,000 < 0.05$ , concluyendo que ambas variables de estudio están correlacionadas de manera significativa, determinando que existe relación significativa entre la distribución de las personas y la cultura organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.



**Figura 12.** Gráfico de regresión simple de la tendencia de correlación entre las variables de estudio de acuerdo a su comportamiento.

#### 4.2.1.4. Hipótesis específica 3

##### a. Prueba de hipótesis

Hi. Existe relación significativa entre el desarrollo de las personas y la cultura organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.

Ho. No existe relación significativa entre el desarrollo de las personas y la cultura organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.

##### b. Nivel de decisión.

Sig. > 0.05; Significancia negativa (Hipótesis nula)

Sig. < 0.05; Significancia positiva (Hipótesis nula)

##### c. Estadístico.

Proceso no paramétrico (Rho de Spearman)

##### d. Cálculos.

#### Tabla 20.

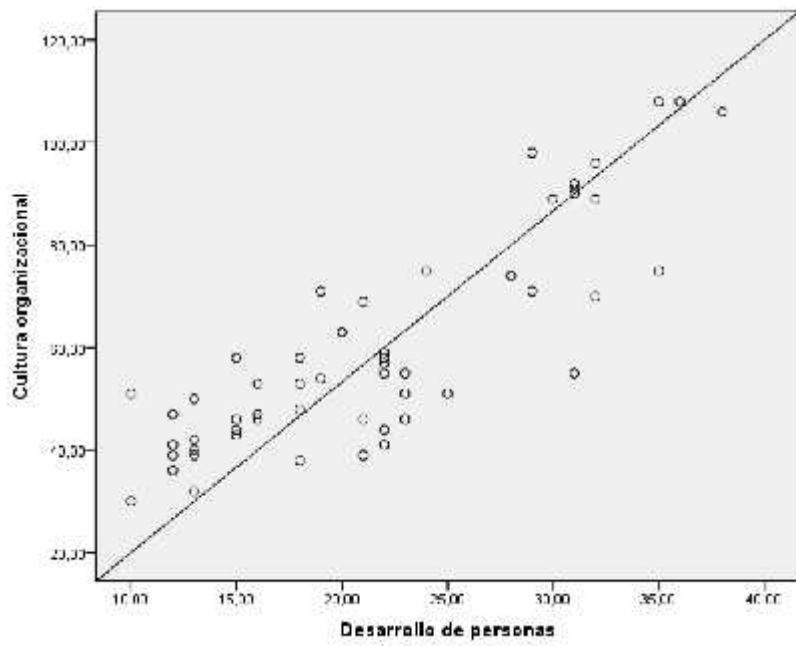
*Correlación de Spearman entre el desarrollo de las personas y la cultura organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.*

			Desarrollo de personas	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Desarrollo de personas	Coeficiente de correlación	1,000	,806**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	55	55	
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,806**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		55	55	

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación

Se determinó estadísticamente una relación de  $Rho = 0,806$ , correlación positiva alta y una significancia de  $p = 0,000 < 0.05$ , concluyendo que ambas variables de estudio están correlacionadas de manera significativa, determinando que existe relación significativamente entre desarrollo de las personas y cultura organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019.



**Figura 13.** Gráfico de regresión simple de la tendencia de correlación entre las variables de estudio de acuerdo a su comportamiento.

## V. DISCUSIÓN

### 5.1. Análisis de discusión de resultados

Los resultados estadísticos obtenidos generan una serie de observaciones y análisis a fin de determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019, para poder realizar los procedimientos estadísticos se obtuvo una significancia de 0.899 para la variable gestión del talento humano y 0.938 para la variable cultura organizacional de acuerdo al alpha de Cronbach, proceso considerable de acuerdo a los niveles de fiabilidad, teniendo como tamaño muestral de 55 colaboradores, quienes fueron parte del proceso de la investigación científica de acuerdo a la variable y dimensiones de estudio a fin de presentar datos fiables y confiables de acuerdo a los procedimientos, técnicas y métodos considerandos durante el proceso de la investigación científica.

De acuerdo con los resultados obtenidos, frente a la hipótesis general, se tuvo como resultados estadísticamente una relación de  $Rho = 0,745$ , correlación positiva alta y una significancia de  $p = 0,000 < 0.05$ , concluyendo que ambas variables de estudio están correlacionadas de manera significativa, es decir, que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019. (Tabla 17)

Según la hipótesis específica 1, se determinó estadísticamente una relación de  $Rho = 0,614$ , correlación positiva moderada y una significancia de  $p = 0,000 < 0.05$ , concluyendo que ambas variables de estudio están correlacionadas de manera significativa, determinando que existe relación significativa entre la Incorporación de las Personas y la Cultura Organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019. (Tabla 18)

Asimismo, frente la hipótesis específica 2, los resultados determinaron estadísticamente una relación de  $Rho = 0,695$ , correlación positiva moderada y una

significancia de  $p = 0,000 < 0.05$ , concluyendo que ambas variables de estudio están correlacionadas de manera significativa, es decir, que existe relación significativa entre la distribución de las personas y la cultura organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019. (Tabla 19)

Finalmente, de acuerdo a la hipótesis específica 3, los resultados determinaron estadísticamente una relación de  $Rho = 0,806$ , correlación positiva alta y una significancia de  $p = 0,000 < 0.05$ , concluyendo que ambas variables de estudio están correlacionadas de manera significativa, determinando que existe relación significativa entre el desarrollo de las personas y la cultura organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019. (Tabla 20)

Los resultados han permitido tomar en cuenta autores nacionales e internacionales que guardan relación y coincidencia con la investigación científica realidad, como Lliuyacc, H y Velarde, A (2016), en su estudio Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional del Personal Administrativo, concluyeron que si existe relación en niveles bajos entre las variables de estudio Gestión del Talento Humano y Clima organizacional del Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Huancavelica – 2014; el cual se demuestra con la prueba Rho de Spearman cuya significancia es de (Sig. Bilateral =  $0,013 < 0,05$ ;  $Rho = ,283^{**}$ ).

Asimismo Llacchua, F (2015), en su investigación titulada Cultura Organizacional y Bienestar Laboral de los colaboradores administrativos, precisan que los 73 colaboradores administrativos de la universidad nacional José María Arguedas, existe correlación positiva moderada, de acuerdo a los resultados obtenidos a través del coeficiente de Spearman, donde arroja un coeficiente de correlación de  $0,415$ , lo cual indica que si existe un vínculo directo entre los valores, normas y convicciones que comparten los administrativos con el conjunto de sentimientos y emociones favorables en base al cual consideran su trabajo; por lo cual cabe señalar que a medida que existe una buena cultura organizacional mejora correlativamente el bienestar laboral.

Valencia, J. (2018), desarrolló una tesis titulada “Cultura Organizacional de La Defensoría Pública del Ecuador y su incidencia en la calidad de los Servicios, concluyeron que la cultura organizacional es el ADN que circula por toda la organización, y está ligada a los valores, principios, hábitos, actividades, procesos entre otros, así mismo determinó que la cultura organizacional incide significativamente en la calidad del servicio Centro de mediación en el Distrito Metropolitano De Quito.

Alava M. y Gómez K. (2016), realizaron una investigación titulada “Influencia de los subsistemas de talento humano en el desempeño laboral del personal, llegaron a la conclusión que “Analizar la influencia de los subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de la Institución Pública en estudio, Coordinación Zonal 8 en el periodo 2014, ha ido evolucionando con el transcurrir de los tiempos, donde las personas que inicialmente fueron tomadas como instrumentos; en este periodo; sin embargo con el avance del tiempo estas personas fueron incorporadas al Talento Humano de la organización.

Lizano J, (2014) en su investigación titulada Gestión del talento humano y su incidencia en el clima organizacional, llegó a la conclusión final de que la propuesta sobre el Modelo de gestión por competencias permitirá obtener resultados de manera positiva, ya que sus directivos podrán direccionar con otras estrategias el Talento humano, esto ayudará a que el personal esté motivado y distinga sus competencias según al puesto que desempeña, las competencias personales contribuirán a mejorar el clima organizacional en la organización, en cuanto al ambiente de trabajo es bueno, porque el 50% demuestran que no tienen problemas, lo cual es positivo para la organización, sin embargo el otro 50% determinó que debe mejorar en ciertos aspectos, La contribución de los otros elementos del clima organizacional es altamente productivo, pues en la Cooperativa encontraron que se sienten satisfechos sus empleados con relación a la organización de sus procesos.

## VI. CONCLUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos se llevó a las siguientes conclusiones:

- Primera: Se determinó que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019, con un valor de  $Rho = 0,745$ , correlación positiva alta y una significancia de  $p = 0,000 < 0.05$ .
- Segunda: Se determinó que existe relación significativa entre la incorporación de las personas y la cultura organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019, con un valor de  $Rho = 0,614$ , correlación positiva moderada y una significancia de  $p = 0,000 < 0.05$ .
- Tercera: Se determinó que existe relación significativa entre la distribución de las personas y la cultura organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019, con un valor de  $Rho = 0,695$ , correlación positiva moderada y una significancia de  $p = 0,000 < 0.05$ .
- Cuarta: Se determinó que existe relación significativa entre el desarrollo de las personas y la cultura organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019, con un valor de  $Rho = 0,806$ , correlación positiva moderada y una significancia de  $p = 0,000 < 0.05$ .



## VII. RECOMENDACIÓN

- Primera: Se recomienda a los directivos de la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima, valorar gestión de talento humano y desempeño laboral dentro de su organización en aspectos de logro de resultados, consecuentemente pueda efectuar una autoevaluación organizacional, con la finalidad de que pueda revelar sus fortalezas y debilidades, para a partir de ello tomar las medias correspondientes a fin de garantizar una buena ejecución de la gestión del talento humano y del buen desempeño laboral de sus colaboradores y servidores.
- Segunda: Se sugiere a los directivos de la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima, realizar talleres y dinámicas para mejorar y fortalecer la cultura organizacional en sus colaboradores, con el fin de obtener un mejor desempeño en las funciones que le permitirá a la institución cumplir con sus metas y objetivos.
- Tercera: Se propone implementar charlas donde se refuercen los Valores y Filosofía institucional, al ser éstos los factores de la cultura organizacional que tienen un mayor impacto en el desempeño laboral de los colaboradores.
- Cuarta: Se recomienda a los directivos de la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima, establecer una Filosofía de trabajo que esté acorde a los objetivos y lineamientos de la empresa ayudaran a mejorar el desempeño laboral de los colaboradores.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alava y Gómez K. (2016). *Influencia de los subsistemas de talento humano en el desempeño laboral del personal de una institución pública -2016 (Tesis de)* Universidad Católica de Santiago de Guayaquil - Guayaquil – Ecuador
- Armas, Llanos y Traverso (2017) *Gestión del Talento Humano y nuevos Escenarios Laborales*. Ecuador. MSc. Nadia Aurora Gonzales Rodríguez.
- Chiavenato, I. (2018) *Comportamiento Organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2015) *Comportamiento Organizacional, la dinámica del éxito en las Organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Cóndor, J. (2019) *El 69% de firmas admite contar con poco talento listo para innovar*” Recuperado de: <https://gestion.pe/tecnologia/69-firmas-admite-contar-talento-listo-innovar-263440-noticia/>
- Galarza C, (2016). *Valores de la cultura organizacional y su influencia en la coordinación del trabajo en la Dirección de Talento Humano y las Coordinaciones Jurídica y de Planificación del Ministerio del Trabajo*. Universidad Andina Simón Bolívar – Quito, Ecuador, recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5436/1/T2148-MDTH-Galarza-Valores.pdf>
- Griffin Y Ebert (2005) *Negocios*. 7ª edición, México, Pearson Educación.
- Hansen, D Mowen M (2007) *Administración de costos Contabilidad y control* 5ª edición, México, Cengage Learning Editores, S.A.
- Hellriegel, Jackson y Slocum (2009) *Administración, un enfoque basado en competencia*. (11ª. Edición) México. Cengage Learning Editores SA
- Hernandez, Z (2016). *La Cultura Organizacional y su Relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo* (tesis de pregrado) Universidad Señor de Sipán, Pimentel – Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2284/Tesis%20de%20Hern%C3%A1ndez%20D%C3%ADaz%20Zhenia%20Magaly.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hitt, M, Black,S y Porter,L (2006) *Administración México*. Pearson Educación.
- Jerico (2008) *La Nueva Gestión del Talento Humano*. Madrid – España. Pearson Educación SA
- Johnson, F, Leenders M, y Flynn, A. (2012) *Administración de compras y abastecimientos*. México MC GRAW HILL INTERAMERICANA, S. A.

- Justin G. Longenecker, J, Moore, C, William P y Palich, E (2008), *Administración de pequeñas empresas Lanzamiento y crecimiento de iniciativas emprendedoras*. 14a. ed. México, Cengage Learning™
- Kiziryán, M. (2015) *Mercado laboral*. Recuperado de: Economipedia Haciendo fácil la economía. <https://economipedia.com/definiciones/mercado-laboral.html>
- Koontz, Weihrich y Cannice (2012). *Administración, una perspectiva global y empresarial* (14ª. Edición) México. Mc Graw Hill.
- Lizano J, (2014) *La Gestión del talento humano y su incidencia en el clima organizacional de la cooperativa de ahorro y crédito educadores de Tungurahua CIA. Ltda.* (tesis de pregrado) Universidad técnica de Ambato facultad de ciencias administrativas, Ambato – Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7729/1/163%20o.e..pdf>
- Llacchua (2015). *Cultura Organizacional Y Bienestar Laboral De Los Colaboradores Administrativos De La Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas -2015* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional José María Arguedas Andahuaylas – Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/229/19-2015-EPAE-Llacchua%20Quino-Cultura%20organizacional%20y%20bienestar%20laboral%20e%20los%20ratajadores%20adminsitrativos%20de%20la%20UNAJMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lliuyacc, H y Velarde, A (2016). *Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional del Personal Administrativo de Municipalidad Provincial de Angaraes-2014* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica–Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1034/TP-UNH.ADMIN.00116.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López Cobia, D. (2016) *Burocrático*. Economipedia, haciendo fácil la economía. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/burocracia.html>
- Maldonado, J (2017) *Comportamiento Desarrollo y Cambio Organizacional*.
- Méndez, C. (2018) *Cultura y clima fundamentos para el cambio en la organización*. Bogotá: Alfa Omega Colombia S.A.
- Meseguer, M. y Soler, M. (2012) *Psicología del Trabajo y de las organizaciones*. Murcia: Diego Marín Librero – Editor.
- Munch (2007) *Administración, escuelas, procesos administrativos, áreas funcionales y desarrollo emprendedor*. México. Pearson Educación.
- Placido, D (2018). *Diagnóstico del Clima Organizacional del personal docente de tiempo completo de las licenciaturas de la Facultad de Contaduría y Administración campus Xalapa de la Universidad Veracruzana*. Universidad Veracruzana–México Recuperado de:

<https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/48400/PlacidoHernandezDelia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Pérez Olmo, F. (2014) Que son las macrotendencias. Recuperado de: ABENGOA Soluciones tecnológicas innovadoras para el desarrollo sostenible: <http://www.laenergiadelcambio.com/que-son-las-macrotendencias/>
- Requejo, L (2017). *Gestión Del Talento Humano Para Mejorar El Clima Organizacional De La Empresa Helatonys SAC Chiclayo – 2017* (tesis de pregrado) Universidad Señor de Sipán, Pimentel – Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5902/Requejo%20Julca%20Luz%20Gladys.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ritter (2008) *Cultura Organizacional: gestión y comunicación* (1ª edición) Buenos Aires. La Crujía Ediciones
- Rivero Puentes, A. (2019) *Sistemas legales*. La Web de Referencia sobre Derecho, Criminología, R.I., Historia y Ciencias Sociales. Enciclopedia Jurídica Virtual. Diccionario. Recuperado de: <https://leyderecho.org/sistemas-legales/>
- Sampieri, R (2014) *Metodología de la investigación* (sexta edición). México: Mc Graw Hill
- Sierra (2014) *Gestión del Talento, un Análisis de múltiples enfoques*. Colombia. Ediciones Universidad Simón Bolívar.
- Sotomayor (2016) *Administración de recursos humanos Su proceso organizacional*. México. Editorial UANL.
- Stephen, R. (2017) *Comportamiento Organizacional* (17ma edición). México. Litográfica Ingramex, SA de CV
- Vallejo, L, (2016) *Gestión del Talento Humano*. Ecuador: La Caracola Editores.
- Valentín, H (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*. (tesis de pregrado) Universidad Inca Garcilaso De La Vega – Lima Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENT%c3%8dN%20RODR%c3%8dGUEZ%2c%20HUGO%20AM%c3%89RICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Valencia, J. (2018). *Cultura Organizacional de La Defensoría Pública del Ecuador y su incidencia en la calidad de los Servicios del Centro de mediación en el Distrito Metropolitano De Quito. (tesis de pregrado) Universidad de las Fuerzas Armadas – Ecuador*. Recuperado de: <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/14679/1/T-ESPE-057794.pdf>

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Gestión del talento humano y la cultura organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L. Lima. 2019.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Indicadores	Metodología
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre Gestión del Talento Humano y Cultura Organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles &amp; Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019?</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre Gestión del Talento Humano y Cultura Organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles &amp; Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019</p>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p>HG: Si, existe relación significativamente entre Gestión del Talento Humano y Cultura Organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles &amp; Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019</p>	<p><b>V. 1</b></p> <p><b>Gestión del talento humano</b></p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>Incorporar a las personas</p> <p>Distribución de las personas</p> <p>Desarrollo de las personas</p>	<p>- Reclutamiento</p> <p>- Selección</p> <p>- Orientación</p> <p>- Desempeño</p> <p>- Capacitación</p> <p>- Desarrollo</p>	<p><b>Tipo: Aplicada.</b></p> <p><b>Nivel: Descriptivo:</b> “precisa que los estudios descriptivos buscan especificar propiedades, perfil de las personas, población grupos procesos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Sampieri R. 2014:92)</p> <p><b>Correlacional:</b> “este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o concepto en particular”. (Sampieri, R. 2014:93)</p> <p><b>Diseño: No Experimental:</b> “porque no existió manipulación de las variables de estudio, los resultados se dieron de acuerdo con los fenómenos o problemas encontrados de manera natural”. (Sampieri. 2014:)</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo: “porque parte de una idea que va delimitándose, de la cual se derivan objetivos y preguntas de investigación,</p>
<p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>a) ¿Qué relación existe entre Incorporación de las Personas y Cultura Organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles &amp; Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019?</p> <p>b) ¿Qué relación existe entre Distribución de las Personas y Cultura Organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles &amp; Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019?</p>	<p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>a) Determinar que relación entre Incorporar a las Personas y Cultura Organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles &amp; Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019</p> <p>b) Determinar qué relación entre Distribución de las Personas y Cultura Organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles &amp; Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019</p>	<p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <p>H1: Sí, existe relación significativamente entre Incorporar a las Personas y Cultura Organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles &amp; Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019</p> <p>H2: Sí, existe relación significativamente entre Distribución de las Personas y Cultura Organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles &amp; Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019</p>	<p><b>V. 2</b></p> <p><b>Cultura Organizacional</b></p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>Universalidad</p> <p>Individualismo</p> <p>Neutralidad</p>	<p>- Reglas</p> <p>- Normas</p> <p>- Espíritu emprendedor</p> <p>- Filosofía</p> <p>- Valores dominantes</p>	

<p>c) ¿Cuál es la relación que existe entre Desarrollo de las Personas y Cultura Organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles &amp; Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019?</p>	<p>c) Determinar que relación existe entre Desarrollo de las Personas y Cultura Organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles &amp; Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019?</p>	<p>H3: Sí, existe relación significativamente entre Desarrollo de las Personas y Cultura Organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles &amp; Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019</p>			<p>se inspecciona la literatura y se construye una perspectiva teórica, luego se establecen Hipótesis y se determinan variables". (Sampieri, R. 2014:05)</p> <p><b>Población:</b> 55 colaboradores de la empresa constructora Proyectos Civiles &amp; Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019</p> <p><b>Muestra:</b> 55 colaboradores de la empresa constructora Proyectos Civiles &amp; Eléctricos E.I.R.L., Lima. 2019</p> <p><b>Técnicas e Instrumentos</b> de recolección de datos: El cuestionario: "Conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir. Las preguntas no son a capricho, sino que responden a aquellas variables con las que habíamos operacionalizado la Hipótesis". (Sampieri, R. 2014:217)</p>
--	---	---	--	--	---

## Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

### Operacionalización de la variable de estudio *gestión del talento humano*

VARIABLE	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable 1 Gestión del talento humano	Incorporar a las personas	Reclutamiento	1 La empresa Procel, realiza procesos de reclutamiento de sus colaboradores.
			2 Antes de ser contratado fue entrevistado por el encargado de la empresa.
			3 La empresa realiza un test de aptitudes con su personal antes de contratarlos.
			4 Realiza la empresa Pruebas de conocimiento con sus colaboradores.
		Selección	5 Usted fue seleccionado específicamente para el cargo que desempeña.
			6 La empresa Procel, realiza procesos de selección de colaboradores.
			7 Cree usted que sus compañeros son los adecuados para las actividades que desarrollan.
			8 La empresa contrata colaboradores especializado para cada actividad
	Distribución de personas	Orientación	9 Recibe orientación profesional dentro de la empresa
			10 Constantemente la empresa orienta a sus colaboradores respecto al desarrollo de sus labores.
			11 Usted recibe orientación para el desarrollo de sus actividades.
			12 Considera que la orientación es importante para el desarrollo de sus actividades.
		Desempeño	13 Considera usted que posee los conocimientos necesarios para el puesto que posee.
			14 Demuestra interés por servir y ayudar a sus compañeros.
			15 Cree usted que genera credibilidad y confianza en el desarrollo de su trabajo.
			16 Cumple con el horario establecido por la empresa.
	Desarrollo de personas	Capacitación	17 La empresa desarrolla programas de capacitación de colaboradores.
			18 Recibió usted algún reconocimiento por su participación en las capacitación por la empresa.
			19 Usted cree que las capacitaciones son importantes en la empresa.
			20 La empresa tiene un programa de capacitaciones para sus colaboradores.
		Desarrollo	21 Cree que existe una vinculación entre usted y el cargo o puesto de trabajo que desempeña
			22 Usted demuestra compromiso con las metas de la empresa
			23 Usted muestra compromiso y trabajo en equipo
			24 Usted sabe distinguir el trato entre jefes, compañeros y amigos



*Operacionalización de la variable de estudio cultura organizacional*

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
Variable 2 Cultura organizacional	Universalidad	Reglas	1 Conoce los procedimientos y reglas de la empresa.
			2 Cumple con las políticas y protocolos de la empresa en materia de seguridad.
			3 Cumple con el reglamento interno de la empresa.
			4 Ningún colaborador podrá realizar llamadas personales con excepción de emergencias.
		Normas	5 Cumple con las normas de higiene y seguridad en el trabajo.
			6 Hace uso adecuado del equipo de protección individual.
			7 Existe respeto entre los colaboradores dentro de la empresa.
			8 Asistió a la empresa y a las instalaciones en estado de ebriedad.
	Individualismo	Espíritu Emprendedor	9 Tiene iniciativa para el desarrollo de sus actividades.
			10 Se preocupa por conseguir los resultados esperados de su equipo.
			11 Aporta ideas para la consecución de objetivos.
			12 Muestra interés por aprender cosas nuevas.
			13 Demuestra compromiso con las metas de la empresa.
			14 Se adapta y mantiene el control en situaciones nuevas.
			15 Usted acepta críticas constructivas de sus compañeros.
			16 Usted asume responsabilidades de sus errores.
	Neutralidad	Filosofía	17 Cumple usted con los principios estipulados por la empresa.
			18 Aporta para el cumplimiento de la Misión de la empresa.
			19 Colabora para el cumplimiento de la Visión de la empresa.
			20 Aporta para el cumplimiento de los objetivos de la empresa.
		Valores	21 Siempre ve al otro como persona, nunca como un instrumento.
			22 Muestra respeto en su centro de trabajo.
			23 Las comunicaciones honestas y abiertas en la empresa.
			24 En la empresa se reconoce y promueva la honestidad.

### Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos.

#### Cuestionario de la Variable “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO”

Estimado colaborador, te invito a responder el presente cuestionario, que tiene como propósito recoger información sobre la empresa “Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L”, las respuestas que emitas serán confidenciales y anónimas, esto nos permitirá a determinar la relación que existe entre la Gestión del talento humano y Cultura organizacional de los colaboradores de esta empresa.

**Marcar con una X en la casilla correspondiente, favor asegúrese de marcar una sola alternativa para cada pregunta.**

Ítem	Indicadores	Siempre 5	Casi siempre 4	A veces 3	Casi nunca 2	Nunca 1
1	La empresa Procel, realiza procesos de reclutamiento de los colaboradores.					
2	Antes de ser contratado fue entrevistado por el encargado de la empresa.					
3	La empresa realiza un test de aptitudes con su personal antes de contratarlos.					
4	Realiza la empresa Pruebas de conocimiento a sus colaboradores.					
5	Usted fue seleccionado específicamente para el cargo que desempeña.					
6	La empresa Procel, realiza procesos de selección de colaboradores.					
7	Cree usted que sus compañeros son los adecuados para las actividades que desarrollan.					
8	La empresa contrata colaboradores especializados para cada actividad.					
9	Recibe orientación profesional dentro de la empresa.					
10	Constantemente la empresa orienta a sus colaboradores respecto al desarrollo de sus labores.					

11	Usted recibe orientación para el desarrollo de sus actividades.					
12	Considera que la orientación es importante para el desarrollo de sus actividades.					
13	Considera usted que posee los conocimientos necesarios para el puesto que posee					
14	Demuestra interés por servir y ayudar a sus compañeros.					
15	Cree usted que genera credibilidad y confianza en el desarrollo de su trabajo.					
16	Cumple con el horario establecido por la empresa.					
17	La empresa desarrolla programas de capacitación de colaboradores.					
18	Recibió usted algún reconocimiento por su participación en las capacitaciones por la empresa.					
19	Usted cree que las capacitaciones son importantes en la empresa.					
20	La empresa tiene un programa de capacitaciones para sus colaboradores.					
21	Cree que existe una vinculación entre usted y el cargo o puesto de trabajo que desempeña					
22	Usted demuestra compromiso con las metas de la empresa.					
23	Usted muestra compromiso y trabajo en equipo.					
24	Usted sabe distinguir el trato entre jefes, compañeros y amigos.					

**Cuestionario de la Variable  
“CULTURA ORGANIZACIONAL”**

Estimado colaborador, te invito a responder el presente cuestionario, que tiene como propósito recoger información sobre la empresa “Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L”, las respuestas que emitas serán confidenciales y anónimas, esto nos permitirá a determinar la relación que existente entre la Gestión del talento humano y cultura organizacional de los colaboradores de esta empresa.

**Marcar con una X en la casilla correspondiente, favor asegúrese de marcar una sola alternativa para cada pregunta.**

Item	Indicadores	Siempre 5	Casi siempre 4	A veces 3	Casi nunca 2	Nunca 1
1	Conoce los procedimientos y reglas de la empresa					
2	Cumple con las políticas y protocolos de la empresa en materia de seguridad					
3	Cumple con el reglamento interno de la empresa					
4	Ningún colaborador podrá realizar llamadas personales con excepción de emergencias					
5	Cumple con las normas de higiene y seguridad en el trabajo					
6	Hace uso adecuado del equipo de protección individual					
7	Existe respeto entre los colaboradores dentro de la empresa					
8	Asistió a la empresa y a las instalaciones en estado de ebriedad					
9	Tiene iniciativa para el desarrollo de sus actividades					
10	Se preocupa por conseguir los resultados esperados de su equipo					
11	Aporta ideas para la consecución de objetivos					
12	Muestra interés por aprender cosas nuevas					
13	Demuestra compromiso con las metas de la empresa					
14	Se adapta y mantiene el control en situaciones nuevas					
15	Usted acepta críticas constructivas de sus compañeros					
16	Usted asume responsabilidades de sus errores					

17	Cumple usted con los principios estipulados por la empresa					
18	Aporta para el cumplimiento de la misión de la empresa					
19	Colabora para el cumplimiento de la visión de la empresa					
20	Aporta para el cumplimiento de los objetivos de la empresa					
21	Siempre ve al otro como persona, nunca como un instrumento					
22	Muestra respeto en su centro de trabajo					
23	Las comunicaciones honestas y abiertas en la empresa					
24	En la empresa se reconoce y promueve la honestidad					

## **Anexo 4: Validación de instrumentos**



**UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP**  
*"Universidad de los Talentos"*

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN  
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. (a) Teresa Giovana Chirinos Gastelu.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es grato comunicarnos con usted para saludarlo (a) y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiantes del programa de Taller de tesis para Licenciamiento en Administración aula 303 de la sede de 28 de Julio; requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar la investigación y con la cual optaremos ser Licenciados en Administración.

El título del proyecto de investigación es: **"GESTION DEL TALENTO HUMANO Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA PROYECTOS CIVILES & ELECTRICOS E.I.R.L. LIMA. 2019"** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su experiencia en el tema.

El expediente de validación, que hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización desarrollada de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestro sentimiento de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

  
Bachiller: Maxim Mirinda Human Mayta  
D.N.I. 43315104

  
Bachiller: José Arturo Figueroa Fernández  
D.N.I. 41140143



## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES



### DEFINICIÓN CONCEPTUAL

**Variable 1: GESTION DEL TALENTO HUMANO.** Para Vallejo (2016) La Gestión del talento Humano, es la doctrina que buscan las organizaciones como objetivo primordial, para ello es necesario tener una armadura organizacional y la contribución del personal. Las organizaciones buscan verse bien posicionadas en el mercado; mientras que el personal también busca satisfacer sus necesidades como rentabilidad, mejorando su calidad de vida; si la organización está decidida a proporcionar esfuerzo marchará bien. La gestión del talento humano se basa en métodos administrativos y analiza los aspectos como la cultura organizacional, clima laboral, la tecnología que utiliza, en beneficio de la organización. (Pág. 17)

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores
GESTION DEL TALENTO HUMANO	1. Incorporar a las Personas	A. Reclutamiento	1 La empresa Procel, realiza procesos de reclutamiento de los colaboradores	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			2 Antes de ser contratado fue entrevistado por el encargado de la empresa	
			3 La empresa realiza un test de aptitudes con su personal antes de contratarlos	
			4 Realiza la empresa Pruebas de conocimiento a sus colaboradores.	
		B. Selección	5 Usted fue seleccionado específicamente para el cargo que desempeña	
			6 La empresa Procel, realiza procesos de selección de colaboradores	
			7 Cree usted que sus compañeros son los adecuados para las actividades que desarrollan	
			8 La empresa contrata colaboradores especializados para cada actividad	
	2. Distribución de personas	A. Orientación	9 Recibe orientación profesional dentro de la empresa	
			10 Constantemente la empresa orienta a sus colaboradores respecto al desarrollo de sus labores	
			11 Usted recibe orientación para el desarrollo de sus actividades	
			12 Considera que la orientación es importante para el desarrollo de sus actividades	
		B. Desempeño	13 Considera usted que posee los conocimientos necesarios para el puesto que posee	
			14 Demuestra interés por servir y ayudar a sus compañeros	
			15 Cree usted que genera credibilidad y confianza en el desarrollo de su trabajo	
			16 Cumple con el horario establecido por la empresa	
	3. Desarrollo de personas	A. Capacitación	17 La empresa desarrolla programas de capacitación de colaboradores	
			18 Recibió usted algún reconocimiento por su participación en las capacitación por la empresa	
			19 Usted cree que las capacitaciones son importantes en la empresa	
			20 La empresa tiene un programa de capacitaciones para sus colaboradores	
		B. Desarrollo	21 Cree que existe una vinculación entre usted y el cargo o puesto de trabajo que desempeña	
			22 Usted demuestra compromiso con las metas de la empresa	
			23 Usted muestra compromiso y trabajo en equipo	
			24 Usted sabe distinguir el trato entre jefes, compañeros y amigos	

Elaboración propia

### DEFINICIÓN CONCEPTUAL

**Variable 2: CULTURA ORGANIZACIONAL** Para Chiavenato (2015), define que las organizaciones se caracterizan por tener culturas corporativas específicas. Lo que permitirá en primer lugar, para conocer a una organización es conocer su cultura. Por lo que, para formar parte de una empresa, trabajar en ella, participar en sus actividades y desarrollar una carrera implica asimilar su cultura organizacional o su filosofía corporativa. La forma en que interactúan las personas, las actitudes predominantes, los supuestos subyacentes, las aspiraciones y los asuntos relevantes de las interacciones humanas forman parte de la cultura de la organización. (p.123)

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores
CULTURA ORGANIZACIONAL	1. Universalidad	A. Reglas	1 Conoce los procedimientos y reglas de la empresa	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			2 Cumple con las políticas y protocolos de la empresa en materia de seguridad	
			3 Cumple con el reglamento interno de la empresa	
			4 Ningún colaborador podrá realizar llamadas personales con excepción de emergencias	
		B. Normas	5 Cumple con las normas de higiene y seguridad en el trabajo	
			6 Hace uso adecuado del equipo de protección individual	
			7 Existe respeto entre los colaboradores dentro de la empresa	
			8 Asistió a la empresa y a las instalaciones en estado de ebriedad	
	2. Individualismo	A. Espiritu emprendedor	9 Tiene iniciativa para el desarrollo de sus actividades	
			10 Se preocupa por conseguir los resultados esperados de su equipo	
			11 Aporta ideas para la consecución de objetivos	
			12 Muestra interés por aprender cosas nuevas	
			13 Demuestra compromiso con las metas de la empresa	
			14 Se adapta y mantiene el control en situaciones nuevas	
			15 Usted acepta críticas constructivas de sus compañeros	
			16 Usted asume responsabilidades de sus errores	
	3. Neutralidad	A. Filosofía	17 Cumple usted con los principios estipulados por la empresa	
			18 Aporta para el cumplimiento de la Misión de la empresa	
			19 Colabora para el cumplimiento de la Visión de la empresa	
			20 Aporta para el cumplimiento de los objetivos de la empresa	
		B. Valores	21 Siempre ve al otro como persona, nunca como un instrumento	
			22 Muestra respeto en su centro de trabajo	
			23 Las comunicaciones honestas y abiertas en la empresa	
			24 En la empresa se reconoce y promueve la honestidad	

Elaboración propia

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1 - "GESTION DEL TALENTO HUMANO"



Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: INCORPORAR A LAS PERSONAS</b>								
1	La empresa Procel, realiza procesos de reclutamiento de colaboradores	X		X		X		
2	Antes de ser contratado fue entrevistado por el encargado de la empresa	X		X		X		
3	La empresa realiza un test de aptitudes con su personal antes de contratarlos	X		X		X		
4	Realiza la empresa Pruebas de conocimiento con sus colaboradores	X		X		X		
5	Usted fue seleccionado específicamente para el cargo que desempeña	X		X		X		
6	La empresa Procel, realiza procesos de selección de personal	X		X		X		
7	Cree usted que sus compañeros son los adecuados para las actividades que desarrollan	x		x		x		
8	La empresa contrata personal especializado para cada actividad	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: DISTRIBUCION DE PERSONAS</b>								
9	Recibe orientación profesional dentro de la empresa	X		X		X		
10	Constantemente la empresa orienta a sus colaboradores respecto al desarrollo de sus labores	X		X		X		
11	Usted recibe orientación para el desarrollo de sus actividades	X		X		X		
12	Considera que la orientación es importante para el desarrollo de sus actividades	X		X		X		
13	Considera usted que posee los conocimientos necesarios para el puesto que posee	X		X		X		
14	Demuestra interés por servir y ayudar a sus compañeros	X		X		X		
15	Cree usted que genera credibilidad y confianza en el desarrollo de su trabajo	x		x		x		
16	Cumple con el horario establecido por la empresa	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: DESARROLLO DE LAS PERSONAS</b>								
17	La empresa desarrolla programas de capacitación de colaboradores	X		X		X		
18	Recibió usted algún reconocimiento por su participación en las capacitaciones por la empresa	X		X		X		
19	Usted cree que las capacitaciones son importantes en la empresa	X		X		X		
20	La empresa tiene un programa de capacitaciones para su personal	X		X		X		
21	Cree que existe una vinculación entre usted y el cargo o puesto de trabajo que desempeña	X		X		X		
22	Usted demuestra compromiso con las metas de la empresa	X		X		X		
23	Usted muestra compromiso y trabajo en equipo	x		x		x		
24	Usted sabe distinguir el trato entre jefes, compañeros y amigos	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Chirinos Gastelú, Teresa Giovanna      DNI: 07971242

Especialidad del validador: Dra. Edu // Neurología .....  
..... de ..... del 20.....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2 – “CULTURA ORGANIZACIONAL”



Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>a1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: UNIVERSALIDAD</b>								
1	Conoce los procedimientos y reglas de la empresa	X		X		X		
2	Cumple con las políticas y protocolos de la empresa en materia de seguridad	X		X		X		
3	Cumple con el reglamento interno de la empresa	X		X		X		
4	Ningun colaborador podrá realizar llamadas personales con excepción de emergencias	X		X		X		
5	Cumple con las normas de higiene y seguridad en el trabajo	X		X		X		
6	Hace uso adecuado del equipo de protección individual	X		X		X		
7	Existe respeto entre los colaboradores dentro de la empresa	x		x		x		
8	Asistió a la empresa y a las instalaciones en estado de ebriedad	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: INDIVIDUALISMO</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Tiene iniciativa para el desarrollo de sus actividades	X		X		X		
10	Se preocupa por conseguir los resultados esperados de su equipo	X		X		X		
11	Aporta ideas para la consecución de objetivos	X		X		X		
12	Muestra interés por aprender cosas nuevas	X		X		X		
13	Demuestra compromiso con las metas de la empresa	X		X		X		
14	Se adapta y mantiene el control en situaciones nuevas	X		X		X		
15	Usted acepta críticas constructivas de sus compañeros	x		x		x		
16	Usted asume responsabilidades de sus errores	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: NEUTRALIDAD</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	Cumple usted con los principios estipulados por la empresa	X		X		X		
18	Aporta para el cumplimiento de la misión de la empresa	X		X		X		
19	Colabora para el cumplimiento de la visión de la empresa	X		X		X		
20	Aporta para el cumplimiento de los objetivos de la empresa	X		X		X		
21	Siempre ve al otro como persona, nunca como un instrumento	X		X		X		
22	Muestra respeto en su centro de trabajo	X		X		X		
23	Las comunicaciones honestas y abiertas en la empresa	x		x		x		
24	En la empresa se reconoce y promueve la honestidad	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: C. HIRNOS, Gastelú, Rosa, Graciela      DNI: 07971242

Especialidad del validador: Dr. Educ./ Metodología

.....de.....del 20.....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante



**UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP**  
*"Universidad de los Talentos"*

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN  
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. (a) Justiniano Aybar Huamani.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es grato comunicarnos con usted para saludarlo (a) y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiantes del programa de Taller de tesis para Licenciamiento en Administración aula 303 de la sede de 28 de Julio; requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar la investigación y con la cual optaremos ser Licenciados en Administración.

El título del proyecto de investigación es: **"GESTION DEL TALENTO HUMANO Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA PROYECTOS CIVILES & ELECTRICOS E.I.R.L. LIMA. 2019"** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su experiencia en el tema.

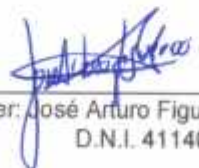
El expediente de validación, que hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización desarrollada de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestro sentimiento de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

  
Bachiller: Marilín Mireida Human Mayta  
D.N.I. 43315104

  
Bachiller: José Arturo Figueroa Fernández  
D.N.I. 41140143



## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES



### DEFINICIÓN CONCEPTUAL

**Variable 1: GESTION DEL TALENTO HUMANO.** Para Vallejo (2016) La Gestión del talento Humano, es la doctrina que buscan las organizaciones como objetivo primordial, para ello es necesario tener una armadura organizacional y la contribución del personal. Las organizaciones buscan verse bien posicionadas en el mercado; mientras que el personal también busca satisfacer sus necesidades como rentabilidad, mejorando su calidad de vida; si la organización está decidida a proporcionar esfuerzo marchará bien. La gestión del talento humano se basa en métodos administrativos y analiza los aspectos como la cultura organizacional, clima laboral, la tecnología que utiliza, en beneficio de la organización. (Pág. 17)

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores
GESTION DEL TALENTO HUMANO	1. Incorporar a las Personas	A. Reclutamiento	1 La empresa Procel, realiza procesos de reclutamiento de los colaboradores	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			2 Antes de ser contratado fue entrevistado por el encargado de la empresa	
			3 La empresa realiza un test de aptitudes con su personal antes de contratarlos	
			4 Realiza la empresa Pruebas de conocimiento a sus colaboradores.	
		B. Selección	5 Usted fue seleccionado específicamente para el cargo que desempeña	
			6 La empresa Procel, realiza procesos de selección de colaboradores	
			7 Cree usted que sus compañeros son los adecuados para las actividades que desarrollan	
			8 La empresa contrata colaboradores especializados para cada actividad	
	2. Distribución de personas	A. Orientación	9 Recibe orientación profesional dentro de la empresa	
			10 Constantemente la empresa orienta a sus colaboradores respecto al desarrollo de sus labores	
			11 Usted recibe orientación para el desarrollo de sus actividades	
			12 Considera que la orientación es importante para el desarrollo de sus actividades	
		B. Desempeño	13 Considera usted que posee los conocimientos necesarios para el puesto que posee	
			14 Demuestra interés por servir y ayudar a sus compañeros	
			15 Cree usted que genera credibilidad y confianza en el desarrollo de su trabajo	
			16 Cumple con el horario establecido por la empresa	
	3. Desarrollo de personas	A. Capacitación	17 La empresa desarrolla programas de capacitación de colaboradores	
			18 Recibió usted algún reconocimiento por su participación en las capacitación por la empresa	
			19 Usted cree que las capacitaciones son importantes en la empresa	
			20 La empresa tiene un programa de capacitaciones para sus colaboradores	
		B. Desarrollo	21 Cree que existe una vinculación entre usted y el cargo o puesto de trabajo que desempeña	
			22 Usted demuestra compromiso con las metas de la empresa	
			23 Usted muestra compromiso y trabajo en equipo	
			24 Usted sabe distinguir el trato entre jefes, compañeros y amigos	

Elaboración propia

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL

**Variable 2: CULTURA ORGANIZACIONAL** Para Chiavenato (2015), define que las organizaciones se caracterizan por tener culturas corporativas específicas. Lo que permitirá en primer lugar, para conocer a una organización es conocer su cultura. Por lo que, para formar parte de una empresa, trabajar en ella, participar en sus actividades y desarrollar una carrera implica asimilar su cultura organizacional o su filosofía corporativa. La forma en que interactúan las personas, las actitudes predominantes, los supuestos subyacentes, las aspiraciones y los asuntos relevantes de las interacciones humanas forman parte de la cultura de la organización. (p.123)

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores
CULTURA ORGANIZACIONAL	1. Universalidad	A. Reglas	1 Conoce los procedimientos y reglas de la empresa	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			2 Cumple con las políticas y protocolos de la empresa en materia de seguridad	
			3 Cumple con el reglamento interno de la empresa	
			4 Ningún colaborador podrá realizar llamadas personales con excepción de emergencias	
		B. Normas	5 Cumple con las normas de higiene y seguridad en el trabajo	
			6 Hace uso adecuado del equipo de protección individual	
			7 Existe respeto entre los colaboradores dentro de la empresa	
			8 Asistió a la empresa y a las instalaciones en estado de ebriedad	
	2. Individualismo	A. Espiritu emprendedor	9 Tiene iniciativa para el desarrollo de sus actividades	
			10 Se preocupa por conseguir los resultados esperados de su equipo	
			11 Aporta ideas para la consecución de objetivos	
			12 Muestra interés por aprender cosas nuevas	
			13 Demuestra compromiso con las metas de la empresa	
			14 Se adapta y mantiene el control en situaciones nuevas	
			15 Usted acepta críticas constructivas de sus compañeros	
			16 Usted asume responsabilidades de sus errores	
	3. Neutralidad	A. Filosofía	17 Cumple usted con los principios estipulados por la empresa	
			18 Aporta para el cumplimiento de la Misión de la empresa	
			19 Colabora para el cumplimiento de la Visión de la empresa	
			20 Aporta para el cumplimiento de los objetivos de la empresa	
		B. Valores	21 Siempre ve al otro como persona, nunca como un instrumento	
			22 Muestra respeto en su centro de trabajo	
			23 Las comunicaciones honestas y abiertas en la empresa	
			24 En la empresa se reconoce y promueve la honestidad	

Elaboración propia

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1 - "GESTION DEL TALENTO HUMANO"



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: INCORPORAR A LAS PERSONAS</b>								
1	La empresa Procel, realiza procesos de reclutamiento de colaboradores	X		X		X		
2	Antes de ser contratado fue entrevistado por el encargado de la empresa	X		X		X		
3	La empresa realiza un test de aptitudes con su personal antes de contratarlos	X		X		X		
4	Realiza la empresa Pruebas de conocimiento con sus colaboradores	X		X		X		
5	Usted fue seleccionado específicamente para el cargo que desempeña	X		X		X		
6	La empresa Procel, realiza procesos de selección de personal	X		X		X		
7	Cree usted que sus compañeros son los adecuados para las actividades que desarrollan	x		x		x		
8	La empresa contrata personal especializado para cada actividad	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: DISTRIBUCION DE PERSONAS</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Recibe orientación profesional dentro de la empresa	X		X		X		
10	Constantemente la empresa orienta a sus colaboradores respecto al desarrollo de sus labores	X		X		X		
11	Usted recibe orientación para el desarrollo de sus actividades	X		X		X		
12	Considera que la orientación es importante para el desarrollo de sus actividades	X		X		X		
13	Considera usted que posee los conocimientos necesarios para el puesto que posee	X		X		X		
14	Demuestra interés por servir y ayudar a sus compañeros	X		X		X		
15	Cree usted que genera credibilidad y confianza en el desarrollo de su trabajo	x		x		x		
16	Cumple con el horario establecido por la empresa	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: DESARROLLO DE LAS PERSONAS</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	La empresa desarrolla programas de capacitación de colaboradores	X		X		X		
18	Recibió usted algún reconocimiento por su participación en las capacitaciones por la empresa	X		X		X		
19	Usted cree que las capacitaciones son importantes en la empresa	X		X		X		
20	La empresa tiene un programa de capacitaciones para su personal	X		X		X		
21	Cree que existe una vinculación entre usted y el cargo o puesto de trabajo que desempeña	X		X		X		
22	Usted demuestra compromiso con las metas de la empresa	X		X		X		
23	Usted muestra compromiso y trabajo en equipo	x		x		x		
24	Usted sabe distinguir el trato entre jefes, compañeros y amigos	X		X		X		



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2 – “CULTURA ORGANIZACIONAL”



Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: UNIVERSALIDAD</b>								
1	Conoce los procedimientos y reglas de la empresa	X		X		X		
2	Cumple con las políticas y protocolos de la empresa en materia de seguridad	X		X		X		
3	Cumple con el reglamento interno de la empresa	X		X		X		
4	Ningún colaborador podrá realizar llamadas personales con excepción de emergencias	X		X		X		
5	Cumple con las normas de higiene y seguridad en el trabajo	X		X		X		
6	Hace uso adecuado del equipo de protección individual	X		X		X		
7	Existe respeto entre los colaboradores dentro de la empresa	x		x		x		
8	Asistió a la empresa y a las instalaciones en estado de ebriedad	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: INDIVIDUALISMO</b>								
9	Tiene iniciativa para el desarrollo de sus actividades	X		X		X		
10	Se preocupa por conseguir los resultados esperados de su equipo	X		X		X		
11	Aporta ideas para la consecución de objetivos	X		X		X		
12	Muestra interés por aprender cosas nuevas	X		X		X		
13	Demuestra compromiso con las metas de la empresa	X		X		X		
14	Se adapta y mantiene el control en situaciones nuevas	X		X		X		
15	Usted acepta críticas constructivas de sus compañeros	x		x		x		
16	Usted asume responsabilidades de sus errores	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: NEUTRALIDAD</b>								
17	Cumple usted con los principios estipulados por la empresa	X		X		X		
18	Aporta para el cumplimiento de la misión de la empresa	X		X		X		
19	Colabora para el cumplimiento de la visión de la empresa	X		X		X		
20	Aporta para el cumplimiento de los objetivos de la empresa	X		X		X		
21	Siempre ve al otro como persona, nunca como un instrumento	X		X		X		
22	Muestra respeto en su centro de trabajo	X		X		X		
23	Las comunicaciones honestas y abiertas en la empresa	x		x		x		
24	En la empresa se reconoce y promueve la honestidad	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador (Dr./ Mg): AYDAR HUAMANS, JUSTINIANO      DNI: 0.8822479

Especialidad del validador:.....

10 de 11 del 2018

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
-----  
Firma del Experto Informante



Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador (Dr./ Mg): ..... A.Y. BARR HUAMAN E., JUSTINIANO ..... DNI: 08872479 .....

Especialidad del validador:.....  
..... 12 de 11 del 2019 .....

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

-----  
Firma del Experto Informante



**UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP**  
*“Universidad de los Talentos”*

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN  
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. (a) Ernesto Arce Guevara.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es grato comunicarnos con usted para saludarlo (a) y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiantes del programa de Taller de tesis para Licenciamiento en Administración aula 303 de la sede de 28 de Julio; requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar la investigación y con la cual optaremos ser Licenciados en Administración.

El título del proyecto de investigación es: **"GESTION DEL TALENTO HUMANO Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA PROYECTOS CIVILES & ELECTRICOS E.I.R.L. LIMA. 2019"** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su experiencia en el tema.

El expediente de validación, que hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización desarrollada de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestro sentimiento de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Bachiller: Marilyn Mirsida Human Mayta  
D.N.I. 43315104

Bachiller: José Arturo Figueroa Fernández  
D.N.I. 41140143



## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES



### DEFINICIÓN CONCEPTUAL

**Variable 1: GESTION DEL TALENTO HUMANO.** Para Vallejo (2016) La Gestión del talento Humano, es la doctrina que buscan las organizaciones como objetivo primordial, para ello es necesario tener una armadura organizacional y la contribución del personal. Las organizaciones buscan verse bien posicionadas en el mercado; mientras que el personal también busca satisfacer sus necesidades como rentabilidad, mejorando su calidad de vida; si la organización está decidida a proporcionar esfuerzo marchará bien. La gestión del talento humano se basa en métodos administrativos y analiza los aspectos como la cultura organizacional, clima laboral, la tecnología que utiliza, en beneficio de la organización. (Pág. 17)

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores
GESTION DEL TALENTO HUMANO	1. Incorporar a las Personas	A. Reclutamiento	1 La empresa Procel, realiza procesos de reclutamiento de los colaboradores	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			2 Antes de ser contratado fue entrevistado por el encargado de la empresa	
			3 La empresa realiza un test de aptitudes con su personal antes de contratarlos	
			4 Realiza la empresa Pruebas de conocimiento a sus colaboradores.	
		B. Selección	5 Usted fue seleccionado específicamente para el cargo que desempeña	
			6 La empresa Procel, realiza procesos de selección de colaboradores	
			7 Cree usted que sus compañeros son los adecuados para las actividades que desarrollan	
			8 La empresa contrata colaboradores especializados para cada actividad	
	2. Distribución de personas	A. Orientación	9 Recibe orientación profesional dentro de la empresa	
			10 Constantemente la empresa orienta a sus colaboradores respecto al desarrollo de sus labores	
			11 Usted recibe orientación para el desarrollo de sus actividades	
			12 Considera que la orientación es importante para el desarrollo de sus actividades	
		B. Desempeño	13 Considera usted que posee los conocimientos necesarios para el puesto que posee	
			14 Demuestra interés por servir y ayudar a sus compañeros	
			15 Cree usted que genera credibilidad y confianza en el desarrollo de su trabajo	
			16 Cumple con el horario establecido por la empresa	
	3. Desarrollo de personas	A. Capacitación	17 La empresa desarrolla programas de capacitación de colaboradores	
			18 Recibió usted algún reconocimiento por su participación en las capacitación por la empresa	
			19 Usted cree que las capacitaciones son importantes en la empresa	
			20 La empresa tiene un programa de capacitaciones para sus colaboradores	
		B. Desarrollo	21 Cree que existe una vinculación entre usted y el cargo o puesto de trabajo que desempeña	
			22 Usted demuestra compromiso con las metas de la empresa	
			23 Usted muestra compromiso y trabajo en equipo	
			24 Usted sabe distinguir el trato entre jefes, compañeros y amigos	

Elaboración propia

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL

**Variable 2: CULTURA ORGANIZACIONAL** Para Chiavenato (2015), define que las organizaciones se caracterizan por tener culturas corporativas específicas. Lo que permitirá en primer lugar, para conocer a una organización es conocer su cultura. Por lo que, para formar parte de una empresa, trabajar en ella, participar en sus actividades y desarrollar una carrera implica asimilar su cultura organizacional o su filosofía corporativa. La forma en que interactúan las personas, las actitudes predominantes, los supuestos subyacentes, las aspiraciones y los asuntos relevantes de las interacciones humanas forman parte de la cultura de la organización. (p.123)

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Escalas y valores
CULTURA ORGANIZACIONAL	1. Universalidad	A. Reglas	1 Conoce los procedimientos y reglas de la empresa	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			2 Cumple con las políticas y protocolos de la empresa en materia de seguridad	
			3 Cumple con el reglamento interno de la empresa	
			4 Ningún colaborador podrá realizar llamadas personales con excepción de emergencias	
		B. Normas	5 Cumple con las normas de higiene y seguridad en el trabajo	
			6 Hace uso adecuado del equipo de protección individual	
			7 Existe respeto entre los colaboradores dentro de la empresa	
			8 Asistió a la empresa y a las instalaciones en estado de ebriedad	
	2. Individualismo	A. Espiritu emprendedor	9 Tiene iniciativa para el desarrollo de sus actividades	
			10 Se preocupa por conseguir los resultados esperados de su equipo	
			11 Aporta ideas para la consecución de objetivos	
			12 Muestra interés por aprender cosas nuevas	
			13 Demuestra compromiso con las metas de la empresa	
			14 Se adapta y mantiene el control en situaciones nuevas	
			15 Usted acepta críticas constructivas de sus compañeros	
			16 Usted asume responsabilidades de sus errores	
	3. Neutralidad	A. Filosofía	17 Cumple usted con los principios estipulados por la empresa	
			18 Aporta para el cumplimiento de la Misión de la empresa	
			19 Colabora para el cumplimiento de la Visión de la empresa	
			20 Aporta para el cumplimiento de los objetivos de la empresa	
		B. Valores	21 Siempre ve al otro como persona, nunca como un instrumento	
			22 Muestra respeto en su centro de trabajo	
			23 Las comunicaciones honestas y abiertas en la empresa	
			24 En la empresa se reconoce y promueve la honestidad	

Elaboración propia

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1 - "GESTION DEL TALENTO HUMANO"



N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: INCORPORAR A LAS PERSONAS</b>								
1	La empresa Procel, realiza procesos de reclutamiento de colaboradores	X		X		X		
2	Antes de ser contratado fue entrevistado por el encargado de la empresa	X		X		X		
3	La empresa realiza un test de aptitudes con su personal antes de contratarlos	X		X		X		
4	Realiza la empresa Pruebas de conocimiento con sus colaboradores	X		X		X		
5	Usted fue seleccionado específicamente para el cargo que desempeña	X		X		X		
6	La empresa Procel, realiza procesos de selección de personal	X		X		X		
7	Cree usted que sus compañeros son los adecuados para las actividades que desarrollan	x		x		x		
8	La empresa contrata personal especializado para cada actividad	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: DISTRIBUCION DE PERSONAS</b>								
9	Recibe orientación profesional dentro de la empresa	X		X		X		
10	Constantemente la empresa orienta a sus colaboradores respecto al desarrollo de sus labores	X		X		X		
11	Usted recibe orientación para el desarrollo de sus actividades	X		X		X		
12	Considera que la orientación es importante para el desarrollo de sus actividades	X		X		X		
13	Considera usted que posee los conocimientos necesarios para el puesto que posee	X		X		X		
14	Demuestra interés por servir y ayudar a sus compañeros	X		X		X		
15	Cree usted que genera credibilidad y confianza en el desarrollo de su trabajo	x		x		x		
16	Cumple con el horario establecido por la empresa	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: DESARROLLO DE LAS PERSONAS</b>								
17	La empresa desarrolla programas de capacitación de colaboradores	X		X		X		
18	Recibió usted algún reconocimiento por su participación en las capacitaciones por la empresa	X		X		X		
19	Usted cree que las capacitaciones son importantes en la empresa	X		X		X		
20	La empresa tiene un programa de capacitaciones para su personal	X		X		X		
21	Cree que existe una vinculación entre usted y el cargo o puesto de trabajo que desempeña	X		X		X		
22	Usted demuestra compromiso con las metas de la empresa	X		X		X		
23	Usted muestra compromiso y trabajo en equipo	x		x		x		
24	Usted sabe distinguir el trato entre jefes, compañeros y amigos	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): SÍ HAY SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable []      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Mg. ACE GUEVARA ERNESTO      DNI: 09085080

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR

15 de 11 del 2019.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2 – "CULTURA ORGANIZACIONAL"



Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: UNIVERSALIDAD</b>								
1	Conoce los procedimientos y reglas de la empresa	X		X		X		
2	Cumple con las políticas y protocolos de la empresa en materia de seguridad	X		X		X		
3	Cumple con el reglamento interno de la empresa	X		X		X		
4	Ningún colaborador podrá realizar llamadas personales con excepción de emergencias	X		X		X		
5	Cumple con las normas de higiene y seguridad en el trabajo	X		X		X		
6	Hace uso adecuado del equipo de protección individual	X		X		X		
7	Existe respeto entre los colaboradores dentro de la empresa	x		x		x		
8	Asistió a la empresa y a las instalaciones en estado de ebriedad	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: INDIVIDUALISMO</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Tiene iniciativa para el desarrollo de sus actividades	X		X		X		
10	Se preocupa por conseguir los resultados esperados de su equipo	X		X		X		
11	Aporta ideas para la consecución de objetivos	X		X		X		
12	Muestra interés por aprender cosas nuevas	X		X		X		
13	Demuestra compromiso con las metas de la empresa	X		X		X		
14	Se adapta y mantiene el control en situaciones nuevas	X		X		X		
15	Usted acepta críticas constructivas de sus compañeros	x		x		x		
16	Usted asume responsabilidades de sus errores	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: NEUTRALIDAD</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Cumple usted con los principios estipulados por la empresa	X		X		X		
18	Aporta para el cumplimiento de la misión de la empresa	X		X		X		
19	Colabora para el cumplimiento de la visión de la empresa	X		X		X		
20	Aporta para el cumplimiento de los objetivos de la empresa	X		X		X		
21	Siempre ve al otro como persona, nunca como un instrumento	X		X		X		
22	Muestra respeto en su centro de trabajo	X		X		X		
23	Las comunicaciones honestas y abiertas en la empresa	x		x		x		
24	En la empresa se reconoce y promueve la honestidad	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable []      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Mg. ARCE GUEVARA ERNESTO      DNI: 09085080

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR      15 de 11 del 2019

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante







Anexo 6: Consentimiento informado



Lima, 27 de Febrero del 2020.

CARTA N°012-2020-PROCEL

Señores:

**UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP**

Av. 28 de Julio Nro. 1050 (Frente al Parque de Lima) - Lima

Presente.-

Atención : **ANAXIMANDRO PERALES SÁNCHEZ**  
Vicerrector Académico

Asunto : **AUTORIZACIÓN PARA RECABAR INFORMACIÓN**

Referencia : **CARTA DE FECHA 15-10-2019**

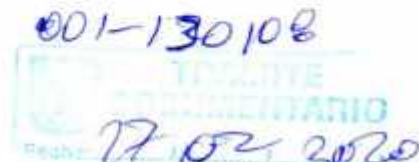
De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y a la vez, en atención a su atenta carta de la referencia, hacemos de su conocimiento que mi representada la empresa constructora Proyectos Civiles & Electricos E.I.R.L., ha brindado la información solicitada por la alumna de vuestra prestigiosa institución, Srta. Marilin Mireida Human Mayta.

Sin otro en particular, quedo de ustedes.

Atentamente,

Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L.  
  
Amalia del Rosario Herra Diaz  
Gerente General



AV. JOSE DE LA RIVA NRO. 850 DPTO. 403 (DPTO. 403-E) LIMA - LIMA - SAN MIGUEL

Lima, 27 de Febrero del 2020.

CARTA N°013-2020-PROCEL

Señores:

**UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP**

Av. 28 de Julio Nro. 1050 (Frente al Parque de Lima) - Lima

Presente.-

Atención : **ANAXIMANDRO PERALES SÁNCHEZ**  
Vicerrector Académico

Asunto : **AUTORIZACIÓN PARA RECABAR INFORMACIÓN**

Referencia : **CARTA DE FECHA 15-10-2019**

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y a la vez, en atención a su atenta carta de la referencia, hacemos de su conocimiento que mi representada la empresa constructora Proyectos Civiles & Electricos E.I.R.L., ha brindado la información solicitada por el alumno de vuestra prestigiosa institución, Sr. Jose Arturo Figueroa Fernandez.

Sin otro en particular, quedo de ustedes.

Atentamente,

Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L.  
  
.....  
Ampelia del Rosario Horna Diaz  
Gerente General

001-120107  
BOLETIN  
DOCUMENTARIO  
27.02.2020

## **Anexo 7: Propuesta de Valor.**

Proponer e implementar un área de Gestión de Talento Humano, dentro de la estructura organizacional y consigo también se expondrá las funciones principales de la gestión, políticas y procesos para captar colaboradores idóneos, retener el capital humano eficiente y desarrollar las alianzas estratégicas; logrando así disminuir el índice de rotación de personal a un porcentaje equilibrado, lo que representa un reto constante para la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima.

En la actualidad no se cuenta con un área independiente y exclusivo que se encargue de la administración adecuada del personal lo que hace más difícil el contar con los colaboradores apropiados pese al posicionamiento de la empresa en el mercado y sus años de experiencia. Así mismos este área se encargara de plantear estrategias para que los colaboradores de la empresa alcancen sus objetivos profesionales y personales alineados a los objetivos de la empresa para generar un mejor ambiente laboral y resultados óptimos en el desarrollo de sus labores, para lo cual es necesario establecer dos tiempos en la inducción del personal ingresante y desarrollar una capacitación adecuada con los colaboradores actuales sobre los objetivos de la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima.

Los objetivos alineados a la misión y visión de empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima, para que los colaboradores desarrollen sus labores eficientemente y enfocados en cumplir los objetivos empresariales y personales que cada uno de ellos tiene, de esta manera se generara un ambiente sano y adecuado para laborar, motivando el crecimiento del talento humano, dentro de estos objetivos tenemos los siguientes:

- Atraer colaboradores potenciales, con capacidad de logro y superación continua para la empresa.
- Aprovechamiento de colaboradores idóneos e innovadores a la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima., para alcanzar los objetivos empresariales.

- Potenciar las habilidades profesionales de los colaboradores, para lograr los objetivos de la empresa y sus objetivos personales.
- Impulsar las habilidades personales para facilitar el trabajo en equipo.
- Motivar a los colaboradores para que generen su compromiso con la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima.
- Retener el talento humano eficiente, comprometido e innovador de la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima.