

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL OPERATIVO DE LA CONSTRUCTORA PIRÁMIDE SRL. TALARA

Tesis para obtener el grado académico de
MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

AUTOR

Br. Leonardo Favio Suárez Ordinola

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6349-1925>

ASESORA

Mg. Irene Merino Flores

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3026-5766>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Desarrollo Organizacional y Talento Humano

**TRUJILLO - PERÚ
2023**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL OPERATIVO DE LA CONSTRUCTORA PIRÁMIDE SRL. TALARA

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	revistas.uss.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%
7	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Infile Trabajo del estudiante	1%

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dr. Luis Orlando Miranda Díaz

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Vicerrectora académica

Dr. Winston Rolando Reaño Portal

Director de la Escuela de Posgrado

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo

Vicerrector de Investigación (e)

Dra. Teresa Sofía Reategui Marin

Secretaria General


CONFORMIDAD DE ASESOR

Yo, Irene Merino Flores con DNI N° 40918909, asesor de la Tesis de Maestría titulada: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL OPERATIVO DE LA CONSTRUCTORA PIRÁMIDE SRL. TALARA, presentado por los maestrandos Br. Leonardo Favio Suarez Ordinola, con DNI N° 70026908, informo lo siguiente:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, en mi calidad de asesor, me permito conceptuar que la tesis reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigidos por la escuela de posgrado.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación está en condiciones para su presentación y defensa ante un jurado.

Piura, 15 de diciembre 2023



Mg. Irene Merino Flores

ORCID: [0000-0003-3026-5766](https://orcid.org/0000-0003-3026-5766)

Asesor

Dedicatoria

Dedicado a mis padres, Sra. Marilú Gissela Ordinola Frías y Sr. Justo Suárez Guerrero, por su gran acompañamiento en mi crecimiento personal y profesional, por siempre haber aportado moral y éticamente a mi formación y nunca dejarme solo en las pruebas de la vida.

A Doña Anyely Villar y a mi hijo Leonardo Mathius Favio, por ser el motivo de mi superación y mi mayor bendición con los que quiero seguir luchando y lograr muchas más metas.

A mi abuelita, María Emigdia – mamá Maruja, por su ejemplo de vida y los consejos en todo momento de mi formación.

A don Ricardo Ruíz Bravo Abad, quién es un gran amigo y mentor, mi primer jefe en empresa, que con sus enseñanzas me incline por la especialización en Gestión del Talento Humano, por siempre gracias.

Agradecimiento

A nuestro creador y padre celestial por su divina providencia, por la vida, salud y unidad familiar.

A la Universidad Católica de Trujillo - Benedicto XVI, por la formación en conocimientos, metodologías y calidad de persona.

A mi asesora Mg. Irene Merino Flores, por haberme guiado en cada una de las etapas del presente trabajo de investigación.

A todos mis docentes de la maestría y a la Universidad Católica de Trujillo – Benedicto XVI por la oportunidad de cursar estudios y formarme como un mejor profesional en la especialidad de Gestión del Talento Humano que tanto me apasiona.

DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Nosotros, Br. Leonardo Favio Suarez Ordinola, con DNI N° 70026908, egresado de la MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL OPERATIVO DE LA CONSTRUCTORA PIRÁMIDE SRL. TALARA, la que consta de un total de 86 páginas, en las que se incluye 13 tablas, más un total de 16 páginas en apéndices.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de 18%, el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.

El autor



Leonardo Favio Suárez Ordinola

DNI 70026908

INDICE

Porcentaje de Similitud	ii
Autoridades Universitarias	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
INDICE	vii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. METODOLOGIA	25
III. RESULTADOS	33
IV. DISCUSION	44
V. CONCLUSIONES	47
VI. RECOMEDACIONES	48
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRACIAS	49
ANEXOS Y/O APENDICE	58
ANEXO 1: INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE LA INFORMACION	58
ANEXO 2: CONSENTIMEINTO INFORMADO	61
ANEXO 3: MATRIZ DE CATEGORIA Y SUBCATEGORIA	63
ANEXO 4: FICHA TECNICA	64
ANEXO 5: VALIDEZ Y FIABILIDAD DE INSTRUMENTOS	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Consulta previa a los trabajadores sobre el conocimiento de las de las variables de estudio Gestión del Talento Humano y Fortalecimiento Organizacional.....	28
Tabla 2 Estratificación de la muestra para aplicación de instrumentos para las variables de estudio.....	29
Tabla 3 Prueba de Normalidad de la Gestión del Talento Humano y el Fortalecimiento Organizacional.....	33
Tabla 4 Análisis de correlación de los Gestión del Talento Humano con el Fortalecimiento Organizacional.....	34
Tabla 5 Relación entre la Gestión del Talento Humano y la Cooperación en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara.....	35
Tabla 6 Relación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara.....	36
Tabla 7 Relación entre la Gestión del Talento Humano y la Toma de Decisiones en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara.....	37
Tabla 8 Relación entre la Gestión del Talento Humano y el Conciencia Social en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara.....	38
Tabla 9 Pruebas de chi-cuadrado Hipòtesis General	39
Tabla 10 Pruebas de chi-cuadrado Hipòtesis Específica 01	40
Tabla 11 Pruebas de chi-cuadrado Hipòtesis Específica 02... ..	41
Tabla 12 Pruebas de chi-cuadrado Hipòtesis Específica 03... ..	42
Tabla 13 Pruebas de chi-cuadrado Hipòtesis Específica 04... ..	43

RESUMEN

La investigación aborda la relación entre la Gestión del Talento Humano y Fortalecimiento Organizacional en el personal operativo de la Constructora Pirámide SRL en Talara, cuyo objetivo fue determinar la relación entre ambas variables por ello se aplicó una encuesta 76 trabajadores producto de una muestra de una población de 100 trabajadores y luego del procesamiento en SPSS se encontró el coeficiente Kolmogorov Smirnov = 0,093 y 0,200 demostrando una distribución positiva normal. Adicionalmente, se evidenció que entre ambas variables sí existe un grado de correlación significativamente alto de $r = 0,991$ de acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson, conjuntamente se realizaron las pruebas de correlación entre la Gestión del Talento Humano y las cuatro dimensiones del Fortalecimiento Organizacional: cooperación, compromiso, toma de decisiones y conciencia social encontrándose que existe relación significativa alta entre las dimensiones cooperación, compromiso y toma de decisiones superando el $r = 0,750$. Respecto a la dimensión conciencia social, los resultados evidenciaron que existe una relación significativa moderada del $r = 0,622$ de acuerdo con Pearson.

Palabras Clave: Gestión del Talento Humano, Fortalecimiento Organizacional, Personal Operativo

ABSTRACT

The research addresses the relationship between Human Talent Management and Organizational Strengthening in the operational staff of Constructora Pirámide SRL in Talara, whose objective was to determine the relationship between both variables, for this reason a survey of 76 workers was applied, product of a sample of a population. of 100 workers and after processing in SPSS, the Kolmogorov Smirnov coefficient = 0.093 and 0.200 was found, demonstrating a normal positive distribution. Additionally, it was evidenced that between both variables there is a significantly high degree of correlation of $r = 0.991$ according to the Pearson correlation coefficient, together the correlation tests between Human Talent Management and the four dimensions of Organizational Strengthening were carried out: cooperation, commitment, decision-making and social awareness, finding that there is a high significant relationship between the dimensions of cooperation, commitment and decision-making, exceeding $r = 0.750$. Regarding the social awareness dimension, the results showed that there is a significant moderate relationship of $r = 0.622$ according to Pearson.

Keywords: Human Talent Management, Organizational Strengthening, Operational Personnel

I INTRODUCCIÓN

Desde el momento en que se investiga la realidad donde se desarrollan las organizaciones, es fundamental investigar cómo se vienen fortaleciendo ante las nuevas exigencias de los tiempos modernos, considerando al ser humano como el pilar de las empresas y su principal aliado para sostenerse en el mercado cada vez más cambiante y competitivo. El fortalecimiento organizacional está inmerso en la estrategia de acción de las empresas junto a la toma de decisiones, todos los directivos y personal involucrados en las actividades administrativas y productivas de la organización. No obstante, aparecen problemáticas en el interior de las empresas, a causa de la desconfianza de los colaboradores hacia sus organizaciones ya que no se sienten identificados; también en varios casos, es muy conocido que algunas organizaciones tienen inadecuadas prácticas, empobreciendo el esmero, compromiso y desempeño de los trabajadores y hasta de sus mismos directivos (Valle, 2018).

A nivel internacional las empresas vienen experimentando cambios tecnológicos y estructurales, sin dejar de lado el factor humano, por esta situación, la mejor solución para todo negocio sin importar el sector o tiempo que tenga en el mercado, es conservar un paso adelante mediante el fortalecimiento de habilidades por las estrategias disponibles y aplicables, donde se estima que el 30% del presupuesto operacional debe ser destinado para estrategias de fortalecimiento organizacional mediante el desarrollo de las capacidades de sus colaboradores (Ganaie, 2017).

En el Perú el reto es reducir las discrepancias individuales y las costumbres negativas que existen entre los colaboradores para que sea factible la cooperación y el trabajo en equipo que permita la mejora de las relaciones entre los integrantes de la unidad organizacional, por otro lado, el 85% de las organizaciones a nivel nacional, la vienen considerando como la base de la organización y su fortalecimiento (Cabrera, 2015).

En consecuencia, al ser consideradas las capacidades con la que disponen los integrantes, se plantea ampliar las mejores salidas viables a las problemáticas

intermitentes y así el mundo organizacional pueda fortalecerse y desarrollarse satisfactoriamente, donde se pueda apostar por la consolidación del factor humano que determina en un 95% el éxito de todas demás inversiones que se puedan hacer en maquinarias, infraestructuras o equipos (Valle, 2015).

El actual contexto en que se desarrollan las MYPES, ha venido experimentando significativamente constantes cambios que exigen a los empresarios contemplar posibilidades y estrategias que promuevan el mejor desempeño, competitividad y compromiso por parte de los colaboradores hacia la organización, siendo que al adoptar las buenas prácticas del capital humano se asocia directamente con un incremento porcentual de 30 puntos del valor de la organización en el mercado. Por lo tanto, el ambiente laboral de las organizaciones viene experimentando constantes mejoras, ya que la humanidad como tal va adquiriendo cada vez mayor importancia, reflejándose en las nuevas y cambiantes normativas laborales, la forma como direccionan los empresarios y la constante actualización legislativa laboral. Las organizaciones hoy vienen encaminando sus objetivos de la mano deontología administrativa y gestión del talento (ESAN, 2017).

Nos encontramos frente a tiempos claves, donde la gestión de las capacidades humanas “talentos”, se fundamenta en el reflejo económico de las organizaciones, su desarrollo y sostenibilidad, cuyos frutos forjan el fortalecimiento organizacional que los actuales gerentes y administradores han interiorizado. Coyunturalmente, las organizaciones se forman y se gestionan en mercados volátiles, determinados y flexibles, tecnológicos a nivel internacional y nacional fundamentales para las operaciones de sus actividades que a menudo son impredecibles (Shaul et al., 2018).

En resumidas cuentas, el fortalecimiento de las organizaciones necesita del adiestramiento en formar capacidades individuales, fundamentales para las relaciones laborales en los procesos democráticos, incluyentes y participativos, que fortifiquen sus operaciones en la ejecución de sus proyectos planificados. (Quintero et al., 2017).

Para el estudio se trabajó con la Constructora Pirámide SRL donde el crecimiento que viene experimentado ha perjudicado la solidez de su fortalecimiento organizacional, ya que en sus inicios el gerente sabía cómo mantener una estrecha relación con sus trabajadores pudiendo conocer a su personal, sus inquietudes sobre las funciones que realizan, sus estados de ánimo, habilidades, capacidades, lo cual se ha visto perjudicado con el crecimiento que viene experimentando a causa de los proyectos que se asumen con nuevos clientes, ya que su gerente se concentra cada vez más en aspectos administrativos de los proyectos, debilitando el acercamiento con sus colaboradores. Actualmente la empresa viene atravesando una de sus mejores etapas de crecimiento por la demanda en aumento de los servicios debido a los proyectos indirectos en los cuales ha tenido participación producto del Proyecto de Modernización Refinería Talara.

Como problema general: ¿Qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y el Fortalecimiento Organizacional en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara?

Como interrogantes específicas: ¿Qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y la cooperación en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara?; ¿Qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara?; ¿Qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y la toma de decisiones en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara, 2021?; ¿Qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y la conciencia social del Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara?

Dando lugar como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y Fortalecimiento Organizacional en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara

Y por específicos:

- Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la cooperación en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara
- Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara
- Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la toma de decisiones en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara
- Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Conciencia Social en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara

Por Justificación Teórica, el estudio plantea hipótesis a analizar para encontrar su grado de aceptación como de rechazo, siendo para ello necesaria la conceptualización de los autores de investigaciones previas concordantes con la materia en análisis como son las teorías de Alvarado y Barba en la gestión y la teoría de Quintero quien fundamenta el fortalecimiento organizacional. Por **Justificación Social**, por el aporte a la comunidad en general y estudiantil, ya que la investigación permitirá contribuir con información a otros estudios en materia empresarial, siendo que contribuye a mejorar las condiciones y consideraciones con las cuales se vienen desempeñando los trabajadores en el micro y macroentorno. Por **Justificación Práctica**, la importancia y utilidad al poder identificar constantes, ya que se considera un conocimiento clave para la toma de decisiones en Constructora Pirámide SRL, así como contribuir en el sector construcción y afines; y por **Justificación Metodológica**, ya que en la investigación se aplicaron métodos científicos haciendo uso de la encuesta, siendo que la base de datos obtenida será procesada en el software SPSS vers. 26 a fin de encontrar la información que permita alcanzar los objetivos, por ello se establece por medio de la población, la muestra para la aplicación del cuestionario diseñado específicamente para los trabajadores de la empresa, el

mencionado instrumento para la obtención de datos constituirá una herramienta viable, confiable y válida a criterio de juicio de expertos.

Internacionales

Como antecedentes internacionales, los autores Agamez y Avilés (2018), con la investigación denominada Proceso de Reclutamiento y Selección del Talento Humano por Competencias para el Fortalecimiento del Desempeño Laboral en el Instituto Prestador de Salud. Se presentó con la finalidad de proponer un modelo de reclutamiento y selección del personal por medio de la identificación de competencias, en pro de llegar a fortalecer el rendimiento del individuo participante de la organización, fue una investigación no experimental, relacional y descriptiva. Su población de estudios fueron los 50 colaboradores voluntarios, con la categoría de administrativos a quienes se les aplicó un cuestionario de 30 ítems, el cual había sido validado por 03 expertos. Se obtuvo que el 40% de los participantes señalan que siempre la organización identifica las habilidades, conocimientos y experiencias de sus colaboradores en el desempeño de sus puestos, el 20% señala que la empresa siempre esta fortalecida por su competitividad y desempeño de sus trabajadores. Se deja apreciar con el estudio que el avance y el dinamismo del mercado global demandan que se desestimen los enfoques clásicos, para adoptar estructuras y diseños organizacionales que sean adaptables a las pruebas y exigencias del contexto económico actual.

Así también, se encontró que la autora Saltos (2019), en su estudio titulado Diseño de un Modelo de Gestión de Talento Humano para Fortalecer la Gestión Organizacional de una Empresa Ubicada en el Norte de Quito Caso: MILSEGSAL CIA. LTDA. Como finalidad del estudio se basó en definir un esquema para la gestión y que este sea una herramienta para el fortalecimiento de la organización, enfatizándose en sus procesos y sobretodo en su personal. La investigación fue experimental y correlacional, donde se identificó que la empresa nunca había considerado implementar una matriz que haga posible la gestión efectiva del talento de sus colaboradores y que el 50% de su crecimiento en ventas había sido gracias a su personal de campo. El 100% de los colaboradores opinan que su empresa debería preocuparse más por cómo se

sienten ellos realizando sus actividades, mientras que el 60% opina que las capacitaciones ayudarían a mejorar sus habilidades.

Por otro lado Flores et al. (2017), cuya metodología de nivel descriptiva de enfoque cuantitativo cuya finalidad explícita se trató en identificar el grado de influencia entre variables. Se trabajó aplicando la fórmula muestral como resultado de su aplicación fueron 39 participantes, obteniéndose como resultados que los empleados demuestran aceptable rendimiento ocupacional laboral lo cual influyen en su desempeño frente a la atención con que se dirigen a la población, además de que existiendo factores que ejercen gran predominancia aún no han sido capaces de mantenerlos como ítems de gestión estable, se necesita hacer políticas que promuevan el desarrollo de los conocimientos, las motivaciones, el aporte y compromiso a la organización, no se puede influir en los trabajadores si no se ha logrado la identificación de las estrategias del talento adecuadas. El 87% del personal considera que si viene siendo capacitado, el 90% considera que si poseen los conocimientos profesionales necesarios para desempeñarse en sus funciones y el 95% considera que si tiene buenas relaciones con la mayoría de sus compañeros, en cuanto a lo negativo se identifica que el 60% no conoce los reglamentos documentados y el 57% opina que no hay toma de decisiones rápida frente a los problemas en la organización. Concluyendo que el departamento del Talento Humano de la organización debe reflexionar sobre la adopción de planteamientos reglamentarios que influya en el desempeño laboral y pensando en un plan que permita la solución de la problemática encontrada se dejaron las acciones necesarias que el departamento encargado, en pro de percibir resultados a corto y largo plazo.

Nacionales

Como antecedentes nacionales se presenta a Flores (2020), con su trabajo de investigación titulado Gestión del talento humano en el fortalecimiento organizacional del Gobierno Regional, Lima 2020. Se pretendió con esta investigación el demostrar como convergen las variables en la mencionada institución regional. Cuya metodología de nivel descriptiva de enfoque cuantitativo. Su universo poblacional estuvo integrado por 596 colaboradores entre mujeres y varones, por lo cual para la toma de datos se trabajó con

aplicando el ratio muestral derivando a 234 encuestados. Al recolectarse la información se aplicó una encuesta siendo su cuestionario integrado por 30 ítems de opciones dicotómicas y para resultado del estudio se encontró que la variable independiente se encuentra en un alto grado de significancia, con lo que en contraste con la variable dependiente presenta un nivel deficiente, en cantidades se contrasta el 38% contra el 53%. Lo que permite concluir que la variable independiente influye notablemente en la variable dependiente con p valor del $0,00 < \text{al } 0,05$.

De acuerdo a Sullca (2019), así como definir en qué nivel se relaciona con la percepción entre variaciones del aspecto dependiente con la independiente. Metodología de nivel descriptiva de enfoque cuantitativo y correlacional por lo que se trabajó con el resultante muestral de 13 funcionarios públicos de la mencionada municipalidad, por lo cual, se tomó el total de la población para aplicar su instrumento el cuestionario. Con el análisis se encontró que el 53% de los trabajadores públicos reconocen conocer el manejo de la gestión del talento humano y por parte de los trabajadores de la municipalidad se obtuvo que el 38% reconoce o tiene conocimientos laborales aceptables para lograr el fortalecimiento organizacional en la municipalidad. Como conclusión se logró demostrar que si existe una relación entre ambas variables estudiadas.

Por otro lado Vargas (2018), en su investigación Gestión del talento humano y fortalecimiento organizacional en un centro de salud, 2018. Con el objeto fundamental que estuvo definido por lograr determinar la relación existente entre la gestión del talento y el fortalecimiento organizacional, se contó con un diseño no experimental de nivel descriptivo y cuantitativo donde los participantes de las encuestas fueron los 80 colaboradores del nosocomio en referencia. Como principales hallazgos se identificó que el 72% indica que la gestión del talento se viene ejerciendo en un nivel medio, la relación que existe entre el conocimiento y fortalecimiento según los encuestados el 41% manifiesta que está en un nivel bajo, respecto a la habilidad el 86% afirma que se encuentran en un nivel medio. Como conclusión se logró encontrar que ambas variables tienen una relación positiva y significativa.

Regionales y Locales

Como antecedentes de regionales y locales se presenta a Garcés (2020), con su trabajo de investigación denominado Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del CIP Consejo Departamental Piura, 2020. El estudio propuso su fin más importante el descubrir la forma con que se viene ejerciendo. La investigación se basó en utilizar el tipo vinculante basándose en la observación y descripción del comportamiento propio de las variables en el contexto y periodo determinado. Para la formulación del muestreo se tuvieron como criterios de inclusiones que los colaboradores se encuentren en planilla y como criterio de exclusión que los colaboradores no tengan menos de un año laborando en el CIP. Para la investigación se determinó como muestra a los 52 trabajadores del CIP CD Piura, con un nivel de confianza del 0,95 (95%), es decir que el margen de error es 0,05 (5%). De sus principales resultados y conclusiones se obtuvo que un 69% de participantes opinan que se viene trabajando un correcto sistema de gestión del talento humano con un 78% que confirma existir un correcto desempeño en el hábito laboral interno de la organización. Esto permite llegar a que si se puede influir importantemente para que los individuos consigan ejecutar las actividades asignadas de manera eficiente generando valor a la organización, con ello un 70% de participantes opinan que así es; y su influencia positiva en los individuos se puede evidenciar con un 74%, aceptándose finalmente la hipótesis propuesta.

Por su parte el trabajo realizado por la autora Gonzáles (2018), con su estudio denominado Relación entre la Gestión del Talento Humano y El Compromiso Organizacional de los Trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura – Perú Año 2018. La aplicación del estudio permitió establecer como su principal fin el corroborar si efectivamente existe vínculo alguno entre las variables gestión del talento humano y el compromiso por parte de los colaboradores, para lo cual se contó con la disposición de personal con lo que se estableció la regla de población muestral. Su procedimiento metódico empleado trata de explicar la hipótesis planteada deduciendo el resultado que se podría hallar, con lo cual la investigación utilizó de acuerdo al criterio de su autor un

estudio no experimental que solo observara el comportamiento de la variable primaria y secundaria, siendo además correlacional por la relación entre las variables. Consecuentemente, se trabajó incurriendo al uso de dos cuestionarios con opciones constituidas por el criterio electivo de Likert para ambas variables. Los hallazgos fueron contundentes y presentados con los gráficos idóneos que hicieron posible la comprensión de los vínculos entre las variables de estudio analizados previamente en el programa SPSS. Entre las conclusiones del estudio se identificó que en la organización no se encuentra de manera pragmática la relación entre variables lo cual es negativo si la organización pretende lograr posicionarse como una de las mejores al ofrecer una buena atención tanto para sus clientes internos (trabajadores) y externos (pacientes). Se encontró el coeficiente Rho de Spearman de 11%; asimismo, el 43% de los participantes mantienen en claro que no está bien encaminada la organización respecto a las gestiones administrativas vigentes, lo cual a su vez evidencia una fortaleza organizacional deficiente.

Bases teórico científicas

Gestión del Talento Humano

Las organizaciones, finalmente, persiguen una finalidad de continuar con su naturaleza de mejora y desarrollo, con todo ellos han llevado su competencia por la supremacía en el mercado y liderazgo, al ámbito predecesor mismo de toda actividad puesta en marcha dentro de sí misma, se trata de reclutar, seleccionar y mantener a los mejores individuos con un nivel de conocimiento elevado que constituya el verdadero potencial con el que sincronicen las tecnologías, logísticas y demás herramientas de gestión empresarial.

Esta ardua y dura competencia por poseer a los mejores talentos, comienza a ser más fuerte entrando a los años 90tas, comenzando a ejecutar una serie de estrategias para encontrar a las personas con talentos y potencial sobresaliente por ende los centro de estudios y la competencia eran las mejores fuentes, ya que de esta manera conociendo los procesos o teorías se podrían idear mejores prácticas para generar utilidades y valor en la organización.

Como ya lo ha mencionado Majad (2016), la gestión del talento siempre ha estado presente en las organizaciones, ya sean pequeñas, medianas o grandes, bien o mal administradas, los individuos perciben las políticas de la organización; lo que puede estar sucediendo es un olvido y desatención a estos factores a causa de actividades rutinarias y falta de interés en la inversión pro desarrollo de talentos laborales.

Aunque parezca increíble, una de las duras realidades que les toca afrontar a las empresas, son el desarrollo y crecimiento el cual comienza a marcar las pautas de desigualdad y desconocimiento del individuo, ya sea cuando el número de personal aumenta y estos son destacados a lugares de trabajo que ni siquiera están en la misma organización, se vuelve un ambiente frío desorientador que terminará perjudicando y trayendo abajo el crecimiento. Por ello las organizaciones no deben dejar de lado las buenas prácticas en la gestión del personal, su valorización de puestos, categorizaciones, sistemas de compensación y beneficios, etc.; ayudarán en definitiva a crecer con éxito, lo cual las corporaciones grandes han entendido muy bien, por ende han desplegado todas las herramientas actuales. En contraste, quienes más se ven perjudicadas son las MYPEs que en el peor de los casos terminan por desaparecer.

De acuerdo a González y Molina (2016), la forma como se aplica la gestión del talento humano en las organizaciones depende mucho del tipo y tamaño, sin dejar de lado la idiosincrasia de las regiones donde se establecen, por ello existen maneras de aplicar las políticas considerando factores endógenos como exógenos del ambiente laboral en pro de continuar con el dinamismo de las operaciones propias de la organización.

Según Reyes y Molina (2016) definen a la gestión del talento humano como el término empresarial que inicio por los años 90tas y que es conocido como el procedimiento ejecutado por etapas que permite a las organizaciones ingresar nuevos colaboradores o “talentos”, por lo cual evoluciona el término recurso humano orientando a las empresas ha desenvolverse más humanamente.

Para Chiavenato (2011), la administración del recurso humano, es indudablemente un área muy sensible para el pensamiento preponderante en las empresas. Se enfatizan muchas situaciones que se generan en razón a diversos aspectos como la cultura u/o clima organizacional, la estructura organizacional adoptada, los factores externos como internos que intervienen en sus actividades, el giro de negocio de la organización, las innovaciones tecnológicas a las que se van acogiendo, los mismos procedimientos internos, el estilo de gerenciamiento empleado y de las múltiples variables importantes de la matriz empresarial.

Otra definición es la planteada por Dessler (2006) que la conceptualiza como el conjunto de destrezas y capacidades determinantes para manejar todas las actividades y procesos que se relacionan con las interacciones humanas en el trabajo administrativo como puede ser reclutar, evaluar, capacitar, remunerar y proporcionar el ambiente laboral idóneo para los colaboradores de la empresa.

Es un hecho que la administración del talento necesita de estrategias, tal como lo señala Eslava (2004), quien afirma que se trata del enfoque estratégico planteado con dirección cuyo objetivo principal es originar el máximo valor para la empresa con estrategias enfocadas a predisponer las herramientas en cuanto a talentos puedan ser ofrecidas y por ende gestionadas para lograr la supremacía competitiva en el entorno.

En cuanto a su importancia, es indudable que la persona humana es un ser sociable por naturaleza, por lo que los individuos deben cooperar entre semejantes. Siendo una posición mucho más contemporánea que el talento humano es visto como uno de los pilares retributivos enormemente relevantes, el más valioso con el que cuentan las empresas, en el marco del mercado económico global (Nima, 2016).

No se puede dejar de apreciar al talento humano, aunque existen empresas que consideran los montos financieros requeridos en la planilla como un gasto, seguramente, aún no han entendido que para generar valor se debe invertir en habilidades, capacidades y conocimientos.

De acuerdo a Alvarado y Barba (2016) en su libro *Gestión del Talento Humano e Innovación*, definen a esta como la misión de administrar y crear valor aprovechando el potencial sobre el conocimiento de los individuos que pertenecen a una organización y desarrollarlo para convertirlo en resultados que lleven a la mejora continua tanto al trabajador como a la organización. Es mucho más importante, ya que su existencia y desarrollo apuntan hacia la innovación para lograr sobre todo la competitividad que sostiene a las organizaciones. Asimismo, indican que las ocupaciones bien definidas en las empresas deben ser bien ejecutadas y esto solo se logra con conocimiento y talento que fortalecido en experiencias y capacitaciones dan mayor realce a la organización en su conjunto. Se influye en la GTH está vinculada muy íntimamente tanto con las creaciones como las innovaciones que nacen y se desarrollan dentro de las organizaciones. Son las empresas con sus mismas políticas y procedimientos quienes atraen y conservan al talento humano.

Además, se entiende al talento humano como el activo que mayor valor genera en las empresas, por lo cual resulta imprescindible considerar las diferentes formas para gestionarlo en las empresas. (Mejía et al., 2013)

Para sus características, varios autores han partido de las concepciones clásicas del modelo X o Y de la administración para idear aportes más estratégicos y elaborados en pro de potenciar tan importante elemento de las organizaciones. La idea de generar valor para la organización ha establecido parámetros procedimentales que han sido aceptados y vistos como efectivos a través de los años, así el autor Chiavenato (2011) sostiene que existen 06 vitales procesos que deben ser ejecutados en toda organización así pues el desarrollo del personal, su administración, compensación, afiliación y monitoreo de los mismos.

Toda organización debe considerarlas como parámetros estables, características estándar, siendo que además, los autores De Cenzo y Robbins (2001) determinan cuatro funciones empezando por el reclutamiento, capacitación y desarrollo, motivación y monitoreo como las claves del éxito organizacional.

Como dimensiones de la gestión del talento humano, de acuerdo a las autoras Alvarado y Barba (2016), en su libro *Gestión del talento humano e innovación de la enseñanza y el aprendizaje*, definieron:

Gestión del Conocimiento Tácito: Se establece más allá de lo visible del individuo, está enmarcado en el plano subjetivo donde la experiencia, valores, habilidades y destrezas juegan un papel fundamental para poder conocer a la persona. Su naturaleza situacional lo hace difícil de codificar para lograr una calificación estándar, ya que las experiencias y vivencias no son las mismas para cada individuo, por los muchos factores que intervienen en el ambiente laboral.

Se puede conceptualizar a la **experiencia laboral** como el conjunto de conocimientos que puestos en práctica pueden entrar en contacto con situaciones propias de la actividad laboral, se forja a través del contacto directo o indirecto con funciones, políticas o cargos desempeñados. Todas estas interrelaciones terminan afirmando o denegando las expectativas de los trabajadores respecto a su entorno laboral y sus funciones, contribuyendo a crear los pensamientos, emociones y estados mentales que cimentan la experiencia laboral integral y que influye interiormente en el desempeño del trabajo.

La gestión por **valores** es un reto que establece la forma en que los ejecutivos explicarán la realidad e idearán estrategias para interactuar con el entorno un pensamiento de administración que concibe la gestión a partir de la importancia del factor humano como elemento base del progreso de la organización, que apunta a maximizar el compromiso de los empleados, centralizando su atención en valores organizacionales, como el mejor camino para alcanzar los retos trazados, por la necesidad de adaptarse al cambio de un entorno turbulento, siendo consciente además, de su rol social.

Para el caso de las **habilidades** estas pueden ser conocidas como laborales o profesionales, y no son más que las aptitudes con las que se puede corresponder a una actividad en la organización con lo cual se puede lograr la eficiencia y ser más competitivo, por ello, es parte de las competencias por las cuales se puede destacar en el ámbito laboral.

La destreza es la capacidad con que los individuos llevan a cabo de la mejor manera una tarea o trabajo, sin importar sea de carácter mental o manual las destrezas dan cuenta del éxito de lo emprendido, comúnmente a los individuos que demuestran destrezas se les menciona como diestros.

Gestión del Conocimiento Explícito: Enmarca todo lo relacionado con la formalidad y la objetividad que a través de metodologías se forman las habilidades, virtudes y comprensión del individuo. Los colaboradores poseen y expresan sus conocimientos logrados a través de la formación empírica, académica u/o experiencia ganada con años de trabajo.

La formalidad y objetividad de los conocimientos establecen pautas ordenadas e identificables para poder establecer lineamientos de desarrollo y hacer posible la gestión del talento humano en armonía con las metas tanto organizacionales como individuales, permite establecen ratios para la medición del desempeño, adaptación al cambio y potencialización de capacidades en los colaboradores.

Una costumbre muy arraigada a nuestra sociedad es la que relaciona y ubica a los individuos en el ámbito laboral por los grados de educación **formal** que han logrado, la educación formal o estructurada se basa en establecer niveles de dominio del conocimiento a través de estudios básicos o especializados, capacitaciones que constaten el conocimiento adquirido y sirvan de garantía para la realización o asignación de funciones o/u tareas.

Se puede gestionar el conocimiento en función a la resolución de problemas y fortalecer habilidades, hacer diestros a los colaboradores se promueve de forma **objetiva**, es decir, se promueve de manera planificada en base a indicadores, evaluaciones y exigencias que ayuden a dar cuenta de la mejora en las destrezas durante y después del proceso de aprendizaje o enseñanza. Para la empresa los conocimientos objetivos y eventuales son los que definen la efectividad de los puestos que son desempeñados. De acuerdo con Manuel Guillé y Vicente H. Alcaraz, para alcanzar los objetivos del aprendizaje el conocimiento se conforma de un orden **metódico** de enseñanza de acuerdo

con la estrategia a emplear para lograr el aprendizaje. Se busca preparar, mejorar o perfeccionar aptitudes que permitan demostrar el conocimiento que ayude a la consecución de metas y resolución de problemas (Meneses, 2015).

Fortalecimiento Organizacional

En primer lugar, se trata de dos términos que engloban fácilmente la sucesión de objetivos logrados o alcanzados por la consecución de actividades exitosas.

El Fortalecimiento

De acuerdo con Hillerman (2012) la concepción de fortalecimiento parte de una reflexión muy práctica y simple como percibir que este término nos hace referencia a “aumentar la fuerza”, básicamente potenciar, impulsar o solidificar algo para que este sea más resistente ante las pruebas o vicisitudes del medio, y puede sobresalir la pregunta ¿Cómo?, dependiendo la respuesta de que es lo que se quiere fortalecer y que medios se pueden emplear para lograr dicho objetivo. Para la presente investigación, este verbo está relacionado al hecho o visión de que la organización sea lo suficientemente planificada, dirigida y controlada para resistir toda prueba o aspereza del medio, y ahora bien la organización se fortalece de adentro hacia afuera con sus integrantes y recursos, aunque al fin y al cabo es la mente humana la más poderosa arma para generar valor.

Sin duda alguna el fortalecimiento es visto con una serie de términos semejantes, al cabo de los últimos años los estudios sobre desarrollo organizacional, gestión organizacional, dirección estratégica, toma de decisiones gerenciales, etc. No son más que secuencias con las cuales se llega al fortalecimiento, son parte de en la continuada labor de ejercer el predominio, autonomía y competitividad en el mercado.

La Organización

Conocida globalmente como la personificación de la planificación y ejecución, la cual respeta una jerarquía de personas, puestos, principios, estatutos y funciones. La organización es fácilmente relacionada con los términos empresa o institución, aunque esta es mucho más extensa, es la fórmula que lleva a la convivencia y unidad, dispone de recursos e integrantes que se identifican, apoyan y colaboran en pro de un mismo fin.

Para Porras (2018), la organización no se limita al marco de la formalización o fines de lucro, pues estas comienzan en su mayoría por fines individuales o grupales, los cuales por su misma composición pueden adoptar intereses múltiples.

Quintero et al. (2017), define el fortalecimiento organizacional como el proceso por el cual las estructuras asociativas del mercado (empresas) experimentan desarrollo y progreso junto a la mejora de sus actividades integradas a sus objetivos, misión y visión. Las empresas son vitalizadas, fortalecidas cuando factores como el clima organizacional, atención al cliente, gestión humana, operaciones están bien cementadas y lideradas poniendo en práctica valores y conductas que reflejen la esencia de la empresa, no se trata de un resultado a corto plazo, mucho menos ni absoluto ni eterno. El fortalecimiento para la organización es un trabajo que involucra tanto a recursos económicos, financieros y sobre todo a los individuos involucrados quienes deben comprender el valor del papel que desempeñan en la organización, esto debe estar acompañado de políticas que logren integrar a los ejecutores y formen una verdadera cultura propia que respalde sobre todo a los clientes internos y externos.

Para Valle (2017) el fortalecimiento visto desde la óptica organizacional expresa acciones priorizando a los ejecutores y las herramientas para lograrlo, la organización por sí sola no puede comprar el fortalecimiento y si se pudiera el reto es mantenerlo, por eso la importancia del diagnóstico sincero por parte de quienes tienen el poder de decisión, se tiene que trabajar desde adentro de la

propia organización teniendo en claro las capacidades que cuentan en logística e inversión, y de ser necesario tratar de agenciarse de las mismas. Es un enfoque holístico de los que somos y de lo que queremos ser.

Según Manzano (2017) el fortalecimiento organizacional es un proceso metódico, administrativo y consecuencial a todo nivel de la empresa o institución orientado a elevar los niveles perceptibles cuantitativos y cualitativos demostrando eficiencia y eficacia en sus actividades. Llevar a la empresa al siguiente nivel, se habla de elevar sus ingresos, pero también de traspasar los mismos horizontes del tiempo y lugar, las empresas modernas establecen metas cada vez más ambiciosas, considerando que para alcanzarlas suponen afrontar riesgos, los actuales fenómenos del mercado prevén que se debe fijar bien a la organización como estable o sólida frente a los competidores y sus clientes, de lo contrario es cuestión de tiempo que las crisis azoten sus bases. Es a la vez un verbo, una acción de optimizar y mejorar la eficiencia mediante capacidades gerenciales organizativas, como resultado de una mejor y mayor atención en la eficiencia.

Los factores que contribuyen al fortalecimiento organizacional, la forma de hacer empresa cambia, ya que se deben tener en cuenta factores desapercibidos para determinar qué empresa es líder en el mercado. Una verdadera ventaja competitiva es estar identificados plenamente en el mercado, claro que para ello se deben saber relucir todas las virtudes de la organización, aspecto de cómo nos conciben y sobre todo como nos concebimos, es de mayor importancia para alcanzar los estándares deseados en pro de demostrar crecimiento y desarrollo, siendo este el ideal de todas las organizaciones (Díaz et al., 2017).

Según Salazar (2018) tanto las organizaciones públicas como privadas tienen la obligación de prestar atención y dar respuesta a los retos consecuencia de los cambios y exigencia del entorno local, regional, nacional y mundial; ninguna empresa puede permitirse el error de pasar por sentado los entornos políticos, sociales, sanitarios y económicos, mucho menos perder su identidad en el camino, no se trata de volver a la empresa más estable porque sí como un

proceso cualquiera, es fortalecer, mejorar e implementar procesos de consolidación de relaciones con el medio y sus agentes involucrados, la organización tiene que interactuar hasta con sus competidores, este es un posicionamiento claro en la realidad y una determinante para decidir en ella. Hoy por hoy, las organizaciones han considerado los diferentes contextos como un reto para su adaptación y aceptación en el mercado, pero no se puede lograr dicho cometido sin haber hecho una remembranza y redescubrimiento a su historia, experiencias, problemáticas y vivencias. Si no se han planteado lo que son, ¿Como van a pretender definir lo que serán?, es importante tener en claro el aporte social, para mirar el negocio basándose no solo en números sino en la calidad, es aquí donde pueden empezar a implementarse los planes estratégicos para su fortalecimiento junto al desarrollo de capacidades, habilidades, visiones y aptitudes.

En cuanto a sus características, el fortalecimiento organizacional resulta imprescindible en pro de afirmar el crecimiento y desarrollo para todos en la organización, al fin y al cabo, los útiles de oficina, las maquinarias y equipos o los locales no perciben si la empresa va por buen camino o no, tampoco pueden aportar más que las funciones por las cuales han sido adquiridas, esta es una tarea de los seres humanos. Por más tecnología sofisticada o materiales de excelente calidad, no se puede determinar si esto será definitivamente el éxito de la organización es más, empresas como Nokia pioneros y líderes en ventas desaparecieron del mercado tal cual como estuvieron posicionados en la cima, esto depende solo de sus colaboradores, por ello entendemos que el desarrollo tiene y debe llegar a las personas involucradas, para que sus integrantes mantengan su interes y esfuerzos encaminados a que la empresa siga existiendo, por ello se toma en serio el compromiso de seguir contribuyendo a su éxito, hay que mejorar la vida de las personas, tanto de los clientes internos como externos pero muy sinceramente de los propios trabajadores, porque son cómplices del éxito o fracaso de la organización.

En el medio podemos encontrarnos empresas de renombre y cuando se nos ha consultado por alguna organización donde quisiéramos trabajar, nos visualizamos comúnmente con una de mayor renombre y trascendencia nacional

o internacional, donde las compensaciones logren acaparar las necesidades básicas y sobre todo permita lograr los lujos materiales que eleven el “Status Quo”, aunque otras personas preferirían aliviar altruistamente las necesidades de sus seres queridos o demás semejantes, el ser humano es muy diverso en sus pretensiones y la forma como se sienten satisfechos los individuos depende de sus propias consideraciones, análisis y retrospectiva (AECID, 2013).

Como dimensiones del fortalecimiento organizacional los autores Quintero et al., (2017) en su artículo cuyo título nos habla del Proceso de Fortalecimiento de las Organizaciones Sociales, lo dimensionan con los siguientes conceptos:

- **La Cooperación:** es la integración de factores individuales que pueden ejecutar labores coordinadas similares o distintas en pro de generar un sistema efectivo que permita llegar a la meta, en la organización cuentan todas las acciones de los individuos sus esfuerzos habituales, su integración a los grupos y equipos de trabajo, sus aportes para simplificar las tareas, el encontrarse involucrados las acciones en conjunto permite distinguir el afán del esfuerzo propuesto para llegar al objetivo común.

- **El Compromiso:** conscientes de que cumplimos una función determinada en la organización aceptamos el grado de responsabilidad que ello requiere, pero el significado de la existencia en la organización no es mera acción procedimental rutinaria, por ello el compromiso legítimo es la cuota extra que el colaborador entrega a su organización, sintiéndose parte de e involucrado más allá de lo que se le ha asignado. El compromiso asume los problemas y objetivos como propios logrando la identificación con los suyos, ya que se ha concientizado que los fines individuales y comunes se complementan en la organización.

- **La Toma de Decisiones:** generalmente se considera que las decisiones recae siempre sobre los altos mandos de la organización,

los directivos o jefes que por sus escalas jerárquicas llevan las riendas de la empresa. En parte es correcto, pero la toma de decisiones no se puede enmarcar y sellar como una cualidad exclusiva de los administrativos. El ser humano por su misma condición razona y elige, esto ya es decidir y la organización vive de decisiones tras decisiones, por los pasillos del edificio, en las actividades propias de cada puesto. El poder de las decisiones bien encaminadas permiten el progreso y una mejor visión del negocio junto a sus operaciones integradas, los aportes, la resolución de conflictos, el trato al personal ya son decisiones organizacionales.

- **La Conciencia Social:** encierra factores pragmáticos que engloban el ser y el hacer en el puesto organizacional, lo ideal es que se conciba como propio y asumir su identidad y la de sus semejantes en la empresa. Busca trascender de lo inmuto que puede ser un horario de trabajo, requiere el análisis de la forma como nos relacionamos buscando influir positivamente dentro y fuera de la organización dejando huella, la empresa no puede operar aislada y necesita ser relacionada con su comunidad.

Definición de términos básicos

Cognición Social:

Muy relacionada con la responsabilidad social de las organizaciones, pero diferenciada por la propia manifestación de los colaboradores de la organización hacia su comunidad, se plantea que se deben atender a los stakeholders sociales con los cuales coexisten las organizaciones. (Aspíllga, 2012, p.65).

Compromiso:

También conocido como lealtad de los colaboradores, es el grado con que un trabajador se siente identificado con la empresa, así como predispone de manera voluntaria sus capacidades para el cumplimiento de las tareas asignadas,

de ser necesario aporta mucho más de lo que esté demandado a dar por contrato u orden. (Davis y Newstrom, 2000, p. 97).

Conocimiento Implícito y Explícito:

Ambos conocimientos acompañan al individuo, el conocimiento explícito es todo pensamiento que puede ser articulado, codificado y reproducido por diferentes medios, a diferencia del conocimiento tácito que es aquel que se llega a obtener a través de las vivencias y experiencias que llegan a ser comunicadas de manera indirecta. (Nonaka y Takeuchi, 2019, p. 54).

Cooperación:

Es el componente primordial que engloba la contribución de todos los individuos que conforman la organización unificando capacidades, esfuerzos y virtudes para el logro de los objetivos macro establecidos, su éxito depende del grado de satisfacciones e insatisfacciones que los colaboradores obtengan en el proceso de trabajo en equipo a nivel organizacional (Rincón, 2018, p. 62).

Decisiones:

Es la libertad de aceptar respecto a los siguientes pasos que llevan a cabo las empresas o a las personas, eliminando o disminuyendo el grado de incertidumbre y riesgo de los activos o personas a cargo. En las organizaciones se suele relacionar con los altos mandos y su nivel de responsabilidad, pero las decisiones no dependen de jerarquías, están más relacionadas con los criterios. (Borea y Vélez, 2017, p. 6).

Gestión del Conocimiento Explícito

Enmarca todo lo relacionado con la formalidad y la objetividad que a través de algunas metodologías se forman las habilidades, virtudes y comprensión del individuo. Los colaboradores poseen y expresan sus conocimientos logrados a través de la formación empírica, académica u/o experiencia ganada con años de trabajo.

La formalidad y objetividad de los conocimientos establecen pautas ordenadas e identificables para poder establecer lineamiento de desarrollo y

hacer posible las metas tanto organizacionales como individuales, permite establecer ratios para la medición del desempeño, adaptación al cambio y potencialización de capacidades en los colaboradores. (Alvarado y Barba, 2016).

Gestión del Conocimiento Tácito

Se establece más allá de lo visible del individuo, está enmarcado en el plano subjetivo donde la experiencia, valores, habilidades y destrezas juegan un papel fundamental para poder conocer a la persona. Su naturaleza situacional lo hace difícil de codificar para lograr una calificación estándar, ya que las experiencias y vivencias no son las mismas para las personas por los muchos factores que intervienen en el ambiente laboral.

Toma de Decisiones

El poder de las decisiones bien encaminadas permite el progreso y una mejor visión del negocio junto a sus operaciones integradas, los aportes, la resolución de conflictos, el trato al personal, ya son decisiones organizacionales donde intervienen todas las escalas jerárquicas.

Como hipótesis general:

H₀: No existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y Fortalecimiento Organizacional en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara

H₁: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y Fortalecimiento Organizacional en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara

Como hipótesis específicas:

- Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la cooperación en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara

- Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara

- Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la toma de decisiones en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara

- Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Conciencia Social en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTOS	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: Gestión del Talento Humano (Variable Independiente X)	<p>La gestión del talento humano se define como la misión de administrar y crear valor aprovechando el potencial sobre el conocimiento de los individuos que pertenecen a una organización y desarrollarlo para convertirlo en resultados que lleven a la mejora continua tanto al trabajador como a la organización. Las ocupaciones bien definidas en las empresas deben ser bien ejecutadas y esto solo se logra con conocimiento y talento que basados en experiencias y capacitaciones dan mayor realce a la organización en su conjunto. (Alvarado y Barba, 2016)</p>	<p>La V1 tiene como dimensiones la Gestión del Conocimiento Tácito que se define como el plano subjetivo de la experiencia, valores, habilidades y destrezas; y la Gestión del Conocimiento Explícito que comprende lo formal, objetivo y metódico. (Alvarado y Barba, 2016)</p> <p>Su medición será a través de un cuestionario que consta de 14 ítems.</p>	Gestión del Conocimiento Tácito	Experiencia Valores Habilidades Destrezas	P 1 – 8	Cuestionario de Gestión del Talento Humano	Ordinal
			Gestión del Conocimiento Explícito	Formal Objetivo Metodología	P 9 - 14		
V2: Fortalecimiento Organizacional (Variable Independiente Y)	<p>El fortalecimiento organizacional se define como el proceso por el cual las estructuras asociativas del mercado (empresas) experimentan desarrollo y progreso junto a la mejora de sus actividades integradas a sus objetivos, misión y visión. Es clave ofrecer las mejores condiciones para el desarrollo de los ejecutores de las actividades claves en la organización, el personal de las empresas con sus necesidades satisfechas, constituyen organizaciones sólidas y perdurables. (Quintero et al., 2016).</p>	<p>La V2 con sus dimensiones: La cooperación que es la ejecución de labores coordinadas. El compromiso que es la aceptación de la responsabilidad. La Toma de Decisiones que es el buen definir de acciones que conllevan al progreso y La Conciencia Social: Es el buscando influir positivamente dentro y fuera de la organización. (Quintero et al., 2016).</p> <p>Su medición será a través de un cuestionario que consta de 16 ítems.</p>	Cooperación	Forma Estructurada Acción social Colaboración Acciones Cotidianas	P 15 – 18	Cuestionario de Fortalecimiento Organizacional	Ordinal
			Compromiso	Acciones Conscientes Intereses Individuales Intereses Comunes	P 19 – 21		
			Toma de Decisiones	Acuerdos Comprensión Análisis de Situaciones Proponer Contribuir	P 22 – 26		
			Conciencia Social	Interrelación Identidad Compromiso La Responsabilidad	P 27 - 30		

II METODOLOGÍA

2.1 Objeto de estudio

En este estudio se utilizaron las teorías de acuerdo a la revisión literaria vigente para profundizar en las variables, complementándose de esta manera los nuevos conocimientos que se obtendrán, los cuales servirán a futuro para nuevos estudios. Adicionalmente, su enfoque será cuantitativo, ya que se aplicarán herramientas estadísticas para la medición de los datos, siendo su línea de investigación la Gestión de Desarrollo Organizacional y Talento Humano, como sub línea Gestión de Personas.

Tipo de investigación

Es una investigación correlacional, descriptiva y por su disposición también es básica. De acuerdo a Valderrama (2015) la investigación básica comúnmente se relaciona por ser un estudio denominado teórico o fundamental, siendo que su principal utilidad es generar conocimientos científicos aunque no propicie la experimentación in situ, siendo su principal ejecución la de recolectar información para originar la creación de nuevos conocimientos, leyes o teorías.

2.2 Instrumentos – técnicas

Se empleó el Método hipotético deductivo el cual según Flores (2019) Karl Popper lo define como el proceso de conjeturar hipótesis o diseñar una explicación primaria, para posteriormente con la observación y el análisis de datos puedan llegar a establecer conclusiones aceptables, que a la postre puedan ser demostradas por medio de la experimentación. Así pues, de premisas inferenciales primarias, muchas veces empíricas, se pueda presentar las hipótesis iniciales que puedan ser justificadas positivamente ante las exigencias de campo siendo para entonces aceptada o refutada total o parcialmente.

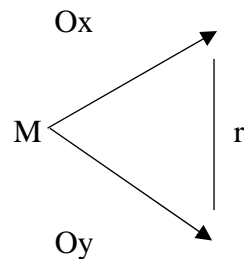
Su enfoque es cuantitativo, ya que acompaña la iniciativa de cuantificar y medir las variables junto a su comportamiento en la empresa, para que posteriormente, se pueda evidenciar las principales características y como se

relacionan unas con otras permitiendo despejar la hipótesis general y específicas planteadas en la presente investigación.

Diseño de investigación

El autor Sampieri (2019) de acuerdo con sus fundamentos conceptuales metodológicos y académicos, manifiesta que el diseño es el procedimiento para recabar datos (información) en razón de aseverar posiciones y posibilidades ante la realidad problemática.

En beneficio de poder identificar la relación existente y para la comprobación o el refutar la hipótesis, se consideró prudente el emplear el esquema de estudio descriptivo correlacional no experimental para una investigación no experimental que se representa esquemáticamente así:



Siendo que:

M : Muestra del personal operativo de la Constructora Pirámide SRL.

Ox: Observación de la Gestión del Talento Humano.

r: Coeficiente de correlación entre las dos variables.

Oy: Observación del Fortalecimiento Organizacional.

2.3 Análisis de Información

Población, muestra y muestreo

Población

De acuerdo a los autores Arias et al., (2016) la población de estudio es una agrupación mayor de juicios concretos que están delimitados y accesibles, que conforma el relativo para la elección y la aplicación de la fórmula muestral, para

así tener un subconjunto nuevo que reúna las particularidades de afectación por parte de los fenómenos o variables a estudiar.

Para la investigación el universo poblacional estuvo determinado por personal operativo de la Constructora Pirámide SRL, situada en la ciudad norteña de Talara, en la región de Piura, la cual asciende a 100 trabajadores.

Criterio de Inclusión:

Personal de Pirámide SRL, que se encuentren laborando en proyectos cuya ejecución este a cargo de la empresa, durante el periodo 2020 -2021.

Criterio de Exclusión:

Trabajadores con licencias.

Trabajadores con descanso médico.

Muestra

Según Hernández (2016) cuando se consideran elementos elegidos respetando ciertos criterios o seleccionados aleatoriamente con el propósito de estudiar un evento que afecta las propiedades de una población, a este subconjunto se le conoce como muestra, en otras palabras, es la porción del universo o población que reuniendo ciertas características, sirve para representarla ante el rigor de un estudio o investigación.

La muestra fue constituida por el personal operativo de la Constructora Pirámide SRL, con una población de 100 trabajadores operativos, se trabajo con 76 trabajadores ya que 24 de ellos estaban con licencia, descanso médico o habían faltado.

Muestreo

Teniendo en cuenta a Otzen (2017) el muestreo es la herramienta estadística que mediante reglas matemáticas se determina la agrupación representativa de una población en un determinado estudio. Asimismo, el autor explica que mediante el muestreo probabilístico se considera conocer la

posibilidad de representación que cada elemento puede representar con mayor perspectiva respecto a la población.

En consecuencia, para el estudio en curso se planteó utilizar la técnica de muestreo probabilístico y a su vez el tipo de estratificación aleatoria de la misma, por lo cual se empleó la siguiente fórmula para población finita:

Valores: Formula:

$$n = \frac{NZ^2PQ}{(N-1)e^2 + Z^2PQ}$$

N; Población

Z; Nivel de confianza

P; Probabilidad a favor

Q; Probabilidad en contra

e; Error de estimación

Para encontrar los valores de probabilidad a favor y en contra (P y Q) se realizó una consulta previa aleatoria al 40% del personal operativo (40 trabajadores) de la empresa, debido a establecer el nivel de familiarización con las variables de estudio.

Es así como se puede verificar que de los 40 trabajadores 29 Sí conocen los términos, siendo que 11 No los conocen. Tal como se refleja a continuación:

Tabla 1

Consulta previa a los trabajadores sobre el conocimiento de las variables de estudio Gestión del Talento Humano y Fortalecimiento Organizacional.

Alternativa	Trabajadores	Porcentaje
Sí	29	72.50%
No	11	27.50%
Total	40	100%

P; probabilidad a favor = 72.50%
 Q; probabilidad en contra = 27.50%

Valores:

N; Población = 100
 Z; Nivel de confianza= 1,96 (confianza 95% y significancia 0,05)
 P; probabilidad a favor = 72.50%
 Q; probabilidad en contra = 27.50%
 e; Error de estimación = 0.05

Reemplazando:

$$n = \frac{NZ^2PQ}{(N-1)e^2 + Z^2PQ}$$

$$n = \frac{100 * 1.96^2 * 0.7250 * 0.2750}{(100-1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.7250 * 0.2750}$$

n = 75.58 = 76 trabajadores

Tal como se planteó, para la estratificación de la muestra se considerará los subgrupos ocupacionales dentro de la categoría de personal operativo de la empresa los cuales son: mecánicos, pintores, soldadores, arenadores y ayudantes.

Tabla 2

Estratificación de la muestra para aplicación de instrumentos para las variables de estudio.

Especialidad	Población	Código Estratificación	Muestra	Redondeo
Mecánicos	25		19.00	19
Pintores	15		11.40	11
Soldadores	18	0.76	13.68	14
Arenadores	8		6.08	6
Ayudantes	34		25.84	26
Total	100	0.76	76	76

Código de Estratificación 76/100 = 0.76

Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Teniendo en cuenta a Pavlovich (2018) como técnica se puede emplear a la encuesta, ya que es una herramienta que sirve para reunir todos los atributos posibles de los participantes, convirtiéndose en un medio eficaz de recolección de datos. (p. 27)

Se empleó como instrumento de recolección de datos el cuestionario al Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. TALARA, en pro de analizar las variables de estudio.

Instrumento

Y tal como lo expresa Pavlovich (2018), el cuestionario es un instrumento organizado por interrogantes abiertas o cerradas, con dos o más alternativas, las cuales persiguen expresa e implícitamente que el participante sea lo más sincero respecto a sus intenciones o conocimientos referentes a lo que se quiere consultar.

Se ha aplicado un cuestionario de 30 interrogantes de propia autoría, para ser trabajado con el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. TALARA, Correspondiente a la V1 se elaboró 14 preguntas de las cuales 08 corresponden a la variable Gestión del Conocimiento Tácito y 06 corresponden a la variable Gestión del Conocimiento Explícito, en cuanto a la V2 se elaboró 16 preguntas de las cuales 04 corresponden a la variable Cooperación, 03 a la variable Compromiso, 05 a la variable Toma de Decisiones y 04 a la variable Conciencia Social, para las cuales se proporcionó 05 alternativas para cada interrogante de acuerdo a la escala de Likert: Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.

Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Según Grazia (2017) existen distintas operaciones por las cuales pueden ser sometidos los datos en busca de respuestas, se puede emplear la tabulación, registros, clasificación y codificación, pero siempre respetando los procesos matriz.

Como técnica de procesamiento:

Recolección de Datos

Se empleó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario aplicado al personal operativo de la Constructora Pirámide SRL. TALARA

Procesamiento de la Información

Se empleó un cuadro de códigos elaborado en Excel donde se colocarán las interrogantes correspondientes a cada dimensión de las variables de estudio con sus respectivos valores (puntaje) para que pueda ser importando al programa SPSS 26 en pro de su análisis.

Presentación de Resultados

Los resultados fueron presentados usando el programa Excel 2019 en la representación de las tablas exponiendo los resultados cuantificables obtenidos.

Para el análisis e interpretación de los datos se empleó el programa SPSS versión 26 para encontrar el valor confiabilidad que resulto en 0,876 (Alfa de Cronbach), arrojando como resultado que el instrumento que se utilizó es fiable.

2.4 Aspectos éticos en la investigación

De acuerdo al Consejo Superior de Investigaciones Científicas (2019) la ética investigativa requiere la conservación de los procedimientos éticos en las investigaciones científicas.

En el presente estudio se mantendrá la vigencia y puesta en práctica los valores éticos y morales, desde el inicio hasta la presentación y sustentación del mismo, siendo los principios a seguir los siguientes:

- Respeto, ya que se enfatiza en darle el lugar a cada participante donde el trato siempre es con respeto hacia la dignidad de la persona sea cual sea su cargo, formación académica, género o condición física.

- Justicia, ya que se pretende mostrar un resultado que favorezca al logro del descubrimiento de los puntos débiles o fuertes que le permitan subsistir en el mercado brindando trabajo y desarrollo para la comunidad.
- Consentimiento informado, se informará a los participantes de que se trata la investigación y cuál es el fin que persigue la misma, de esta manera, conscientes de la finalidad se espera lograr las respuestas más sinceras ante el cuestionario.
- Anonimato, se reconoce el derecho del uso de la imagen personal por ello el estudio se realizará tomando la participación de los trabajadores bajo el tratamiento de información anónima, respetando su libertad de opinión y expresión, evitando sentirse presionados por hacer saber sus percepciones.
- Autodeterminación, siendo que la participación es libre y voluntaria por parte de los encuestados.

III RESULTADOS

3.1 Presentación y análisis de resultados

3.1.1 Prueba de Normalidad

Prueba de Hipótesis de Normalidad – Kolmogorov - Smirnov

Formulación de la hipótesis:

H₀: La investigación no se ajusta a una distribución normal.

H₁: La investigación se ajusta a una distribución normal.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 0,05 (5\%)$$

Tabla 3

Prueba de Normalidad de la Gestión del Talento Humano y el Fortalecimiento Organizacional.

Variable Dependiente	Gestión del Talento Humano	Kolmogorov-Smirnov ^a		
		Estadístico	gl	Sig.
Fortalecimiento	Adecuado	,158	26	,093
Organizacional	Completament e Adecuado	,071	50	,200

Regla de Decisión:

La prueba de normalidad de la Gestión del Talento Humano con el Fortalecimiento Organizacional, se aprecia en la Tabla 3. La prueba Kolmogorov - Smirnov nos da dos significaciones asintóticas mayores que 0,05; por lo cual rechazamos la hipótesis nula H₀ y aceptamos la hipótesis alterna H₁.

Interpretación: Por tanto, la Variable Gestión del Talento Humano con Fortalecimiento Organizacional en los participantes, tiene distribución normal, asimismo, se utilizará la técnica paramétrica de Pearson para hacer el análisis de correlación.

3.1.2 La relación entre la Gestión del Talento Humano y Fortalecimiento Organizacional

Tabla 4

Análisis de correlación de los Gestión del Talento Humano con el Fortalecimiento Organizacional

		Correlaciones	
		Gestión del Talento Humano	Fortalecimiento Organizacional
Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,991**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	76	76
Fortalecimiento Organizacional	Correlación de Pearson	,991**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	76	76

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

Interpretación: La tabla 4, indica la correlación entre la variable independiente Gestión del Talento Humano y la variable dependiente Fortalecimiento Organizacional, en donde encontramos un grado de correlación significativa alta en el nivel 0,01 bilateral de $r=0,991$ (Donde r: Estadístico de Pearson). Si analizamos el Coeficiente de determinación encontramos que $r^2 = 0,9821$; el cual puede interpretarse que el 98,21% del Fortalecimiento Organizacional es debido a una adecuada Gestión del Talento Humano.

3.1.3 La relación entre la Gestión del Talento Humano y la Cooperación

Tabla 5

Relación entre la Gestión del Talento Humano y la Cooperación en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara

		Correlaciones	
		Gestión del Talento Humano	Cooperación
Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,762**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	76	76
Cooperación	Correlación de Pearson	,762**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	76	76

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

Interpretación: La tabla 5, indica la correlación entre la variable independiente Gestión del Talento Humano y la dimensión cooperación, en donde encontramos un grado de correlación significativa alta en el nivel 0,01 bilateral de $r=0,762$ (Donde r: Estadístico de Pearson). Si analizamos el Coeficiente de determinación encontramos que $r^2 = 0,5806$; el cual puede interpretarse que el 58,06% de la Cooperación depende de la Gestión del Talento Humano.

3.1.4 La relación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso

Tabla 6

Relación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara

		Correlaciones	
		Gestión del Talento Humano	Compromiso
Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,765**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	76	76
Compromiso	Correlación de Pearson	,765**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	76	76

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

Interpretación: La tabla 6, indica la correlación entre la variable independiente Gestión del Talento Humano y la dimensión compromiso, en donde encontramos un grado de correlación significativa alta en el nivel 0,01 bilateral de $r=0,765$ (Donde r: Estadístico de Pearson) . Si analizamos el Coeficiente de determinación encontramos que $r^2 = 0,5852$; el cual puede interpretarse que el 58,52% de la Compromiso depende de la Gestión del Talento Humano.

3.1.5 La relación entre la Gestión del Talento Humano y la Toma de Decisiones

Tabla 7

Relación entre la Gestión del Talento Humano y la Toma de Decisiones en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara

		Correlaciones	
		Gestión del Talento Humano	Toma de Decisiones
Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,792**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	76	76
Toma de Decisiones	Correlación de Pearson	,792**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	76	76

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

Interpretación: La tabla 7, indica la correlación entre la variable independiente Gestión del Talento Humano y la dimensión toma de decisiones, en donde encontramos un grado de correlación significativa alta en el nivel 0,01 bilateral de $r=0,792$ (Donde r: Estadístico de Pearson) . Si analizamos el Coeficiente de determinación encontramos que $r^2 = 0,6273$; el cual puede interpretarse que el 62,73% de la Toma de Decisiones depende de la Gestión del Talento Humano.

3.1.6 La relación entre la Gestión del Talento Humano y la Conciencia Social

Tabla 8

Relación entre la Gestión del Talento Humano y el Conciencia Social en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara

		Correlaciones	
		Gestión del Talento Humano	Conciencia Social
Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,622**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	76	76
Conciencia Social	Correlación de Pearson	,622**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	76	76

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

Interpretación: La tabla 8, indica la correlación entre la variable independiente Gestión del Talento Humano y la dimensión conciencia social, en donde encontramos un grado de correlación significativa moderada en el nivel 0,01 bilateral de $r=0,622$ (Donde r: Estadístico de Pearson) . Si analizamos el Coeficiente de determinación encontramos que $r^2 = 0,3869$; el cual puede interpretarse que el 38,69% de la Conciencia Social depende de la Gestión del Talento Humano.

3.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis General:

H₀: No existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y Fortalecimiento Organizacional en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara

H₁: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y Fortalecimiento Organizacional en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara

Tabla 9

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1242,347 ^a	483	,000
Razón de verosimilitud	401,382	483	,997
Asociación lineal por lineal	73,716	1	,000
N de casos válidos	76		

a. 528 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,01.

Regla de Decisión:

Indica que el valor critico observado $0,000 < 0,05$; por tanto, de las hipótesis se refuta la nula y se admite la alterna.

Hipótesis Específicas

Hipótesis Específica 01:

H₀: No existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Cooperación en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara

H₁: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Cooperación en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara

Tabla 10

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	301,245 ^a	210	,000
Razón de verosimilitud	176,473	210	,955
Asociación lineal por lineal	43,539	1	,000
N de casos válidos	76		

a. 242 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,01.

Regla de Decisión:

Indica que el valor crítico observado $0,000 < 0,05$; por tanto, de las hipótesis se refuta la nula y se admite la alterna.

Hipótesis Especifica 02:

H₀: No existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL.
Talara

H₁: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL.
Talara

Tabla 11

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	266,255 ^a	189	,000
Razón de verosimilitud	154,072	189	,970
Asociación lineal por lineal	43,937	1	,000
N de casos válidos	76		

a. 220 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,01.

Regla de Decisión:

Indica que el valor critico observado $0,000 < 0,05$; por tanto, de las hipótesis se refuta la nula y se admite la alterna.

Hipótesis Específica 03:

H₀: No existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Toma de Decisiones en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara

H₁: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Toma de Decisiones en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara

Tabla 12

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	245,705 ^a	189	,000
Razón de verosimilitud	191,698	189	,432
Asociación lineal por lineal	47,075	1	,000
N de casos válidos	76		

a. 220 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,01.

Regla de Decisión:

Indica que el valor critico observado $0,000 < 0,05$; por tanto, de las hipótesis se refuta la nula y se admite la alterna.

Hipótesis Específica 04:

H₀: No existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Conciencia Social en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara

H₁: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Conciencia Social en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara

Tabla 13

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	212,113 ^a	168	,000
Razón de verosimilitud	154,646	168	,762
Asociación lineal por lineal	29,057	1	,000
N de casos válidos	76		

a. 198 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,01.

Regla de Decisión:

Indica que el valor critico observado $0,000 < 0,05$; por tanto, de las hipótesis se refuta la nula y se admite la alterna.

IV DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el estudio se planteó como finalidad general determinar cómo es la relación entre la Gestión del Talento Humano y Fortalecimiento Organizacional en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara, para ello se trabajó con la participación de 76 encuestados todos trabajadores operativos de la constructora donde se obtuvo como coeficiente de correlación de Pearson $Rho = 0,991$ (99,10%) con lo que se demuestra un grado de correlación significativo y alto entre las variables, lo cual permite aceptar la hipótesis planteada. Este resultado coincide con la tesis de posgrado denominada Diseño de un Modelo de Gestión de Talento Humano para Fortalecer la Gestión Organizacional de una Empresa Ubicada en el Norte de Quito Caso: MILSEGSAL CIA. LTDA. donde se concluye con una relación significativamente alta entre ambas variables siendo esta del 0,901 (90,01%).

Adicionalmente, se difiere con el resultado encontrado con Flores (2020) en su trabajo Gestión del Talento Humano en el Fortalecimiento Organizacional del Gobierno Regional, Lima 2020, donde su principal hallazgo encontrado fue que la correlación entre variables es significativamente baja de un 0,3803 (38,03%) de acuerdo a la prueba de Pearson.

En relación al primer objetivo específico, determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la cooperación en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara, se obtuvo como coeficiente de correlación de Pearson $Rho = 0,762$ (76,62%) que demuestra un grado de correlación significativa alta entre la Gestión del Talento Humano y la cooperación, lo cual permite aceptar la hipótesis planteada. Este hallazgo coincide con Garcés (2020) en el estudio titulado Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura, 2020; donde la Gestión del Talento Humano influye significativamente en la cooperación 0,765 (76.5%)

Asimismo, se discrepa con lo encontrado por Flores (2017) en su trabajo Incidencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas Municipio del Departamento de Madriz

en el primer semestre 2016, donde uno de sus hallazgos encontrados fue que la correlación entre variable y dimensión es significativamente moderada de un 0,513 (51,34%) de acuerdo a la prueba de Pearson.

En relación con el segundo objetivo específico, determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara, se obtuvo como coeficiente de correlación de Pearson $Rho = 0,765$ (76,65%) que demuestra un grado de correlación significativa alta entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso, lo cual permite aceptar la hipótesis planteada. Este hallazgo coincide con Vargas (2018) en el estudio titulado Gestión del Talento Humano y Fortalecimiento Organizacional en un centro de salud, 2018; donde la Gestión del Talento Humano tiene una significancia alta en el compromiso de los trabajadores en un 0,821 (82.12%)

Asimismo, se discrepa con lo encontrado por Gonzáles (2018) en su estudio Relación entre la Gestión del Talento Humano y El Compromiso Organizacional de los Trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura – Perú Año 2018, donde uno de sus hallazgos encontrados fue que la correlación entre variable y dimensión es significativamente baja de un 0,432 (43,20%) de acuerdo a la prueba de Pearson.

En relación al tercer objetivo específico, determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Toma de Decisiones en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara, se obtuvo como coeficiente de correlación de Pearson $Rho = 0,792$ (79,21%) que demuestra un grado de correlación significativa alta entre la Gestión del Talento Humano y la Toma de Decisiones, lo cual permite aceptar la hipótesis planteada. Este hallazgo contrasta con Agamez y Avilés (2018) en el estudio titulado Proceso de Reclutamiento y Selección del Talento Humano por Competencias para el Fortalecimiento del Desempeño Laboral en el Instituto Prestador de Salud, la cual es una tesis de posgrado en la Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología de Panamá; donde la Gestión del Talento Humano tiene una significancia moderada en la Toma de Decisiones en un 0,568 (56.80%)

Asimismo, se discrepa con lo encontrado por Flores (2017) en su estudio Incidencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas Municipio del Departamento de Madriz en el primer semestre 2016, donde uno de sus hallazgos encontrados fue que la correlación entre variable y dimensión es significativamente baja de un 0,284 (28,40%) de acuerdo a la prueba de Pearson.

Y en relación al cuarto objetivo específico, determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Conciencia Social en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara, se obtuvo como coeficiente de correlación de Pearson $Rho = 0,622$ (62,20%) que demuestra un grado de correlación significativo moderado entre la Gestión del Talento Humano y la Conciencia Social, lo cual permite aceptar la hipótesis planteada. Este hallazgo coincide con Agamez y Avilés (2018) en el estudio titulado Proceso de Reclutamiento y Selección del Talento Humano por Competencias para el Fortalecimiento del Desempeño Laboral en el Instituto Prestador de Salud, la cual es una tesis de posgrado en la Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología de Panamá; donde la Gestión del Talento Humano tiene una significancia moderada en la conciencia social de los trabajadores en un 0,653 (65.30%)

Asimismo, se discrepa con lo encontrado por Flores (2020) en su trabajo Gestión del Talento Humano en el Fortalecimiento Organizacional del Gobierno Regional, Lima 2020, donde uno de sus hallazgos encontrados fue que la correlación entre variable y dimensión es significativamente baja de un 0,449 (44,90%) de acuerdo a la prueba de Pearson.

V CONCLUSIONES

De acuerdo con el objetivo general, se encontró que la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y Fortalecimiento Organizacional en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara; es una correlación significativa alta de acuerdo con el coeficiente de Pearson en un grado de nivel 0,01 bilateral de $r=0,991$; siendo su coeficiente de determinación que el 98,21% del Fortalecimiento Organizacional depende de una adecuada Gestión del Talento Humano.

En cuanto al primer objetivo específico, se encontró que la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y la dimensión cooperación en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara; es una correlación significativa alta de acuerdo con el coeficiente de Pearson en un grado de nivel 0,01 bilateral de $r=0,762$; siendo su coeficiente de determinación el 58,06%.

Respectivamente, por el segundo objetivo específico se encontró que la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y la dimensión compromiso en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara; es una correlación significativa alta de acuerdo con el coeficiente de Pearson en un grado de nivel 0,01 bilateral de $r=0,765$; siendo su coeficiente de determinación el 58,52%.

Asimismo, por el tercer objetivo específico se encontró que la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y la dimensión toma de decisiones en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara; es una correlación significativa alta de acuerdo con el coeficiente de Pearson en un grado de nivel 0,01 bilateral de $r=0,792$; siendo su coeficiente de determinación el 62,73%.

Finalmente, por el cuarto objetivo específico se encontró que la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y la dimensión conciencia social en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara; es una correlación significativa moderada de acuerdo al coeficiente de Pearson en un grado de nivel 0,01 bilateral de $r=0,622$; siendo su coeficiente de determinación el 38,69%.

VI RECOMENDACIONES

Se sugiere a la gerencia general, por medio de recursos humanos, elaborar, implementar y monitorear un plan de capacitación, así como la programación de actividades en conjunto con ocasión de conmemorar fechas claves de la empresa como su fundación, todo ello debidamente presupuestado con la finalidad de mejorar el fortalecimiento organizacional y el compromiso de los trabajadores.

Para fomentar y mantener la cooperación, la gerencia general y recursos humanos dar espacios a los trabajadores donde puedan compartir sus experiencias, como talleres donde los más expertos puedan comentar sus buenas prácticas a los más jóvenes de la empresa, así fomentar el compartir de conocimientos y enriquecer la cooperación.

Como estrategia para lograr mejorar el compromiso se sugiere establecer como política de la empresa, entregar esquelas de Bien Hecho que llegan a ser certificados que respaldan al trabajador por sus buenas prácticas en la empresa, a los trabajadores que logren identificar peligros o proponer mejorar en sus procesos de trabajo, de esta manera se avala mediante una constancia el buen proceder del colaborador repotenciando su file personal.

Instalar medios de participación como el buzón sugerencias de los colaboradores, con la finalidad de que puedan ser consideradas sus opiniones en la toma de decisiones en Pirámide SRL.

En búsqueda de la generación de conciencia social y el impacto positivo de la organización en la sociedad, se sugiere que la empresa implemente una bolsa laboral donde los stakeholders (pobladores) puedan presentarse ante oportunidades laborales en la empresa.

Implementar un sistema de boletas electrónico a fin de mejorar la comunicación de la información de pagos para los trabajadores, esto no solo reduciría el archivo físico, sino que ayudaría al colaborador a mejorar la administración de su propio legajo de boletas.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AECID, A. E. (2013). Plan de Fortalecimiento de las Instituciones democráticas en Iberoamérica. *Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo*.
- Agamez, M. M., & Avilés, B. M. (2018). Proceso de reclutamiento y selección del Talento Humano por competencias para el fortalecimiento del desempeño laboral en el Instituto Prestador de Salud. [*Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología*]. https://repositorio.umecit.edu.pa/bitstream/handle/001/1728/Tesis_Mestra_Aviles.pdf?sequence=3.
- Alonso, L. (2000). ¿Cuál es nivel o dificultad de la enseñanza que se está exigiendo en la aplicación del nuevo sistema educativo? *Educar*, 26, 53-74.
- Alvarado, N. M., & Barba, A. M. (2016). Gestión del talento humano e innovación de la enseñanza y el aprendizaje. *Estados Unidos: Copyright*.
- Alvariño, C., Arzola, S., Brunner, J., Recart, M., & Vizcarra, R. (2000). Gestión escolar: Un estado del arte de la Literaruta. *Revista Paideia* 29, 15-43.
- Anderson, S. (2010). Liderazgo Directivo: Claves para una mejor escuela. *Psicoperspectivas*, 9 (2), 34- 52., <http://www.psicoperspectivas.cl>.
- Anderson, S. (2010). *Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela*. Recuperado el 21 de septiembre de 2015, de <http://www.psicoperspectivas.cl>
- Arias Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. [*Revista Alergia México. Revisado en https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf*], 205.
- Aspíllga Alayza, V. (2012). La responsabilidad social empresarial: Conciencia, Solidaridad y Eficiencia. *Pontificia Universidad Católica del Perú*, 63.
- Ausubel, D. (1976-2002). *Teoría del aprendizaje significativo*.
- Aylwin, M. (2006). *Ideas para una Educación de Calidad. Segunda edición*. Santiago de Chile: Fundación Libertad y Desarrollo.
- Balzán Sanchez, Y. (2008). *Acompañamiento Pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapa de educación básica*. Maracaibo, Venezuela: Rafael Urdaneta.
- Batlle, F. (2010). Acompañamiento docente como herramienta de construcción. *Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social.*, 5 (8), 102-110.

- Bernardo F., B. d. (1994). *El Movimiento de Escuelas eficaces: Implicaciones para la innovación educativa*. Obtenido de <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie04a04.htm>
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9-33.
- Bolívar-Botía, A. (2010). *¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? Revisión de la investigación y propuesta*. Granada, España: Revista Internacional de Investigación en Educación.
- Bonilla-Castro, E., & Rodríguez, P. (2005). *Más allá del Dilema de los Métodos*. Colombia: Norma.
- Borea, F., & Vélez Pareja, I. (2017). Modulo Introductorio Teoría de la Decisión. *Universidad Nacional de la Matanza*, 6.
- Cabrera, R. I. (2015). Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014. *Revista Lex*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5157763>, 15 (XIII), 335-355.
- Carlos, F. C., Roberto, H. S., & Pilar., B. L. (2006). *Metodología en la investigación*. (M.-H. d. México, Ed.) México.
- Cavalli, M. (2006). La evaluación de la práctica pedagógica. *Revista Iberoamericana de Educación*, 35 (4), 29-46.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humano: El capital humano de las organizaciones. (9 ed.). (J. M. Chacón, Ed.) México, D.F: McGRAW-HILL. Recuperado de file:///C:/Users/Dell/Downloads/Administración_de_recursos_humanos_9na_e.pdf.
- Científicas, C. S. (2019). *CSIC.ES*. Obtenido de CSIC.ES: <https://www.csic.es/es/el-csic/etica/etica-en-la-investigacion>
- Cuevas, M., & Diaz, F. (2005). El Liderazgo educativo en centros de secundaria. Un estudio en el contexto multicultural de Ceuta. *Revista Iberoamericana de Educación*, 37 (2), 1-18.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2000). Comportamiento Humano en el Trabajo. México. <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>, 97.
- de Medina, M. (2008). *Cultura y clima en las organizaciones educativas, factor determinante en la eficacia del personal docente*.

- DeCenzo, D. A., & Robbins, S. P. (2001). Administración de recursos humanos. *Editorial Limusa S.A.*
- Delgado, J., & Gutiérrez, J. (1999). *Métodos y Técnicas cualitativas de investigación en Ciencias sociales*. Madrid, España: Síntesis Psicología.
- Dessler, G. (2006). Administración de Personal 6ta Edición. *Pearson Education, Inc., publishing.*
- Díaz Díaz, H. (2012). *Nuevas Tendencias y Desafíos de la Gestión Escolar*. Lima. Perú: Somos Maestros.
- Díaz Muñoz, G. (setiembre de 2020). *Metodología del estudio piloto*. Obtenido de SCIELO: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-93082020000300100#aff1
- Díaz, P. J., & Duque, C. J. (2017). Análisis y Fortalecimiento de la Cultura Organizacional en una Institución de Educación Superior de la Ciudad de Cali. *Revista Economía & Administración*. Revisado en <https://revistas.uao.edu.co/ojs/index.php/REYA/article/view/37/31>.
- Edel Navarro, R. (2003). El rendimiento académico: concepto, investigación y desarrollo. *Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*.
- ESAN. (2017). La gestión del talento humano en el Perú: Una tarea en constante desarrollo. *Lima - Perú: Sala de Prensa: Noticias y novedades de ESAN*. Disponible en <https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2017/07/la-gestion-del-talento-humano-en-el-peru-una-tarea-en-constante-desarrollo/>.
- Escamilla Tristán, S. (2006). *El Director Escolar: necesidades de formación para un desempeño profesional*. Bellaterra, Barcelona.
- Eslava, A. E. (2004). Gestión del Talento Humano.
- Farías Toledo, S. (2010). *Tesis: La influencia del liderazgo pedagógico en el rendimiento escolar*. Temuco, Chile: Universidad de la Frontera.
- Flores Guerra, W. N. (2020). Gestión del talento humano en el fortalecimiento organizacional del Gobierno Regional, Lima 2020. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48516>.
- Flores Pauth, M. L., Velásquez Betanco, N. M., & Gómez Rugama, M. P. (2017). Incidencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas Municipio del Departamento de Madriz

- en el Primer Semestre 2016. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/4297/1/17778.pdf>.
- Flores Sánchez, F. A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *REVISTA DIGITAL DE INVESTIGACIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA*. <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>, 108.
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, UNICEF; Ministerio de Educación de Chile. (LLECE 2004). *¿Quién dijo que no se puede? Escuelas efectivas en sectores de pobreza*. Santiago. Chile: UNICEF.
- Freire, S., & Miranda, A. (2014). El rol del director en la escuela: El Liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. En *Discusion y Perspectiva de politica* (pág. 47). GRADE.
- Ganaie, M. U., & Haque, M. I. (2017). Talent Management And Value Creation: A Conceptual Framework. *Aligarh Muslim University*. Retrieved from <https://www.abacademies.org/articles/talent-management-and-value-creation-a-conceptual-framework-6682.html>, 16(2).
- Garcés Solano, H. F. (2020). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura, 2020. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46571/Garc%C3%A9s_SHF-SD.pdf?sequence=1.
- González García, G. D. (2018). Relación entre La Gestión del Talento Humano y El Compromiso Orgaizacional de Los Trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura - Perú Año 2018. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Piura], <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1517/ADM-GON-GAR-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- González, R. M., & Molina, G. A. (2016). Gestión del talento humano: reflexiones desde la Atención. *Carta al Director*, 97-100.
- Gorrochoterri Martell, A. (2007). *Un Modelo para la enseñanza de competencias de liderazgo*. Bogotá. Colombia: Educación y Educadores. Volumen 10 N° 02. Universidad de La Sabana. Facultad de Educación.
- Grazia Moscariello, M. (2017). La Investigación Científica. *WordPress*. <https://proyecteducativoscr.wordpress.com/elaboracion-del-ante->

proyecto/capitulo-iii-marco-metodologico-de-la-investigacion/3-6-tecnica-de-procesamiento-y-analisis-de-datos/, 40-42.

- Hernández Hermosillo, S. M. (2016). Marco Metodológico. *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*.
- Hernández Sampieri Roberto, F. C. (2006). *Metodología en la investigación*. México, México: Mcgraw-Hill/Interamericana de México.
- Hernández Sampieri, R. F. (2001). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México DF: MacGraw Hill Education. INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández, S. R. (2019). *Metodología de la Invetigación*. México: McGranw-Hill / Interamericana Editores S.A.
- Horn Küpfer, A. (01 de octubre de 2013). Liderazgo Escolar en Chile y su influencia en los resultados de aprendizaje. *Tesis doctoral*. Madrid, Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid.
- INEI, I. N. (2013). *Glosario de términos educativos*. Lima.
- Iniciativas Iberoamericanas. (2005). *Educación de calidad para todos*. Fundación Santillana.
- IPEBA. (2011). *Matriz de evaluacion de la calidad de la gestion educativa de instituciones de educacion basica regular*. Lima, Perú.
- Jiménez Ramirez, M. (2000). Competencia social: intervención preventiva en la escuela. *Infancia y Sociedad* 24 , 21-48.
- La teoría del aprendizaje significativo: una revisión aplicable a la escuela actual. (2011). *Revista electrónica de Investigación e Innovación Educativa e Socioeducativa*, 3(1). Obtenido de http://www.in.uib.cat/pags/volumenes/vol3_num1/revista/rodriguez.pdf
- Leithwood, K. (1992). The move toward transformational leadership. *Educational Leadership*, Vol. 58.
- Leithwood, K., & Strauss, T. (2009). Giro escuelas: lecciones de liderazgo. *Education Canadá*, <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=19&sid=4b6a90d3-2303-4276-8937-a3b9dd2d7820%40sessionmgr4002&hid=4109>.

- Leithwood, K., Seashore Louis, K., Anderson, S., & Wahlstrom, K. (2010). *How leadership influences student learning*. (Vol. 9). New York, U. Toronto: Commissioned by the Wallace Foundation, NY.
- LLECE, U. (2004). *¿Quién dijo que no se puede? Escuelas efectivas en sectores de pobreza*. . Santiago, Chile.
- Majad, R. M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. [*Revista de Investigación, Universidad Pedagógica Experimental Libertador*]. Revisado en <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>, vol. 40, 148-165.
- Manzano, D. A. (2017). Estrategia de Fortalecimiento del Compromiso Organizacional y Sentido de Pertenencia en los Docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito. [*Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar*]. <http://repositorionew.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5615/1/T2268-MDTH-Manzano-Estrategia.pdf>.
- Martínez Diloné, H., & González Pons, S. (2010). Acompañamiento Pedagógico y Profesionalización Docente: Sentido y Perspectiva. *Ciencia y Sociedad*, XXXV(3), 534.
- Mejía Giraldo, A., Bravo Castillo, M., & Montoya Serrano, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones Ingeniería Industrial. *Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría*. Revisado en <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360433593002.pdf>.
- Meneses, M. H. (2015). Tendencias Educativas Oficiales en México. *Editorial Porrúa, S.A.* Revisado en http://biblioweb.tic.unam.mx/diccionario/htm/articulos/terminos/ter_e/ense_obje.htm#:~:text=La%20ense%C3%B1anza%20objetiva%20tuvo%20en,introducida%20en%20M%C3%A9xico%20por%20J.&text=Consiste%20en%20%22unir%20el%20objeto,, 569.
- MINEDU. (2010). Lineamientos y estrategias generales para la Supervisión Pedagógica. En *Ministerio de Educación. Viceministerio de Gestión Pedagógica*. (págs. RVM N°038-2009-ED). Lima, Perú: Viceministerio de Gestión Pedagógica, Dirección de Investigación, Supervisión y Documentación Educativa (DISDE).
- MINEDU. (2014). *Marco del buen desempeño del directivo*.
- MINEDU. (2015). *Oficina de Medición de la calidad de los aprendizajes*. Lima, Perú.
- MINEDU. UMC. (2009). *Evaluación Censal de Estudiantes (ECE) Segundo grado de primaria y cuarto grado de primaria de IE EIB. Marco de Trabajo*. Lima.

- Moral, C., & Amores, F. (2014). *Arquitectura Resistente Determinante de Liderazgo Pedagógico en los Centros de Educación Secundaria*. Trabajo de investigación, Universidad de Granada, España.
- Murillo Torrecilla, F. (2011). Mejora de la eficacia escolar en Iberoamerica. In Cambio y mejora escolar (II). *Revista Iberoamericana de Educación*, 49-83 (ISSN:1022-6508).
- Murillo, J. (2006). *Una dirección escolar para el cambio: Del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido*. Obtenido de http://www.rinace.net/arts/vol4num4e/art2_htm.htm
- Nina, D. N. (2016). Gestión del Talento Humano Docente en Instituciones de Educación Primaria del Distrito de Pilcomayo - Huancayo. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4437/Nina%20Diaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Otzen, T., & Carlos, M. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.* <https://core.ac.uk/download/pdf/80531608.pdf>, 227-232.
- Pavlovich Arellano, C. A. (2018). Metodología de la Investigación. [Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora]. https://issuu.com/cobach/docs/metodologia_investigacion1.
- Pont, B., Nusche, D., & Moorman, H. (2009). *Mejorar el liderazgo escolar. Volumen 1: política y práctica*. México: OCDE.
- Pozner, P. (2000). *Colombia Aprende la red del conocimiento*. (M. d. Colombia, Ed.) Obtenido de <http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/article-189023.html>
- Prosser, M., & Trigwell, K. (1999). *Comprender Aprendizaje y Enseñanza: La Experiencia en Educación Superior*. Buckingham: SRHE y Open University Press.
- Quintero Quintero, C. A., Álvarez Serpa, E. d., Yepes, G., & Karen. (2017). El Proceso de Fortalecimiento de las Organizaciones Sociales: Análisis Desde la Dimensión Individual y Organizacional del Empoderamiento. *Desarrollo, Economía y Sociedad*. Recuperado de <https://www.jdc.edu.co/revistas/index.php/deyso/article/view/57>, 6(1), 35-53.

- Reyes, G. R., & Molina, G. A. (2016). Gestión del talento humano: reflexiones desde la Atención Primaria de Salud. *Medisur Revista Electrónica*. Revisado en <https://www.redalyc.org/pdf/1800/180045580002.pdf>, 97-100.
- Rincón, J. (2018). Intercambio, Cooperación e Integración. *Universidad Simón Rodríguez. San Fernando de Apure, Venezuela.*, 62.
- Rodríguez Espinoza, S., & Galdames Poblete, S. (2010). Líderes Educativos previo a cargos directivos. Una nueva etapa de formación. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, Volumen 8 Número 4*, 51-61.
- Rodríguez Molina, G. (2011). Funciones y Rasgos de liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. *14 N°2*, 253 - 267.
- Rodríguez, G., Gil, J., & García, E. (1999). *Metodología de la investigación cualitativa*. Málaga, España: Aljibe.
- Rojas, A., & Gaspar, F. (2006). *Bases del Liderazgo en Educación*. Chile: OREALC/UNESCO.
- Ruiz, G., & Cominetti, R. (1997). *Algunos factores del rendimiento: las expectativas y el género*. Latin America and Caribbean: The World Bank.
- Salazar, C. (2018). Fortalecimiento Institucional. *Eurosur.Org*. Revisado en <http://www.eurosur.org/GEM/GEM19.HTM>.
- Salto, S. D. (2019). Diseño de un Modelo de Gestión de Talento Humano para Fortalecer la Gestión Organizacional de una Empresa Ubicada en el Norte de Quito Caso: MILSEGSAL CIA. LTDA. [Pontificia Universidad Católica Del Ecuador - Matriz]. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/13418/Trabajo%20de%20Titulaci%20c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Sánchez Domínguez, W. H., & Espinal Mero, J. A. (2017). Fortalecimiento Organizacional: Alternativa de Desarrollo en el Barrio Tipán Niza del Cantón Santa Elena. [Universidad Estatal Peninsula de Santa Elena]. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/3949/1/UPSE-TOD-2017-0044.pdf>, 26.
- Sanchez H., R. C. (2002). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma. Editorial Universitaria.
- Sullca Bartolome, Y. T. (2019). Talento Humano y fortalecimiento organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa Eulalia 2019. [Universidad Peruana Los Andes].

http://173.244.209.199/bitstream/handle/UPLA/2004/T037_44129500_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

UMC, O. d. (2014). *Evaluación Censal de Estudiantes (ECE)*. Lima, Perú.

Valderrama Mendoza, S. (2015.). Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación. *Editorial San Marcos (5ta. Ed.)*, 164.

Valle, N. R. (2017). Fortalecimiento Organizacional. *Universidad Agraria La Molina - Agroeco*. Revisado en <http://www.lamolina.edu.pe/hortalizas/documentos%20agroeco/ENTREVISTAS/LEISA%20vol28n3%20articulos%20agroeco%209-16.pdf>.

Valle, N. R. (2018). Fortalecimiento organizacional. *Leisa*. Recuperado de <http://www.leisa-al.org/web/images/stories/revistapdf/vol28n3.pdf>, 28(3), 6-36.

Vargas, M. R. (2018). Gestión del talento humano y fortalecimiento organizacional en un centro de salud, 2018. [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21788/Mino_VMR_F.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

ANEXOS Y/O APÉNDICES

Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

CUESTIONARIO “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL”

Estimado trabajador lea detenidamente cada una de las preguntas y responda.

Las preguntas tienen 05 opciones de respuesta, marque la casilla que describa lo que piense.

VARIABLE 1		Escala de Medición				
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
N° DEMENCIÓN: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO TÁCITO						
1	¿Usted considera que las experiencias en Constructora Pirámide SRL son importantes para su vida laboral?					
2	¿Usted cree que las actividades realizadas en Constructora Pirámide SRL, le sirven de experiencia para otras empresas donde pueda laborar?					
3	¿Usted considera que en Constructora Pirámide SRL, en la convivencia laboral, se ponen en práctica valores éticos y morales?					
4	¿Usted cree que en constructora Pirámide SRL los valores éticos y morales son importantes para el logro de los objetivos individuales como organizacionales?					
5	¿Usted como trabajador de Constructora Pirámide SRL considera que la empresa conoce las habilidades que posee?					
6	¿Usted considera que en Constructora Pirámide SRL sus habilidades son compensadas y reconocidas por un trabajo bien hecho?					
7	¿Usted considera que en Constructora Pirámide SRL está adquiriendo mejores destrezas con las actividades que realiza?					
8	¿Usted considera que la empresa ofrece las mejores condiciones para que desarrolle nuevas destrezas?					
N° DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EXPLÍCITO						
9	¿Usted cree que contar con más conocimientos a través de técnicas formales como capacitaciones, experiencia o evaluaciones logrará realizar mejor su trabajo?					
10	¿Usted considera que en Constructora Pirámide SRL se cumplen los planes y cronogramas formales de capacitación anual?					

11	¿Usted cree que las herramientas y equipos proporcionados por Constructora Pirámide SRL cumplen con su desempeño al momento de realizar su trabajo?					
12	¿Usted considera que las tareas que se le asignan en el trabajo son objetivas para el éxito del proyecto en el que participa?					
13	¿Usted cree que las charlas de seguridad antes y después, en sus actividades asignadas, lo ayudan a ser mejor trabajador?					
14	¿Usted considera que la empresa desde que ingreso a laborar, le ha venido asignando tareas cada vez más exigentes y retadoras para sus capacidades?					

VARIABLE 2		Escala de Medición				
FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL		Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
N° DEMENCIÓN: COOPERACIÓN						
15	¿Usted cree que la forma como se estructuran los proyectos (etapas) en Constructora Pirámide SRL, facilita la ejecución de los mismos?					
16	¿Usted considera que Constructora Pirámide SRL realiza acciones sociales en pro del bienestar y desarrollo de la comunidad?					
17	¿Usted cree que en Constructora Pirámide SRL los trabajadores aplican la colaboración entre ellos?					
18	¿Usted considera que en Constructora Pirámide SRL se encuentran identificadas, detalladas y monitoreadas las acciones cotidianas del personal en sus respectivos puestos?					
N° DIMENSIÓN: COMPROMISO						
19	¿Usted es consciente de las labores que realiza y el efecto que tienen para el cliente y Constructora Pirámide SRL?					
20	¿Usted considera que su permanencia en Constructora Pirámide SRL está contribuyendo al logro de sus intereses individuales?					
21	¿Usted cree que en Constructora Pirámide SRL existen intereses comunes entre el trabajador y la empresa?					
N° DIMENSIÓN: TOMA DE DECISIONES						
22	¿Usted considera que los acuerdos que la empresa toma con sus trabajadores contribuyen al fortalecimiento organizacional?					
23						

	¿Usted cree que en Constructora Pirámide SRL existe comprensión por las situaciones adversas que pueda estar atravesando el trabajador?					
24	¿Usted considera que en Constructora Pirámide SRL, para la toma de decisiones, se realiza un análisis por cada situación, tarea, actividad o proyecto que se pueda presentar?					
25	¿Usted cree que en Constructora Pirámide SRL existe la libertad de proponer sugerencias de mejora para las actividades asignadas y las políticas de la empresa?					
26	¿Usted cree que en Constructora Pirámide SRL existe la libertad de proponer sugerencias de mejora para las actividades asignadas y las políticas de la empresa?					
N° DIMENSIÓN: TOMA DE DECISIONES						
27	¿Usted cree que interrelacionarse dentro y fuera de Constructora Pirámide SRL es importante para un mejor fortalecimiento organizacional?					
28	¿Usted se siente identificado con Constructora Pirámide SRL?					
29	¿Usted se encuentra comprometido con el fortalecimiento de Constructora Pirámide SRL?					
30	¿Usted considera que Constructora Pirámide SRL actúa con responsabilidad y brinda soluciones a las dificultades que se presentan en los proyectos y en la convivencia entre trabajadores?					

Muchas Gracias!

Anexo 2: Consentimiento informado

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Talara, 22 de enero del 2021

OFICIO N° 001-2020

**Estimados: Ing. Rodolfo Miguel Sánchez Suyón
GERENTE GENERAL – CONSTRUCTORA PIRAMIDE SRL**

ASUNTO: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZACIÓN DE TESIS MAESTRÍA

De mi especial consideración, reciba un cordial saludo de Paz y Bien por parte de mi persona Lic. en Administración **Leonardo Favio Suárez Ordinola (CORLAD: 29672)** colegiado y habilitado, identificado con DNI 70026908, esperando se encuentre gozando de buena salud junto a su familia, aprovecho para exponerle lo siguiente:

Actualmente me encuentro cursado estudios de **Pos Grado – Maestría con Mención en Gestión del Talento Humano en la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”** y siendo que ya estoy próximo a desarrollar el proyecto de investigación seguido de la Tesis, solicito ante su despacho la **Autorización para poder Realizar mi Trabajo de Investigación en CONSTRUCTORA PIRAMIDE SRL**

Mi investigación será de **nivel descriptivo**, observar y describir el comportamiento del personal operativo en sus variables determinadas de la línea de investigación de Administración del Talento Humano, la cual se definiría previa aceptación y entrevista con su persona, asimismo empleando el **enfoque cuantitativo** necesitaría aplicar un cuestionario anónimo a los trabajadores para poder realizar la medición de las variables.

El producto académico final lo entregaría a su persona en pro de que pueda analizar las **conclusiones, resultados de la investigación y el plan de mejora.**

Sin otro particular me despido esperando los mejores éxitos en su vida personal y en la empresa que dignamente dirige.

Atentamente,


.....
Leonardo Favio Suárez Ordinola
LIC. ADMINISTRACIÓN
CORLAD: 29672

Leonardo Favio Suárez Ordinola



Adjunto:

- Constancia de ingreso al programa de Maestría.
- DNI
- Constancia de Habilitación Profesional

Aceptación de la empresa



CONSTRUCTORA PIRÁMIDE SRL

PARA : Sr. Leonardo Favio Suárez Ordinola

FECHA : 22 de febrero del 2021

Por medio de la presente:

Hacerle llegar mi más cordial saludo, asimismo se hace de su conocimiento que de acuerdo a su **OFICIO N° 001-2020** donde solicita la Autorización para poder Realizar su Trabajo de Investigación en mi representada **CONSTRUCTORA PIRÁMIDE SRL**

Me complace confirmar mi **ACEPTACIÓN** y pueda usted desarrollar su investigación en los espacios previamente establecidos donde se le podrá facilitar información y la oportunidad de realizar el cuestionario de rigor al personal el cual deberá ser anónimo para con los trabajadores, a fin de realizar la medición de sus variables.

Agradezco su interés en mi representada para los fines académicos que estima necesarios, me despido deseándole el mejor de los éxitos en lo personal y profesional.

Atentamente,

ING. RODOLFO M. SÁNCHEZ SUYÓN
GERENTE GENERAL

Anexo 3: Matriz de categorías y subcategorías

TITULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Gestión del Talento Humano y Fortalecimiento Organizacional en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. TALARA	<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo es la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y Fortalecimiento Organizacional en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara?</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y Fortalecimiento Organizacional en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Identificar como es la relación entre la Gestión del Talento Humano y Fortalecimiento Organizacional en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talar</p>	<p>Variable 1</p> <p>Gestión del Talento Humano</p>	<p>Gestión del Conocimiento Tácito</p>	<p>Tipo: Básica.</p> <p>Método: Hipotético Deductivo</p> <p>Diseño: No experimental, descriptivo – correlacional – trasversal, cuantitativo.</p> <p>Población: 100 trabajadores de la Constructora Pirámide SRL</p> <p>Muestra: 76 trabajadores de la Constructora Pirámide SRL</p> <p>Técnica e Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta. • Cuestionario de Gestión del Talento Humano. • Cuestionario de Fortalecimiento Organizacional. <p>Método de análisis de investigación: Estadística descriptiva e inferencial.</p>
	<p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y la cooperación en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara?</p>	<p>Hipótesis Específica:</p> <p>Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la cooperación en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara.</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la cooperación en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara</p>			
	<p>¿Cómo es la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara,?</p>	<p>Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara</p>	<p>Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara</p>	<p>Variable 2</p> <p>Fortalecimiento Organizacional</p>	<p>Cooperación</p>	
	<p>¿Cómo es la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y la toma de decisiones en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara?</p>	<p>Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la toma de decisiones en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara</p>	<p>Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la toma de decisiones en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara</p>			
	<p>¿Cómo es la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y la conciencia social del Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara,?</p>	<p>Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Conciencia Social en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara</p>	<p>Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Conciencia Social en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara</p>			

Anexo 4: Ficha técnica

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario al Personal Operativo sobre Gestión del Talento Humano y Fortalecimiento Organizacional
Autor y año:	Original: Leonardo Suárez (2021)
Objetivo del instrumento:	Determinar la relación entre Gestión del Talento Humano y Fortalecimiento Organizacional en el Personal Operativo de la Constructora Pirámide SRL. Talara, 2021.
Usuarios:	Trabajadores Operativos
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Individual / Grupal – Presencial
Validez:	<p>La Validez del Instrumento será obtenida a través del juicio de tres profesionales expertos.</p> <p>El instrumento posee validez para realizar la investigación.</p>
Confiabilidad:	<p>La confiabilidad se determinó a través de la prueba de Alfa de Cronbach obteniéndose $\alpha = 0,876$; interpretándose que los resultados de opinión de los 76 trabajadores operativos respecto a los ítems considerados se encuentran correlacionados de manera confiable y aceptable.</p>

Anexo 5: Validez y fiabilidad de instrumentos

V1: Gestión del Talento Humano

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Gestión del Conocimiento Tácito								
1	¿Usted considera que las experiencias en Constructora Pirámide SRL son importantes para su vida laboral?	X		X		X		
2	¿Usted cree que las actividades realizadas en Constructora Pirámide SRL, le sirven de experiencia para otras empresas donde pueda laborar?	X		X		X		
3	¿Usted considera que en Constructora Pirámide SRL, en la convivencia laboral, se ponen en práctica valores éticos y morales?	X		X		X		
4	¿Usted cree que en constructora Pirámide SRL los valores éticos y morales son importantes para el logro de los objetivos individuales como organizacionales?	X		X		X		
5	¿Usted como trabajador de Constructora Pirámide SRL considera que la empresa conoce las habilidades que posee?	X		X		X		
6	¿Usted considera que en Constructora Pirámide SRL sus habilidades son compensadas y reconocidas por un trabajo bien hecho?	X		X		X		
7	¿Usted considera que en Constructora Pirámide SRL está adquiriendo mejores destrezas con las actividades que realiza?	X		X		X		
8	¿Usted considera que la empresa ofrece las mejores condiciones para que desarrolle nuevas destrezas?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Gestión del Conocimiento Explicito								
9	¿Usted cree que contar con más conocimientos a través de métodos formales como capacitaciones, experiencia o evaluaciones logrará realizar mejor su trabajo?	X		X		X		
10	¿Usted considera que en Constructora Pirámide SRL se cumplen los planes y cronogramas formales de capacitación anual?	X		X		X		
11	¿Usted cree que las herramientas y equipos proporcionados por Constructora Pirámide SRL cumplen con su desempeño al momento de realizar su trabajo?	X		X		X		
12	¿Usted considera que las tareas que se le asignan en el trabajo son objetivas para el éxito del proyecto en el que participa?	X		X		X		
13	¿Usted cree que las charlas de seguridad antes y después, en sus actividades asignadas, lo ayudan a ser mejor trabajador?	X		X		X		
14	¿Usted considera que la empresa desde que ingreso a laborar, le ha	X		X		X		

venido asignando tareas cada vez más exigentes y retardadas para sus capacidades?

V2: Fortalecimiento Organizacional

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ¹		Claridad ¹		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Gestión del Conocimiento Tácito								
15	¿Usted cree que la forma como se estructuran los proyectos (empas) en Constructora Pirámide SRL, facilita la ejecución de los mismos?	X		X		X		
16	¿Usted considera que Constructora Pirámide SRL realiza acciones sociales en pro del bienestar y desarrollo de la comunidad?	X		X		X		
17	¿Usted cree que en Constructora Pirámide SRL, los trabajadores aplican la colaboración entre ellos?	X		X		X		
18	¿Usted considera que en Constructora Pirámide SRL se encuentran identificadas, detalladas y monitoreadas las acciones cotidianas del personal en sus respectivos puestos?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Gestión del Conocimiento Explícito								
19	¿Usted es consciente de las labores que realiza y el efecto que tienen para el cliente y Constructora Pirámide SRL?	X		X		X		
20	¿Usted considera que su permanencia en Constructora Pirámide SRL está contribuyendo al logro de sus intereses individuales?	X		X		X		
21	¿Usted cree que en Constructora Pirámide SRL existen intereses comunes entre el trabajador y la empresa?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Gestión del Conocimiento Explícito								
22	¿Usted considera que los acuerdos que la empresa toma con sus trabajadores contribuyen al fortalecimiento organizacional?	X		X		X		
23	¿Usted cree que en Constructora Pirámide SRL existe comprensión por las situaciones adversas que pueda estar atravesando el trabajador?	X		X		X		
24	¿Usted considera que en Constructora Pirámide SRL, para la toma de decisiones, se realiza un análisis por cada situación, tarea, actividad o proyecto que se pueda presentar?	X		X		X		
25	¿Usted cree que en Constructora Pirámide SRL existe la libertad de proponer sugerencias de mejora para las actividades asignadas y las políticas de la empresa?	X		X		X		
26	¿Usted considera que en Constructora Pirámide SRL las actividades que realizan contribuyen a que los objetivos planteados por la empresa se realicen?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Gestión del Conocimiento Explícito								
27	¿Usted cree que interrelacionarse dentro y fuera de Constructora Pirámide SRL es importante para un mejor fortalecimiento	X		X		X		

organizational?						
28 ¿Usted se siente identificado con Constructora Pirámide SRL?	X		X		X	
29 ¿Usted se encuentra comprometido con el fortalecimiento de Constructora Pirámide SRL?	X		X		X	
30 ¿Usted considera que Constructora Pirámide SRL actúa con responsabilidad y brinda soluciones a las dificultades que se presentan en los proyectos y en la convivencia entre trabajadores?	X		X		X	

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

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

Apellidos y nombres del experto validador. Ms. Mario Ernesto Talledo Manrique.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo ³**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.

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, PAOLO ANDRE AMAYA ALVARADO, con Documento Nacional de Identidad N° 46128308, de profesión BIÓLOGO, grado académico DOCTOR EN CIENCIAS AMBIENTALES, con código de colegiatura 9715, labor que ejerzo actualmente como AUDITOR DE PROCESOS.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **CUESTIONARIO AL PERSONAL OPERATIVO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL**, cuyo propósito es recoger información directa para la investigación que lleva por título: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL OPERATIVO DE LA CONSTRUCTORA PIRÁMIDE SRL. TALARA, 2021.**, a los efectos de su aplicación al personal operativo de la construcción.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	S (5)	CS (4)	AV (3)	CN (2)	N (1)
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

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

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Dr. PAOLO ANDRE AMAYA ALVARADO.

DNI: 46128308

Especialidad del validador: SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN.

Trujillo, a los 30 días del mes de septiembre del 2021.



Firma del Experto Informante

V1: Gestión del Talento Humano

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Gestión del Conocimiento Tácito							
1	¿Usted considera que las experiencias en Constructora Pirámide SRL son importantes para su vida laboral?	X		X		X		
2	¿Usted cree que las actividades realizadas en Constructora Pirámide SRL, le sirven de experiencia para otras empresas donde pueda laborar?	X		X		X		
3	¿Usted considera que en Constructora Pirámide SRL, en la convivencia laboral, se ponen en práctica valores éticos y morales?	X		X		X		
4	¿Usted cree que en constructora Pirámide SRL los valores éticos y morales son importantes para el logro de los objetivos individuales como organizacionales?	X		X		X		
5	¿Usted como trabajador de Constructora Pirámide SRL considera que la empresa conoce las habilidades que posee?	X		X		X		
6	¿Usted considera que en Constructora Pirámide SRL sus habilidades son compensadas y reconocidas por un trabajo bien hecho?	X		X		X		
7	¿Usted considera que en Constructora Pirámide SRL está adquiriendo mejores destrezas con las actividades que realiza?	X		X		X		
8	¿Usted considera que la empresa ofrece las mejores condiciones para que desarrolle nuevas destrezas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Gestión del Conocimiento Explícito	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Usted cree que contar con más conocimientos a través de métodos formales como capacitaciones, experiencia o evaluaciones logrará realizar mejor su trabajo?	X		X		X		
10	¿Usted considera que en Constructora Pirámide SRL se cumplen los planes y cronogramas formales de capacitación anual?	X		X		X		
11	¿Usted cree que las herramientas y equipos proporcionados por Constructora Pirámide SRL cumplen con su desempeño al momento de realizar su trabajo?	X		X		X		
12	¿Usted considera que las tareas que se le asignan en el trabajo son objetivas para el éxito del proyecto en el que participa?	X		X		X		
13	¿Usted cree que las charlas de seguridad antes y después, en sus actividades asignadas, lo ayudan a ser mejor trabajador?	X		X		X		
14	¿Usted considera que la empresa desde que ingreso a laborar, le ha	X		X		X		

¿Usted asignando tareas cada vez más exigentes y retardadas para sus capacidades?							
---	--	--	--	--	--	--	--

V2: Fortalecimiento Organizacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Gestión del Conocimiento Tácito								
15	¿Usted cree que la forma como se estructuran los proyectos (etapas) en Constructora Pirámide SRL, facilita la ejecución de los mismos?	X		X		X		
16	¿Usted considera que Constructora Pirámide SRL realiza reuniones sociales en pro del bienestar y desarrollo de la comunidad?	X		X		X		
17	¿Usted cree que en Constructora Pirámide SRL, los trabajadores aplican la colaboración entre ellos?	X		X		X		
18	¿Usted considera que en Constructora Pirámide SRL se encuentran identificadas, detalladas y monitoreadas las acciones cotidianas del personal en sus respectivos puestos?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Gestión del Conocimiento Explícito								
19	¿Usted es consciente de las labores que realiza y el efecto que tienen para el cliente y Constructora Pirámide SRL?	X		X		X		
20	¿Usted considera que su permanencia en Constructora Pirámide SRL está contribuyendo al logro de sus intereses individuales?	X		X		X		
21	¿Usted cree que en Constructora Pirámide SRL existen intereses comunes entre el trabajador y la empresa?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Gestión del Conocimiento Explícito								
22	¿Usted considera que los acuerdos que la empresa toma con sus trabajadores contribuyen al fortalecimiento organizacional?	X		X		X		
23	¿Usted cree que en Constructora Pirámide SRL existe comprensión por las situaciones adversas que pueda estar atravesando el trabajador?	X		X		X		
24	¿Usted considera que en Constructora Pirámide SRL, para la toma de decisiones, se realiza un análisis por cada situación, tarea, actividad o proyecto que se pueda presentar?	X		X		X		
25	¿Usted cree que en Constructora Pirámide SRL existe la libertad de proponer sugerencias de mejora para las actividades asignadas y las políticas de la empresa?	X		X		X		
26	¿Usted considera que en Constructora Pirámide SRL las actividades que realizan contribuyen a que los objetivos planteados por la empresa se realicen?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Gestión del Conocimiento Explícito								
27	¿Usted cree que interrelacionarse dentro y fuera de Constructora Pirámide SRL es importante para un mejor fortalecimiento organizacional?	X		X		X		

organizational?							
28 ¿Usted se siente identificado con Constructora Pirámide SRL?	X		X		X		
29 ¿Usted se encuentra comprometido con el fortalecimiento de Constructora Pirámide SRL?	X		X		X		
30 ¿Usted considera que Constructora Pirámide SRL actúa con responsabilidad y brinda soluciones a las dificultades que se presentan en los proyectos y en la convivencia entre trabajadores?	X		X		X		

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

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

Apellidos y nombres del experto validador. Ms. Mario Ernesto Talledo Manrique.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ **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.

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, MARIO ERNENSTO TALLEDO MANRIQUE, con Documento Nacional de Identidad N° 46603005, de profesión PSICOLOGO, grado académico MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, con código de colegiatura 25825, labor que ejerzo actualmente como COORDINADOR ADMINISTRATIVO, en UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **CUESTIONARIO AL PERSONAL OPERATIVO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL**, cuyo propósito es recoger información directa para la investigación que lleva por título: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL OPERATIVO DE LA CONSTRUCTORA PIRÁMIDE SRL. TALARA, 2021.**, a los efectos de su aplicación al personal operativo de la construcción.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	S (5)	CS (4)	AV (3)	CN (2)	N (1)
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

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

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Ms. Mario Ernesto Talledo Manrique.

DNI: 46603005

Especialidad del validador: Psicología organizacional-ocupacional.

Trujillo, a los 30 días del mes de septiembre del 2021.



Firma del Experto Informante



V1: Gestión del Talento Humano

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Gestión del Conocimiento Tácito							
1	¿Usted considera que las experiencias en Constructora Pirámide SRL son importantes para su vida laboral?	X		X		X		
2	¿Usted cree que las actividades realizadas en Constructora Pirámide SRL, le sirven de experiencia para otras empresas donde pueda laborar?	X		X		X		
3	¿Usted considera que en Constructora Pirámide SRL, en la convivencia laboral, se ponen en práctica valores éticos y morales?	X		X		X		
4	¿Usted cree que en constructora Pirámide SRL los valores éticos y morales son importantes para el logro de los objetivos individuales como organizacionales?	X		X		X		
5	¿Usted como trabajador de Constructora Pirámide SRL considera que la empresa conoce las habilidades que posee?	X		X		X		
6	¿Usted considera que en Constructora Pirámide SRL sus habilidades son compensadas y reconocidas por un trabajo bien hecho?	X		X		X		
7	¿Usted considera que en Constructora Pirámide SRL está adquiriendo mejores destrezas con las actividades que realiza?	X		X		X		
8	¿Usted considera que la empresa ofrece las mejores condiciones para que desarrolle nuevas destrezas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Gestión del Conocimiento Explicito	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Usted cree que contar con más conocimientos a través de métodos formales como capacitaciones, experiencia o evaluaciones logrará realizar mejor su trabajo?	X		X		X		
10	¿Usted considera que en Constructora Pirámide SRL se cumplen los planes y cronogramas formales de capacitación anual?	X		X		X		
11	¿Usted cree que las herramientas y equipos proporcionados por Constructora Pirámide SRL cumplen con su desempeño al momento de realizar su trabajo?	X		X		X		
12	¿Usted considera que las tareas que se le asignan en el trabajo son objetivas para el éxito del proyecto en el que participa?	X		X		X		
13	¿Usted cree que las charlas de seguridad antes y después, en sus actividades asignadas, lo ayudan a ser mejor trabajador?	X		X		X		
14	¿Usted considera que la empresa desde que ingreso a laborar, le ha	X		X		X		

venido asignando tareas cada vez más exigentes y retarduras para sus capacidades?

V2: Fortalecimiento Organizacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Gestión del Conocimiento Tácito								
15	¿Usted cree que la forma como se estructuraron los proyectos (etapas) en Constructora Pirámide SRL, facilitó la ejecución de los mismos?	X		X		X		
16	¿Usted considera que Constructora Pirámide SRL realiza acciones sociales en pro del bienestar y desarrollo de la comunidad?	X		X		X		
17	¿Usted cree que en Constructora Pirámide SRL, los trabajadores aplican la colaboración entre ellos?	X		X		X		
18	¿Usted considera que en Constructora Pirámide SRL se encuentran identificadas, detalladas y monitoreadas las acciones cotidianas del personal en sus respectivos puestos?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Gestión del Conocimiento Explícito								
19	¿Usted es consciente de las labores que realiza y el efecto que tienen para el cliente y Constructora Pirámide SRL?	X		X		X		
20	¿Usted considera que su permanencia en Constructora Pirámide SRL está contribuyendo al logro de sus intereses individuales?	X		X		X		
21	¿Usted cree que en Constructora Pirámide SRL existen intereses comunes entre el trabajador y la empresa?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Gestión del Conocimiento Explícito								
22	¿Usted considera que los acuerdos que la empresa toma con sus trabajadores contribuyen al fortalecimiento organizacional?	X		X		X		
23	¿Usted cree que en Constructora Pirámide SRL existe comprensión por las situaciones adversas que pueda estar atravesando el trabajador?	X		X		X		
24	¿Usted considera que en Constructora Pirámide SRL, para la toma de decisiones, se realiza un análisis por cada situación, tarea, actividad o proyecto que se pueda presentar?	X		X		X		
25	¿Usted cree que en Constructora Pirámide SRL existe la libertad de proponer sugerencias de mejora para las actividades asignadas y las políticas de la empresa?	X		X		X		
26	¿Usted considera que en Constructora Pirámide SRL las actividades que realizan contribuyen a que los objetivos planteados por la empresa se realicen?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Gestión del Conocimiento Explícito								
27	¿Usted cree que interrelacionarse dentro y fuera de Constructora Pirámide SRL es importante para un mejor fortalecimiento	X		X		X		

	organizacional?							
28	¿Usted se siente identificado con Constructora Pirámide SRL?	X		X		X		
29	¿Usted se encuentra comprometido con el fortalecimiento de Constructora Pirámide SRL?	X		X		X		
30	¿Usted considera que Constructora Pirámide SRL actúa con responsabilidad y brinda soluciones a las dificultades que se presentan en los proyectos y en la convivencia entre trabajadores?	X		X		X		

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

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

Apellidos y nombres del experto validador. Ms. Mario Ernesto Talledo Manrique.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo ³**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.

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mg. Carlos David Ramos Rosas, con Documento Nacional de Identidad N° 03694324, de profesión Licenciado en Ciencias Administrativas grado académico Magister en Gestión Pública, con código de colegiatura 03509, labor que ejerzo actualmente como Docente Investigador en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **CUESTIONARIO AL PERSONAL OPERATIVO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL**, cuyo propósito es recoger información directa para la investigación que lleva por título: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL OPERATIVO DE LA CONSTRUCTORA PIRÁMIDE SRL. TALARA, 2021.**, a los efectos de su aplicación al personal operativo de la constructora.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	S (5)	CS (4)	AV (3)	CN (2)	N (1)
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

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

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Mg. Carlos David Ramos Rosas
 DNI: 03694324
 Docente Investigador

Piura, a los 11 días del mes de octubre del 2021.



 Lic. Adm. CARLOS DAVID RAMOS ROSAS
 REG. UNIC. DE COLEG. N°03509

Firma del Experto Informante

