

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“EL TALENTO HUMANO Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA
EMPRESA CONSTRUCTORA Y CONSULTORA G-ORTIZ S.A.C.
HUÁNUCO-2022”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTORA: Barbaran Espinoza, Sherly Veronica

ASESORA: Mancilla Chamorro, Carina Tomasa

HUÁNUCO – PERÚ

2022

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 72882307

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 43818629

Grado/Título: Maestra en gestión pública

Código ORCID: 0000-0002-8698-4738

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	López Sánchez, Jorge Luis	Doctor en gestión empresarial	06180806	0000-0002-0520-8586
2	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
3	Soto Espejo, Simeón	Magister en gestión y negocios mención en gestión de proyectos	41831780	0000-0002-3975-8228

D

H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **10:30 horas del día 28 del mes de octubre del año 2022**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Dr. Jorge Luis López Sánchez	(presidente)
Mtro. William Giovanni Linares Beraún	(Secretario)
Mtro. Simeón Soto Espejo	(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N.º 1752-2021-D-FCOMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada **"EL TALENTO HUMANO Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA Y CONSULTORA G-ORTIZ S.A.C. HUÁNUCO-2022"**, presentada por la Bachiller, **BARBARAN ESPINOZA, Sherly Veronica**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) APROBADA con el calificativo cuantitativo de 16 (DIECISIS) y cualitativo de BUENO (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

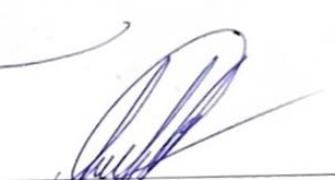
Siendo las 12:00 horas del día **28 del mes de octubre de 2022**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Dr. Jorge Luis López Sánchez
PRESIDENTE



Mtro. William Giovanni Linares Beraún
SECRETARIO



Mtro. Simeón Soto Espejo
VOCAL

DEDICATORIA

Esta tesis va dedicado a mi madre Josefina Maria Espinoza de Barbaran, que me ha inculcado desde niña el poder de la superación, al forjarme con buenos valores y sobre todo a enseñarme que nunca debo de rendirme para conseguir mis sueños; a mi padre Carlos Barbaran y Salinas, por todos los logros que he tenido gracias a él, y por la oportunidad que tengo de tenerlo siempre conmigo a cada paso que voy; a mi novio por el apoyo incondicional que siempre me da y sobre todo a Dios, por darme la fortaleza que necesito y apoyo constante para superarme.

AGRADECIMIENTO

“A los trabajadores de la empresa G-OTRIZ S.A.C, por haber contribuido con información para el desarrollo de la tesis”.

“Al gerente de la empresa Ronald Máximo Ortiz Garay, por haber permitido trabajar con información relevante de su organización”.

“A mi docente asesor Mg. Carina Tomasa Mancilla Chamorro, por haber apoyado con sus orientaciones para la formulación de la tesis”.

“A los miembros del jurado calificador: Doc. Jorge Luis López Sánchez, Mg. William Giovanni Linares Beraún y al Mg. Simeón Soto Espejo, por haber sumado a concluir la tesis con los protocolos propios de la investigación”.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE FIGURAS	VIII
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	XII
CAPÍTULO I.....	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	14
1.2.2. PROBLEMA ESPECIFICO.....	15
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	15
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
CAPÍTULO II.....	17
MARCO TEÓRICO	17
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	17
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	17
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	18
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	20
2.2. BASES TEÓRICAS	21
2.2.1. EL TALENTO HUMANO	21
2.2.2. CULTURA ORGANIZACIONAL	26
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	30
2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS	31
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	31
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS.....	31

2.5.	SISTEMA DE VARIABLES	31
2.5.1.	VARIABLE INDEPENDIENTE.....	31
2.5.2.	VARIABLE DEPENDIENTE	32
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	33
CAPÍTULO III.....		35
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		35
3.1.	TIPO INVESTIGACIÓN	35
3.1.1.	ENFOQUE	35
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL	35
3.1.3.	DISEÑO	35
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	36
3.2.1.	POBLACIÓN	36
3.2.2.	MUESTRA.....	37
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	37
3.4.	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	37
3.4.1.	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	37
CAPÍTULO IV.....		39
RESULTADOS.....		39
4.1.	PROCESAMIENTO DE DATOS	39
4.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	57
CAPITULO V.....		66
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		66
5.1.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS CON LOS ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	66
5.2.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS CON EL MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	67
CONCLUSIONES		69
RECOMENDACIONES.....		71
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		73
ANEXOS		76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: ¿La empresa cuando realiza las capacitaciones les brinda herramientas e instrumentos para desenvolverse de manera adecuada? ...	39
Tabla 2: ¿La empresa promueve trabajo coordinado entre sus trabajadores?	40
Tabla 3: ¿La empresa permite que los colaboradores aportan sus nuevos conocimientos?	41
Tabla 4: ¿La empresa fomenta que los colaboradores cuenten con capacitaciones permanentes en el área donde laboran?	42
Tabla 5: ¿La empresa promueve la responsabilidad social como practica laboral en sus trabajadores?	43
Tabla 6: ¿La empresa mide el nivel de destreza del trabajador en base a sus indicadores de desempeño?	44
Tabla 7: ¿La empresa promueve actividades que permita tener un estado mental positivo?	45
Tabla 8: ¿La empresa fomenta la práctica de sus funciones, permitiéndolos estar satisfechos?	46
Tabla 9: ¿La empresa impulsa la participación activa de sus trabajadores?	47
Tabla 10: ¿Usted cree que la empresa se propone trabajar en equipo, para que así los trabajadores logren sus metas?	48
Tabla 11: ¿La.....empresa guía de manera adecuada a sus trabajadores y busca motivarlos de manera adecuada?	49
Tabla 12: ¿La empresa promueve la seguridad en sus trabajadores para lograr buenos resultados?	50
Tabla 13: ¿La empresa instruye al personal para poder brindar una atención adecuada al cliente?	51
Tabla 14: ¿La empresa promueve la cultura organizacional de los trabajadores haciendo uso correcto de los elementos con los que dispone, para brindar una buena atención al cliente?	52
Tabla 15: ¿La empresa busca eliminar la incertidumbre de sus trabajadores para que puedan atender a los clientes de manera segura?	53
Tabla 16: ¿La empresa propicia la práctica de sus valores para el desarrollo de sus labores?	54

Tabla 17: ¿La empresa cuenta con recursos que permiten tener un desarrollado adecuado en sus actividades?	55
Tabla 18: La empresa fomenta compartir aptitudes emocionales entre sus trabajadores	56
Tabla 19: Criterios de análisis para los resultados inferenciales bajo el método de Pearson para analizar la correlación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en G – ORTIZ de la ciudad de Huánuco 2022	57
Tabla 20: Estimación de la correlación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional de la empresa G-ORTIZ de Huánuco 2022	58
Tabla 21: Estimación de la correlación entre la dimensión CONOCIMIENTO de la gestión del talento humano (preguntas 1 – 3) y la dimensión trabajo en equipo de la cultura organizacional (preguntas 10 – 12) de la empresa G-ORTIZ de Huánuco 2022 – Modo descriptivo	60
Tabla 22: Estimación de la correlación entre la dimensión HABILIDADES de la gestión del talento humano (preguntas 4 – 6) y la dimensión ATENCIÓN AL CLIENTE de la cultura organizacional (preguntas 13 – 15) de la empresa G-ORTIZ de Huánuco 2022 – Modo descriptivo	62
Tabla 23: Estimación de la correlación entre la dimensión APTITUDES de la gestión del talento humano (preguntas 7 – 9) y la dimensión VALORES de la cultura organizacional (preguntas 16 – 18) de la empresa G-ORTIZ de Huánuco 2022 – Modo descriptivo.....	64

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: ¿La empresa cuando realiza las capacitaciones les brinda herramientas e instrumentos para desenvolverse de manera adecuada? ...	39
Figura 2: ¿La empresa promueve trabajo coordinado entre sus trabajadores?	40
Figura 3: ¿La empresa permite que los colaboradores aportan sus nuevos conocimientos?	41
Figura 4: ¿La empresa fomenta que los colaboradores cuenten con capacitaciones permanentes en el área donde laboran?	42
Figura 5: ¿La empresa promueve la responsabilidad social como practica laboral en sus trabajadores?	43
Figura 6: ¿La empresa mide el nivel de destreza del trabajador en base a sus indicadores de desempeño?	44
Figura 7: ¿La empresa promueve actividades que permita tener un estado mental positivo?	45
Figura 8: ¿La empresa fomenta la práctica de sus funciones, permitiéndolos estar satisfechos?	46
Figura 9: ¿La empresa impulsa la participación activa de sus trabajadores?	47
Figura 10: ¿Usted cree que la empresa se propone trabajar en equipo, para que así los trabajadores logren sus metas?	48
Figura 11: ¿La empresa guía de manera adecuada a sus trabajadores y busca motivarlos de manera adecuada?	49
Figura 12: ¿La empresa promueve la seguridad en sus trabajadores para lograr buenos resultados?	50
Figura 13: ¿La empresa instruye al personal para poder brindar una atención adecuada al cliente?	51
Figura 14: ¿La empresa promueve la cultura organizacional de los trabajadores haciendo uso correcto de los elementos con los que dispone, para brindar una buena atención al cliente?	52
Figura 15: ¿La empresa busca eliminar la incertidumbre de sus trabajadores para que puedan atender a los clientes de manera segura?	53
Figura 16: ¿La empresa propicia la práctica de sus valores para el desarrollo	

de sus labores?.....	54
Figura 17: ¿La empresa propicia la práctica de sus valores para el desarrollo de sus labores?.....	55
Figura 18: ¿Se siente emocionalmente preparado para las labores encargadas dentro de la institución?	56
Figura 19: Estimación de la correlación entre la gestión del talento humano (preguntas 1 – 9) y la cultura organizacional (preguntas 10 – 18) de la empresa G-ORTIZ de Huánuco 2022 – Modo descriptivo	58
Figura 20: Estimación de la correlación entre la dimensión CONOCIMIENTO de la gestión del talento humano (preguntas 1 – 3) y la dimensión trabajo en equipo de la cultura organizacional (preguntas 10 – 12) de la empresa G-ORTIZ de Huánuco 2022 – Modo descriptivo	60
Figura 21: Estimación de la correlación entre la dimensión HABILIDADES de la gestión del talento humano (preguntas 4 – 6) y la dimensión ATENCIÓN AL CLIENTE de la cultura organizacional (preguntas 13 – 15) de la empresa G-ORTIZ de Huánuco 2022 – Modo descriptivo	62
Figura 22: Estimación de la correlación entre la dimensión APTITUDES de la gestión del talento humano (preguntas 7 – 9) y la dimensión VALORES de la cultura organizacional (preguntas 16 – 18) de la empresa G-ORTIZ de Huánuco 2022 – Modo descriptivo.....	64

RESUMEN

La tesis habiendo tenido como propósito evaluar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en una empresa constructora G-Ortiz S.A.C., ha enfrentado limitaciones propias de un escenario post pandemia, sin embargo, la labor de investigador ha permitido su conclusión en base a los parámetros definidos en el proyecto aprobado por la Universidad. Tras haber discutido los resultados con los antecedentes, se puede precisar que esta investigación es un documento que contribuye al nivel de entendimiento de ambas variables. Tanto autores como científicos que han escrito respecto al talento humano y la cultura tienen publicados conceptos que a decir de la investigación todavía son coherentes y tienen propiedades que son identificadas en una organización como la investigada.

La principal conclusión a la que ha llegado nuestra tesis se traduce literalmente “Tomando en cuenta que la tesis ha demostrado que existe una relación entre el talento humano y la cultura organizacional en la empresa evaluada, sin embargo, es importante prestar atención que dicha relación no es absoluta, ni tampoco explica la influencia que uno tiene sobre la otra variable. Es en ese contexto de la gerencia de la empresa debe orientar con el apoyo de la Universidad de Huánuco una investigación de nivel explicativo a efectos de complementar los argumentos de esta tesis pudiendo definir si la gestión del talento humano tiene o no influencia respecto a la cultura organizacional en toda su estructura”. Es en este considerando, que la tesis se constituye en un referente para aquellos investigadores que quieran diseñar o estudiar a las variables con niveles de mayor complejidad en la ciencia. Por eso recomendamos que es importante prestar atención que dicha relación no es absoluta, ni tampoco explica la influencia que uno tiene sobre la otra variable. Palabras claves: talento humano, eficiencia, desarrollo personal, trabajo en equipo, organización.

ABSTRACT

The thesis, having had the purpose of evaluating the relationship that exists between the management of human talent and organizational culture in a construction company G-Ortiz S.A.C, has faced limitations typical of a post-pandemic scenario, however, the work of the researcher has allowed its conclusion in based on the parameters defined in the project approved by the University. After having discussed the results with the background, it can be stated that this research is a document that contributes to the level of understanding of both variables. Both authors and scientists who have written about human talent and culture have published concepts that, according to the research, are still consistent and have properties that are identified in an organization such as the one investigated.

The main conclusion reached by our thesis literally translates "Taking into account that the thesis has shown that there is a relationship between the management of human talent and the organizational culture in the evaluated company, however, it is important to pay attention that said The relationship is not absolute, nor does it explain the influence one has on the other variable. It is in this context that the management of the company must guide, with the support of the University of Huánuco, an explanatory level investigation in order to complement the arguments of this thesis, being able to define whether or not the management of human talent has an influence on culture. organization in its entire structure. It is in this consideration that the thesis becomes a reference for those researchers who want to design or study variables with higher levels of complexity in science. That is why we recommend that it is important to pay attention that said relationship is not absolute, nor does it explain the influence that one has on the other variable. Keywords: human talent, efficiency, personal development, teamwork, organization.

INTRODUCCIÓN

La tesis ha sido elaborada en el marco de lo que establece el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, a partir del cual, el entendimiento de la gestión de talento humano ha sido estudiado tomando en cuenta una de las principales necesidades que tiene la empresa respecto a cómo el comportamiento de esta variable está generando un efecto relacional en la segunda variable, la cultura organizacional. Si bien es cierto, estos temas han sido estudiados en diferentes ámbitos, el desarrollo en la empresa citada va a permitir que esta tenga los elementos necesarios para que puedan tomar las decisiones respecto a cómo están administrando su personal, y a partir de ello definan una cultura apropiada que se traduzca en mejoras de convivencia que refleje en los servicios que brinda para el cliente externo. El principal objetivo de la investigación fue determinar cuál es la relación que existe entre el talento humano y la cultura organizacional que genera dentro de la empresa Constructora y Consultora G-ORTIZ S.A.C. HCO-2022. La tesis, toma en cuenta importantes investigaciones escritas en base a las variables propuestas, estas fueron citadas en el ámbito internacional, nacional y local, pudiendo observar que dichos estudios son una orientación adecuada para poder comprender lo que se sabe de las variables, es en ese sentido que las citas de textos son fundamentales para la tesis, dado su nivel de contribución a la comprensión de las variables que existe. La metodología desarrollada, ha sido de nivel descriptivo dado que el trabajo consistió en entender cómo se comportan ellos en su estado natural, sin alterar su comportamiento. Fue correlacional, dado que a partir de las respuestas de los trabajadores se ha estimado la inferencia correspondiente en la tesis. Finalmente, en la parte cinco de la tesis se establecen las conclusiones respectivas, dado que la utilidad de los documentos citados fue puesta en cuestión por los hallazgos de la tesis. Es por ello que la tesis concluye con propósitos claros.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La Gestión del talento humano, en tiempos post pandemia se convierte en una obligación para las empresas del mundo. Uno de los elementos dentro de la vida empresarial es la cultura empresarial, fuertemente afectado por estados emocionales distintos de sus trabajadores en estos tiempos. Empresas importantes a nivel de todo el mundo como Google. En el contexto descrito la repercusión de decisiones en esta gran transnacional como la de instalar áreas de esparcimiento, capacitar a sus trabajadores, administrar sus habilidades y potenciar sus conocimientos, ha recuperado el ambiente de innovación dentro de la cultura de Google en el mundo. (López, 2020). Así como, ellos otras experiencias en Latinoamérica han respondido de manera positiva a la coyuntura sanitaria que vivió el mundo a causas del covid19. La gestión del talento humano es una apuesta gerencial que tiene como propósito garantizar una cultura adecuada, con el cual los trabajadores sienten un ambiente atractivo en sus instalaciones.

Respecto al contexto nacional, quienes han dado una importante lección en esta coyuntura son los bancos, quienes, a través de sus gerencias, han logrado establecer ideas claras al momento de seleccionar trabajadores que compartan la motivación de la organización. Interbank Perú, entidad financiera con capitales nacionales, ha establecido su cultura garantizando que en tiempos de emergencia sus trabajadores tengan capacitación permanente, dada la exigencia del cumplimiento de protocolos que existe. Por otro lado, el fortalecimiento de sus habilidades y conocimientos ha hecho que los trabajadores del banco tengan una cultura que inspire frente a los propósitos establecidos. (Interbank, 2022). Por ello, entendiendo esta realidad la gestión del talento humano logra en algunos casos como los descritos establecer una relación clara entre cómo se gerencia el talento humano, con la cultura que inspira.

La empresa Huanuqueña G-Ortiz S.A.C, en la actualidad cuenta con importantes obras en todo el departamento de Huánuco. A partir del cual la

necesidad de gerenciar recurso parte por comprender que el talento humano, es el principal insumo para lograr que la productividad y sobre todo la cultura sea apropiada. A 15 años de haber sido fundada, logra ejecutar obras importantes como la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes - Huánuco. Respecto a los trabajadores operativos estos son eventuales, sin embargo, los que determinan la cultura empresarial en G-Ortiz S.A.C. son los 35 trabajadores de la parte administrativa. La empresa constructora cuenta con un administrador de recursos humano, quien de manera clásica busca organizar a todos los trabajadores establece en base a los propósitos de conclusiones de las obras con los que tiene contrato. **Respecto a las capacitaciones**, en la empresa son esporádicas, están en base a la invitación que reciben de instituciones a los cuales están agremiadas. Así mismo, se ha podido observar que las **habilidades** de quienes laboran de manera estable tienen competencias formales acreditadas, como por ejemplo títulos profesionales, técnicos y otros. Si hay algo en lo que no trabaja la constructora es que los conocimientos no son potenciados ni valorados en el corto plazo. De los 35 trabajadores, ninguno ha sido promovido para mejorar sus competencias a nivel de conocimiento. Por lo descrito, es necesario comprender que la cultura en la empresa suele estar caracterizada por las emociones del momento de los trabajadores, no teniendo definido protocolos que hagan la convivencia apropiada entre los trabajadores y con sus clientes. Por ello, la gerencia entiende que la cultura al no ser apropiada está determinando relaciones con su público objetivo que ponen en riesgo los compromisos contractuales firmados. Por ello, el principal problema es determinar como la forma de gestionar el talento humano, se relaciona con la cultura empresarial en G – Ortiz S.A.C. Información que de ser corroborada ayudará a mejorar aspectos como la cultura y otros elementos importantes en la empresa huanuqueña. (Ortiz Garay, 2022)

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

- ¿Cómo se relaciona el talento humano y la cultura organizacional de la empresa Constructora y Consultora G- ORTIZ S.A.C.

HUÁNUCO - 2022?

1.2.2. PROBLEMA ESPECIFICO

- ¿Cómo se relaciona el conocimiento y la cultura organizacional de la empresa Constructora y Consultora G-ORTIZ S.A.C. HUÁNUCO -2022?
- ¿Cómo se relaciona las habilidades de los trabajadores y cultura organizacional de la empresa Constructora y Consultora G-ORTIZ S.A.C. HUÁNUCO -2022?
- ¿Cómo se relaciona las aptitudes y la cultura organizacional sostenible en la empresa Constructora y Consultora G-ORTIZ S.A.C. HUÁNUCO -2022?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Determinar cómo se relaciona el talento humano y la cultura organizacional que genera dentro de la empresa Constructora y Consultora G-ORTIZ S.A.C. HUÁNUCO -2022

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar cómo se relaciona el conocimiento y la cultura organizacional que se genera en la empresa Constructora y Consultora G-ORTIZ S.A.C. HUÁNUCO -2022
- Determinar cómo se relaciona las habilidades y la cultura organizacional que se genera en la empresa Constructora y Consultora G-ORTIZ S.A.C. HUÁNUCO -2022
- Determinar cómo se relaciona las aptitudes y la cultura organizacional sostenible de la empresa Constructora y Consultora G-ORTIZ S.A.C. HUÁNUCO -2022

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La tesis se justificó en ***términos teóricos***, porque, comprendió la

vigencia de los conocimientos de estos, haciendo que sus resultados puedan validar lo que se sabe de ellos, o contribuir con mayor amplitud el entendimiento de la relación entre ambas variables. Pudiendo la tesis ser una contribución para investigaciones de mayor profundidad. Por otro lado, en ***términos metodológicos***, la tesis planteó una metodología adhoc que ayuda a obtener los resultados necesarios para el análisis correspondiente de cada variable, pudiendo estas ser validada para investigaciones que busquen medir las características de variables similares, dado el soporte teórico que estos tengan. En ***términos prácticos***, la tesis fue elaborada tomando en cuenta una realidad específica, no la altera, por el contrario, da la garantía que su estado actual sea comprendida en términos reales.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Las limitaciones fueron superadas tomando en cuenta la labor del investigador.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La tesis fue viable porque cuenta con los siguientes elementos que son garantía: recursos financieros para el desarrollo de la tesis, bibliografía especializada, antecedentes para la investigación, asesoría especializada, soporte teórico.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Lopez (2017). Realizo la investigación: “Estrategia de Gestión de Talento Humano en el Hotel Mansión Santa Isabella- Riobamba – 2017”. (tesis de pregrado). De la Universidad Autónoma de los Andes Riobamba – Ecuador. Llegó a la siguiente conclusión:

Las estrategias de gestión del talento humano en el Hotel, materia de análisis ha logrado que se pueda tener una efectiva incorporación de trabajadores en la empresa, pudiendo de esta manera como sostiene el autor garantizar, un clima adecuado de trabajo a nivel de relaciones. Así mismo, se puede observar en la tesis que el autor es claro en precisar que los elementos de la gestión del talento humano son fundamental en las capacitaciones, habilidades y conocimientos de los trabajadores, los mismos que deben ser administrados de manera transversal en todo el Hotel que fue estudiado.

Chango (2021). Realizó la investigación: “La cultura organizacional y el modelamiento de sus prácticas Caso microempresa Ielectric”. De la Universidad andina Simóm Bolivar – Ecuador, teniendo como objetivo definir la cultura organizacional actual y la cultura requerida, corresponde a un enfoque cuantitativa, haciendo uso dos instrumentos de investigación la entrevista y encuesta. Llegó a las siguientes conclusiones:

- Según el diagnóstico realizado, y sobre la base de la metodología aplicada, se pudo observar que, en general, los miembros de la organización perciben la cultura de Ielectric como positiva. Los resultados evidenciaron que la cultura actual de Ielectric es, predominantemente, de tipo responsable con un puntaje de 2.40/4. Esto significa que está caracterizada por buscar y generar en sus clientes y en la sociedad la percepción

de que se trabaja con ética e impecabilidad.

Unda (2018). Realizó la investigación. “La cultura organizacional actual y deseada en Nokia Ecuador y su relación con una cultura de Innovación”. (maestría). Escuela politécnica Nacional - Quito Ecuador. Llegó a las siguientes conclusiones:

- Los valores estadísticos hallados, el histograma de los resultados y las relaciones múltiples significativas permiten decir que la percepción de la muestra evaluada es coherente con la realidad que actualmente se presenta en la cultura organizacional de Nokia Ecuador. Dado que el método usado para la evaluación de la cultura organizacional está orientado no solo a encontrar los rasgos dominantes sino valorar cada una de las dimensiones que conforman la cultura organizacional, se ha podido también determinar que en todas las dimensiones la cultura del tipo mercado es dominante, siendo la que mayor se manifiesta: el tipo de liderazgo y las que están presentes en menor grado la relacionadas con el énfasis de la organización y la definición de éxito.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Burga (2019). Realizó la investigación. “Cultura organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa créditos y cobranzas Chiclayo 2017”. (tesis de pregrado). De la Universidad Señor de Sipán – Perú. Llegó a las siguientes conclusiones:

- Se concluye que los elementos de la cultura organizacional tienen influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores, lo que da entender que si se mejora la cultura organizacional también mejora la satisfacción del colaborador. Con respecto al diagnóstico de la cultura organizacional actual, los resultados reflejan que no tiene una adecuada cultura organizacional por la falta de valores, actitud, experiencias que se vive en la empresa y se requiere tomar acciones necesarias para mejorar la cultura organizacional que permita integrar a los colaboradores para alcanzar los objetivos de la empresa.

Astorga et al. (2017). Realizó la investigación: “Análisis de las Prácticas de Gestión en la Retención del Talento Humano y su Influencia en el Compromiso Organizativo en Empresas Constructoras – Lima - 2017”. (pregrado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas Lima – Perú. Llegó a las siguientes conclusiones:

- La influencia determinada de las prácticas de talento humano en la empresa constructora, ha sido positiva. Dado que retener a los trabajadores con mejores competencias, ha permitido darle continuidad a la práctica operativa de calidad en la ejecución de los importantes contratos que tiene las empresas evaluadas. El autor demuestra en la tesis, que dicha influencia se traduce en aspectos como competitividad, rentabilidad, y otros aspectos propios de la organización.
- El autor es claro en precisar que la forma como retienen a los trabajadores es través de capacitaciones que tienen el fin de mejorar sus competencias, motivación y otros aspectos. Los cuales se traducen en cuestiones generales como mejora de la competitividad comercial de las empresas constructoras, dada la demanda que estos tienen en el mercado de Lima.

Martínez & Yépez, (2017). Realizó la investigación: “Cultura organizacional en empresas constructoras limeñas y su influencia en el clima laboral en obra: estudio de casos”. (pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú. Llegó a las siguientes conclusiones:

- Las empresas pequeñas, como afirmaba la hipótesis H1, dieron como resultado una cultura predominantemente clan debido a la cohesión y el apoyo entre sus trabajadores. Estos resultados fueron gracias a la poca cantidad de trabajadores que laboran en los proyectos de estas empresas, los cuales normalmente son recurrentes en las obras de estas empresas. Esta baja cantidad de colaboradores implica un trato más horizontal entre todos los que conforman la organización y que se forme una relación más estrecha entre ellos, lo que resulta que hay un mejor compañerismo.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

De La Mata (2021). Realizó la investigación: “cultura organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la región de sanidad policial Huánuco, 2021”. (pregrado). Universidad de Huánuco – Perú. Llegó las siguientes conclusiones:

- Se ha determinado que existe relación significativa entre sistemas instrumentales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Región de Sanidad Policial de la región Huánuco 2021, luego de someterse al coeficiente de Spearman arrojó como resultado un valor de 0,602 el cual indica que existe una correlación positiva moderada. Esto se refleja que el 60% de trabajadores está de acuerdo con los procesos, estructuras y sistemas tecnológicos de RR.HH. Aquí nos podemos dar cuenta que los colaboradores se sienten más comprometidos en desarrollar sus funciones laborales y una mayor satisfacción laboral.

Ramos (2017) Realizó la investigación: “Gestión del Talento Humano y el desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui – 2017”. (pregrado) Universidad de Huánuco - Huánuco – Perú. Llegó a las siguientes conclusiones:

- Demostró que existe relación entre el talento humano y el desempeño en la municipalidad de Pichanaqui, ello tras estimar el coeficiente de correlación Spearman cuyo valor es de 0.819. de igual forma las dimensiones que ha evaluado la tesis como selección de personal y calidad de vida, trabajo en equipo han tenido una respuesta positiva con el coeficiente estimado. Sin embargo, esa relación el autor sostiene con los valores de las tablas descriptivas, donde se explica que el talento humano a nivel de gestión es importante para poder lograr un buen desempeño en las organizaciones, específicamente en la municipalidad materia de estudio.

Rojas (2018).Realizó la investigación: “Gestión del Talento Humano y su Influencia en el Liderazgo del Personal de la municipalidad

Distrital del Quichuas – Tayacaja – Huancavelica - 2018”. (pregrado). Universidad de Huánuco, Huánuco – Perú. Llegó a las siguientes conclusiones:

- De acuerdo con el presente estudio pudimos determinar que la administración del talento de los trabajadores y su influencia sobre el liderazgo, tienen una relación significativa que es igual a cero. 688. Esta interrelación nos muestra que hay un empleo sobresaliente, y que los empleados muestran adaptación a todos los retos u objetivos que se proponga la municipalidad.
- De acuerdo con la investigación podemos concluir que los procesos de integración del talento humano y el liderazgo tienen un resultado significativo de 0630. Lo que nos demuestra que hay una interrelación estadísticamente positiva la cual se denomina correlación positiva media.
- Finalmente podemos concluir que entre la variable organización del trabajo y el liderazgo existe una interrelación positiva cómo la que podemos observar en el gráfico de esta manera afirmamos que la correlación es positiva media.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. EL TALENTO HUMANO

Según Chiavenato (2013). Sostiene que la gestión de talento humano es todo lo relacionado a las normas y labores necesarias para dirigir el cargo gerencial que se encuentra relacionada con las personas o trabajadores las cuales se encargan de realizar la selección, el reclutamiento, las capacitaciones y la evaluación del rendimiento de cada uno de ellos.

- La postulación de los individuos, el reparto del reclutamiento y seleccionar a los nuevos trabajadores, son procedimientos que se usan para poder admitir nuevos individuos a la organización. Las cuales se denominan procedimientos de provisión y suministro de individuos.
- La admisión de individuos, el reparto de funciones y de

sueldos. Son procedimientos que se utilizan para para comprender un diseño que tienen que seguir los trabajadores para realizar sus funciones en la organización. En las cuales tiene que estar incluidas el diseño de la organización y el diseño de los de los cargos jerárquicos, y cada una de éstas tienen que estar bien describidas y orientadas para los nuevos trabajadores con los cuales se medirá su rendimiento en la empresa.

- Entendimiento a los individuos y el reparto de los beneficios son los procedimientos que se dan uso para hacer que los trabajadores se sientan incentivados y que pueda llenar sus necesidades.
- Crecimiento de los individuos y la repartición de capacitación. Estos son los procedimientos que los trabajadores tienen que seguir para las capacitaciones y así poder crecer profesionalmente dentro de la empresa.
- Preservación de trabajadores y reparto de salud y seguridad. Estos procedimientos son utilizados para que los trabajadores cuenten con una buena condición en el ambiente laboral y puedan desarrollar sus funciones de manera efectiva.
- Estudio de individuos, separación de trabajadores. Estos procedimientos son efectuados para brindar acompañamiento y manejar las funciones de los trabajadores y de acuerdo con ello evaluar el desempeño.

Según Cabrera (2012). Define que, dentro de la sociedad moderna, la gestión del talento humano es muy influyentes para los cambios que se puedan dar en las empresas con las cuáles se pueden acoplar con facilidad a las nuevas demandas o nuevos regímenes empresariales. La gestión de trabajadores son componentes de la gerencia contemporánea y tienen como objetivo promover el crecimiento de las competencias entre los individuos por medio de las funciones que desarrollan en su vida cotidiana.

El propósito primordial de un análisis del rendimiento se realiza

con el fin de retroalimentar a los empleados de acuerdo a su rendimiento, se dará una comunicación efectiva entre los trabajadores y los jefes, lo cual se podrán brindar ideas estratégicas, planteamientos y podrán desarrollar sus funciones de una forma mucho más eficiente. Por otro lado, con estas supervisiones se podrán tomar decisiones al momento de brindar salarios mucho más altos con las que cuentan en su debido momento. Así mismo, se podrá proporcionar incentivos o remuneraciones de acuerdo con el rendimiento y los logros obtenidos que favorezcan a la empresa. (Chiavenato, 2008)

2.2.1.1. Conocimiento

Chiavenato (2008) sostiene que la administración del conocimiento en una organización se comprende cómo las experiencias, habilidades que se transmiten a los trabajadores. Así mismo, estos conocimientos lo obtienen todos los trabajadores que pertenecen a la empresa, Es por ello por lo que se le tiene que brindar asesorías o capacitaciones al resto de la planilla. Esto se trata de todas las experiencias vividas por parte de los individuos las cuales les ayudan a tomar mejores decisiones en el momento en que se presenten problemas en su centro laboral.

Beneficios de la gestión del conocimiento en las empresas

Chiavenato (2008) sostiene que existen muchos beneficios si se tiene un conocimiento sobre la gestión de la comunicación. Ya que la comunicación es fundamental para el desarrollo de las actividades y la consecución de los objetivos y metas que se plantean en la empresa:

- Estas destrezas pueden ayudar a realizar con un manejo más eficaz, y de esta forma se podría realizar una productividad mucho más eficiente con las cuales se obtendrían mejores resultados.
- Cuando se cuentan con los datos e información relevante ayuda a las empresas que tomen mejores decisiones, con

el fin de que los trámites se hagan mucho más rápidos. la cual será un gran beneficio para los clientes y también para los trabajadores al momento de brindar el servicio.

- La administración del conocimiento también puede fomentar la realización del trabajo en conjunto; trabajar de manera conjunta en una empresa ayuda obtener mejores resultados.

Técnicas para gestionar el conocimiento empresarial

Chiavenato (2008) sostiene que primero se tiene que encontrar las capacidades que sean relevantes para las organizaciones. De esta manera se podrán definir las técnicas que ayuden a gestionar el conocimiento organizacional:

1. **Capacitación interna**, la primera técnica no puede ser más que otra que la capacitación a los trabajadores, las cuales consisten en brindarles las herramientas e instrumentos a los trabajadores para lograr alcanzar las metas u objetivos de las organizaciones.
2. **Funciones en conjunto**, es una técnica muy importante para las organizaciones ya que mantener un equipo que trabajen de manera coordinada, ayuda a que las empresas se posicionen con mayor efectividad en el ámbito empresarial.
3. **Formar conocimientos competitivos**. Esta técnica es importante ya que por medio de este puede enfrentarse a las adversidades que se presenten en el ámbito comercial, ya que existen empresas dedicadas al mismo rubro o a un rubro similar.
4. **Variación de trabajadores**, esta técnica ayuda a que los trabajadores tengan conocimientos de las diversas áreas de la empresa, los cuales ayudarán a que esto solucionen problemas no tan solo del ámbito en que se encuentran laborando, sino que brinden apoyo a sus compañeros de las diversas áreas.

5. **Tutoría**, esta es la última técnica que se propone y la cual trata de brindarle a los trabajadores una persona que los capacite y guíe en las diversas funciones que éstos tengan.

2.2.1.2. Habilidades

Para Robbins (2004), las habilidades son las capacidades que una persona porta para realizar las diversas funciones que se les encargue en su área laboral. Normalmente estas habilidades se constituyen por las habilidades corporales o físicas y las habilidades de conocimiento, o sea, cada individuo porta una diferente habilidad al interno de una empresa, los cuales son muy influyentes al momento de que estas organizaciones apuesten por contar con sus servicios y hacerlos partícipes de un crecimiento empresarial propuesto.

Indicadores

- ✓ **Manejo de recursos.** - si el personal tiene la facilidad de manejar recursos es una de las habilidades que la empresa debe aprovechar al máximo para así maximizar su rentabilidad.
- ✓ **Responsabilidad social.** – se trata de la carga o del compromiso de los integrantes de un entorno IA sea tanto individual o grupalmente.
- ✓ **Nivel de destreza.** - la destreza del talento humano consiste en la habilidad y la experiencia de realizar una labor de manera automática o inconsciente. (p.40).

2.2.1.3. Aptitudes

Según Chiavenato (2009), sostiene que las aptitudes son los estados mentales de alertas organizados por las experiencias, las cuales nos ayudan a tomar la mejor decisión sobre los individuos o los objetivos de una empresa.

- ✓ **Estado mental.** - Es muy importante que los trabajadores estén

en un estado mental relajado ya que así serán más productivos.

- ✓ **Satisfacción laboral.** - la satisfacción laboral para el personal se da cuando este recibe un reconocimiento por su labor y es muy importante ya que el trabajador estará más motivado en cumplir con sus labores dentro de la organización.
- ✓ **Participación.** - que el personal se encuentre activamente dentro de la organización produce mayores resultados. (pp.224-225).

2.2.2. CULTURA ORGANIZACIONAL

Chiavenato (2019) sostiene que Cuando hablamos de cultura organizacional nos referimos a un término amplio, muy abarcador en las que contemplas los diversos manifiestos de las personas, oponiéndose a los aspectos tanto biológicos como los genéticos. Cuando hablamos de Cultura organizacional nos referimos a la forma en que se relacionan los individuos dentro de una empresa, las cuales se podrán resaltar en la manera en que se comunican, en que se asocian, en como apoyan, de qué manera manejan la economía, cómo se identifican con la empresa, etc. Según, las definiciones todo lo que haga el humano es cultura. La cultura organizacional se logra percibir observar por los efectos o las consecuencias que se presenten en la empresa, como también en la forma en que brindan soluciones los trabajadores a favor de la empresa.

Componentes básicos de cultura organizacional:

Chiavenato (2019) sostiene que la cultura organizacional se encuentra compuesto por diversos aspectos las cuales nombramos a continuación:

- ✓ leyes empresariales
- ✓ modelo de liderazgo
- ✓ el ambiente laboral

- ✓ los valores de las organizaciones

Tipos de Cultura Organizacional:

Los tipos de la cultura organizacional depende de la forma en que las empresas estén constituidas y a los propósitos que éstas planteen a corto y a largo plazo. Es por ello que los podemos dividir en los siguientes modelos:

- **Cultura organizacional responsable:** se encuentran alineadas con él interés general en el empleo, tanto éticamente e integralmente en las cuales se impulsan normalmente las normas que se emplean en la organización.
- **Cultura humanística:** concentrados en un tipo de captación de nuevos talentos por medio de una comunicación efectiva.
- **Cultura Competitiva:** es un ambiente donde existe la constante innovación, creación de nuevas ideas y que permite el desenvolvimiento de cada trabajador. De tal forma que cada trabajador cuente con las destrezas de brindar nuevas formas de trabajo para el crecimiento de la empresa.

2.2.2.1. Trabajo en equipo:

Chiavenato (2019) sostiene que el trabajo en equipo es lo que ayuda a que las empresas crezcan y que mejoren la rentabilidad de las mismas. Es una forma coordinada de realizar las funciones entre varios individuos con la finalidad de lograr alcanzar las metas o propósitos de una empresa. El trabajo en conjunto de cada individuo tiene una habilidad distinta las cuales son complementarias a los trabajos encargados, asimismo, éstos tienen una responsabilidad tanto individual como en conjunto. Para las empresas es muy importante contar con equipos de trabajo para obtener mejores resultados y reducir esfuerzos.

Según, Katzenbach & Smith (2000): el trabajo en equipo se conceptúa como la cantidad de individuos con destrezas distintas hacen relación para alcanzar propósitos comunes, como también

metas y objetivos de una empresa con un enfoque relacionado, por las cuales todos son responsables en manera conjunta.

Indicadores

- **Meta.** – es algo que se propone una persona o empresa con el fin de satisfacer o llenar alguna necesidad vendida en un período corto para su crecimiento personal o grupal.
- **Liderazgo.** – se compone por diversas destrezas que ayudan a dirigir y guiar a muchos individuos. No obstante, él tiene que ser un guía para un grupo y mantenerlos motivados a lo largo del camino.
- **Confianza.** – es comprendido por diversas situaciones, como la seguridad de nosotros mismos, que se puedan lograr los resultados esperados, la buena relación que se tiene con otros individuos.

2.2.2.2. Atención al Cliente:

Chiavenato (2019) el servicio de atención a los consumidores se encuentra compuesto por la forma de trato que tienes con los clientes en el momento de la venta y después de la adquisición lo cual será calificado por el comprador sobre tú negocio. La atención al cliente va más allá de una simple atención o de proporcionar algún insumo a los consumidores: el brindarles un buen servicio a tus consumidores es muy importante, ya que son ellos los que deciden si tu empresa será exitosa.

Indicadores

- **Empatía.** – entender las necesidades y satisfacciones de los consumidores es muy importante, Es por ello que los trabajadores de una empresa tienen que ser empáticos con los consumidores y brindarles la mejor atención posible.
- **Aspectos tangibles.** – son todos los elementos que se pueden tocar o probar, en otra definición podemos decir

que los aspectos tangibles son todos aquellos que se pueden percibir por nuestros sentidos.

- **Seguridad.** – brindarles seguridad a los consumidores es muy importante, Es por ello que es fundamental mantener en tu empresa la incertidumbre eliminada, así como también podrías hacer pruebas a los insumos que pones a la venta.

2.2.2.3. Valores

Chiavenato (2019) sostiene que los valores son las normas las destrezas y las virtudes con las que se diferencia un individuo, una labor o un propósito que son considerados normalmente como importantes para un conjunto social. Los valores son motivadores para los individuos en el momento de realizar alguna actividad, las cuales ayudan a determinar su comportamiento por medio de sus expresiones de interés. Hay un sinnúmero de valores que se comparten dentro de la sociedad y las cuales se establecen de acuerdo a la conducta y al comportamiento de los individuos, con el fin de lograr alcanzar algún objetivo de manera conjunta. Los valores pueden estar compuestos por la responsabilidad, la honestidad, la empatía, la tolerancia, el respeto, entre otros muchos valores.

Indicadores

- **Funcional.** – consta de todo lo que comprende a las tareas o actividades. La definición se encuentra vinculada con algo que si funciona o no. Por ejemplo, un político puede ser un un funcional para los intereses del Estado.
- **Económica.** – es los recursos con las que cuenta una entidad. La economía se encuentra derivada de la definición administrativa, productiva como a logística y adquisición de bienes o de servicios.
- **Emocional.** – es la virtud de notar, entender, controlar y manejar nuestras emociones.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Capacidad:** habilidad o aptitud usada en aspectos específicos de una organización, componente específico del conocimiento (Chiavenato 2019).
- **Desarrollar:** en términos de recursos humanos esta entendida como la cualidad de fortalecer capacidades del trabajador en base a propósitos específicos de la organización (Chiavenato 2019)
- **Desempeño:** entendido como el cumplimiento de la labor para la cual fue contratada en la organización (Chiavenato 2019).
- **Eficacia:** entendida como el desempeño que se centra en el uso óptimo de recurso en base a los objetivos propuestos (Chiavenato 2019).
- **Evaluación de Desempeño:** tiene que ver con el proceso a través el cual se controla el desempeño de los trabajadores de la organización (Chiavenato 2019).
- **Integrar:** Según el autor entendido como los procesos que tienen como fin incorporar a una persona a un sistema (Chiavenato 2019).
- **Liderazgo:** autoridad que determina influencia en el desempeño de las personas, pudiendo ser esta ejercida de manera formal e informal (Chiavenato 2019).
- **Organizar:** función administrativa que tiene como fin jerarquizar, y establecer roles en la organización (Chiavenato 2019).
- **Técnicas de Gestión Empresarial:** son una herramienta administrativa que busca la mejora del desempeño de la organización, por medio de la interacción de las diferentes secciones y departamentos que conforman la empresa, al igual que el análisis, evaluación y control de todos los procesos de la compañía.
- **Trabajo en equipo:** es una labor que se lleva a cabo a través de un conjunto de integrantes que tienen un objetivo común, aunque cada uno desarrolle sus tareas de forma individual para conseguirlo.

2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Hi. Existe relación significativa entre el talento humano y la cultura organizacional de la empresa Constructora y Consultora G-ORTIZ S.A.C. HUÁNUCO -2022.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

- Existe relación significativa entre el conocimiento y la cultura organizacional de la empresa Constructora y Consultora G-ORTIZ S.A.C. HUÁNUCO -2022.
- Existe relación significativa entre las habilidades y la cultura organizacional de la empresa Constructora y Consultora G-ORTIZ S.A.C. HUÁNUCO -2022.
- Existe relación significativa entre las aptitudes y la cultura organizacional de la empresa Constructora y Consultora G-ORTIZ S.A.C. HUÁNUCO -2022.

2.5. SISTEMA DE VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Talento humano.

Dimensiones:

- Conocimiento.
- Habilidades.
- Aptitudes.

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Cultura organizacional

Dimensiones:

- Trabajo en equipo.
- Atención al cliente.
- Valores.

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS/PREGUNTAS
<p style="text-align: center;"><u>VARIABLE INDEPENDIENTE:</u> EL TALENTO HUMANO (X)</p>	Conocimientos	Capacitación interna	¿La empresa cuando realiza las capacitaciones les brinda herramientas e instrumentos para desenvolverse de manera adecuada?
		Funciones en conjunto	¿La empresa promueve trabajo coordinado entre sus trabajadores?
		Conocimientos Competitivos	¿La empresa permite que los colaboradores aportan sus nuevos conocimientos?
	Habilidades	Manejo de recursos	¿La empresa fomenta que los colaboradores cuenten con capacitaciones permanentes en el área donde laboran?
		Responsabilidad social	¿La empresa promueve la responsabilidad social como practica laboral en sus trabajadores?
		Destreza personal	¿La empresa mide el nivel de destreza del trabajador en base a sus indicadores de desempeño?
	Aptitudes	Estado mental positivo.	¿La empresa promueve actividades que permita tener un estado mental positivo?
		Satisfacción laboral del personal	¿La empresa fomenta la práctica de sus funciones, permitiéndolos estar satisfechos?

		Participación activa del personal.	¿La empresa impulsa la participación activa de sus trabajadores?
<u>VARIABLE</u> <u>DEPENDIENTE:</u> CULTURA ORGANIZACIONAL (Y)	Trabajo en equipo.	Meta	¿Usted cree que la empresa se propone trabajar en equipo, para que así los trabajadores logren sus metas?
		Liderazgo	¿La empresa guía de manera adecuada a sus trabajadores y busca motivarlos de manera adecuada?
		Confianza	¿La empresa promueve la seguridad en sus trabajadores para lograr buenos resultados?
	Atención al cliente	Empatía	¿La empresa instruye al personal para poder brindar una atención adecuada al cliente?
		Aspectos tangibles	¿La empresa promueve la cultura organizacional de los trabajadores haciendo uso correcto de los elementos con los que dispone, para brindar una buena atención al cliente?
		Seguridad	¿La empresa busca eliminar la incertidumbre de sus trabajadores para que puedan atender a los clientes de manera segura?
	Valores	Funcional	¿La empresa propicia la práctica de sus valores para el desarrollo de sus labores?
		Económica	¿La empresa cuenta con recursos que permiten tener un desarrollo adecuado en sus actividades?
		Emocional	La empresa fomenta compartir aptitudes emocionales entre sus trabajadores

Ta bla 1/Operacionalización de Variables

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO INVESTIGACIÓN

Hernández et al. (2014) afirma en su texto de Metodología de la Investigación, que la tesis puede ser escritas tomando en cuenta si estos enriquecen los conocimientos de las variables será básica. Si busca resolver problemas en base a conocimientos existentes, será aplicada. La tesis tiene como fin resolver el problema planteado en el capítulo I, será aplicada, en base a los considerandos establecidos.

3.1.1. ENFOQUE

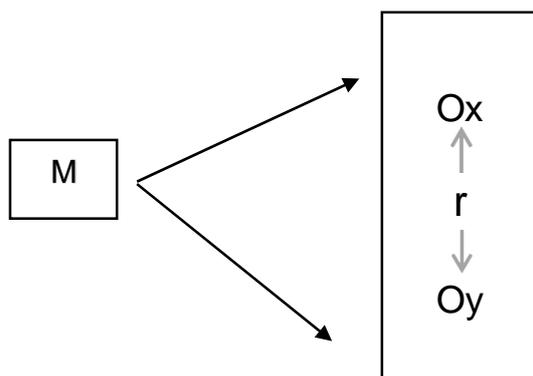
Hernández et al. (2014) sostiene que las tesis pueden ser de enfoque cuantitativo (variables que se miden con números) y cualitativo (variables que tienen características que no se cuantifican), en ese sentido la tesis planteada será cuantitativa, dado que las características planteadas de cada una de las variables serán medida en estos términos.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

La tesis según Hernández et al. (2014) el alcance es de tipo descriptivo correlacional, es decir, busca caracterizar sin alterar la situación actual. A partir del cual se establecerá con el estadígrafo de Spearman las relaciones entre las variables propuestas. Por ende, el alcance será descriptiva correlacional.

3.1.3. DISEÑO

Hernández et al. (2014) la tesis conceptualmente es entendida como no experimental, dado que no se buscará afectar el comportamiento de ninguna de las variables. Emitiendo los juicios en base a los comportamientos actuales que tenga. Será de tipo transeccional de corte transversal dado que los instrumentos serán aplicados de manera uniforme en toda la muestra seleccionada. El diseño está representado por la siguiente figura:



Donde:

Ox = Gestión del talento humano. **Oy** = cultura organizacional.

M= Muestra.

R = Relación.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Para Spiegel (2010) "Se llama muestra a una colección de elementos de la población a estudiar que sirve para representarla, de modo que las conclusiones obtenidas de su estudio representan en una alta posibilidad a las que se obtendrían de hacer un estudio sobre la totalidad de la población". Comprendiendo el concepto la población está constituida por los trabajadores de la parte administrativa de G-ORTIZ según detalle de la tabla:

Trabajadores G- ORTIZ Huánuco 2022 (administrativos)

Rubros	Trabajadores	Porcentaje
Gerencial	7	20%
administrativo	14	40%
Contable	12	34%
auxiliares	2	6%
Total	35	100

3.2.2. MUESTRA

Se consideró una muestra no-probabilística, con muestreo de tipo intencional o de conveniencia. Este tipo de muestreo se caracteriza por un esfuerzo deliberado de obtener muestras "representativas" mediante la inclusión en la muestra de grupos supuestamente típicos. Aquí el procedimiento no es mecánico ni con base en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación. Por lo tanto, la muestra será igual que la población dada la accesibilidad que hay a la misma. Por lo tanto, $N = n = 35$

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnicas basadas en preguntas.

El cuestionario: Se va a desarrollar el cuestionario, validado por 3 especialistas con preguntas necesarias para poder identificar, las dos variables en estudio talento humano y cultura organizacional, que se presentara dicho cuestionario a los trabajadores de la empresa.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

3.4.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Cuadros estadísticos:

Para el análisis y para interpretación de los datos se va utilizar cuadros estadísticos, diagrama de barras, programa spss, en la cual se determinará los resultados de las dos variables en estudio.

Estadígrafos:

Un estadígrafo o estadístico es una función matemática que utiliza datos de muestra para llegar a un resultado que debe ser un

número real. Los Estadígrafos son utilizados para estimar parámetros o como valores de distribuciones de probabilidad que permiten hacer inferencia estadística (la inferencia estadística son los contrastes de hipótesis y los intervalos de confianza de uno o varios parámetros). Talento humano y la ventaja competitiva.

Diagrama de Barras:

Un diagrama de barras, también conocido como diagrama de columnas, es una forma de representar gráficamente un conjunto de datos o valores, y está conformado por barras rectangulares de longitudes proporcionales a los valores representados. Los gráficos de barras son usados para comparar dos o más valores. Las barras pueden orientarse verticalmente u horizontalmente. talento humano y la ventaja competitiva.

Programa SPSS:

Es un programa estadístico informático muy usado en las ciencias sociales y las empresas de investigación de mercado. Originalmente SPSS fue creado como el acrónimo de Statistical Package for the Social Sciences aunque también se ha referido como "Statistical Product and Service Solutions" Es uno de los programas estadísticos más conocidos teniendo en cuenta su capacidad para trabajar con grandes bases de datos y un sencillo interface para la mayoría de los análisis. Talento humano y la ventaja competitiva.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

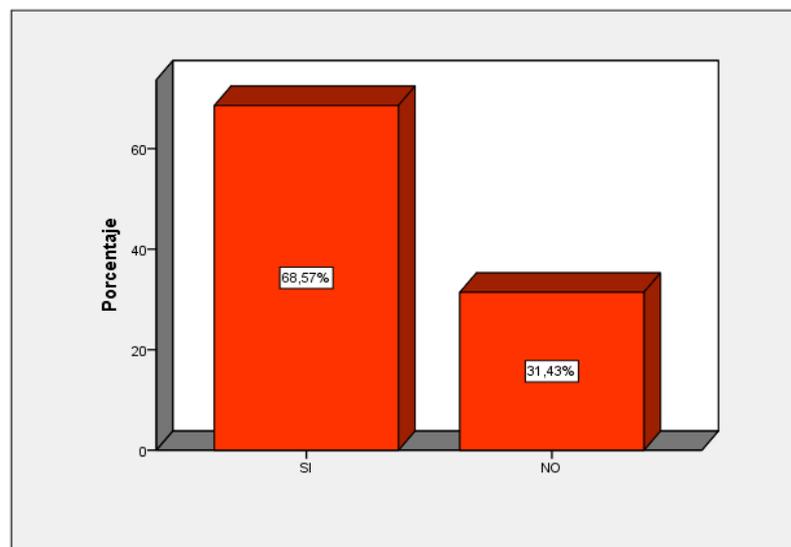
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 1: ¿La empresa cuando realiza las capacitaciones les brinda herramientas e instrumentos para desenvolverse de manera adecuada?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	24	68,6	68,6	68,6
	NO	11	31,4	31,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 1: ¿La empresa cuando realiza las capacitaciones les brinda herramientas e instrumentos para desenvolverse de manera adecuada?



Nota: Tabla 1

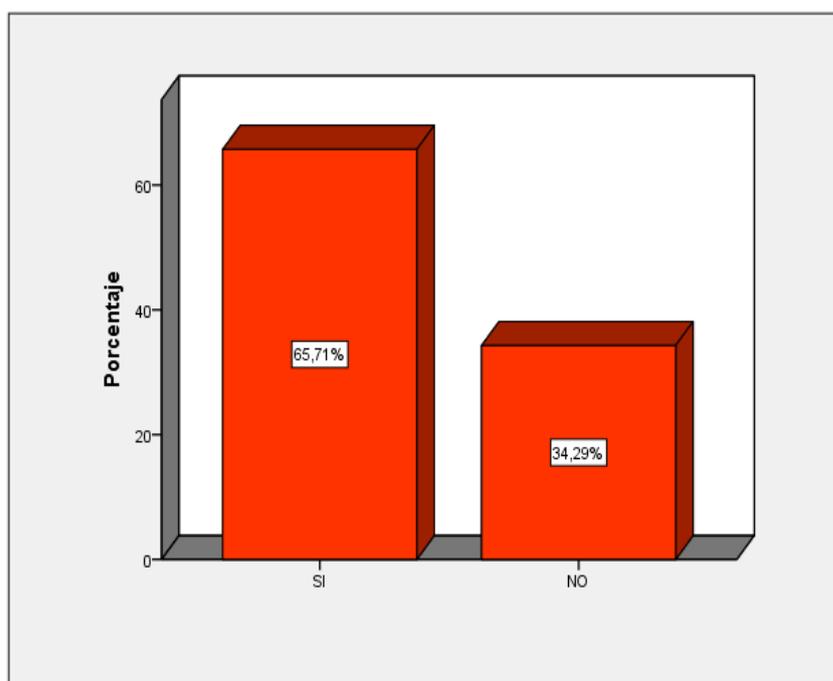
Análisis e Interpretación: en las empresas los colaboradores necesitan contar con herramientas e instrumentos sobre el rubro en que se encuentra, ya que de esta manera podrán realizar sus funciones, Es por ello que el dueño o el empleador tiene que brindar dichas facilidades a los colaboradores para que de esa manera logren desempeñarse en sus puestos de manera efectiva. Dicho esto, en la figura número 01 podemos observar que el 68,57% de los encuestados afirman que los colaboradores cuentan con herramientas e instrumentos para desempeñarse en sus puestos, No obstante, existe un 31,43% de los encuestados que afirmaron que los colaboradores no cuentan con esas facilidades en la empresa.

Tabla 2: ¿La empresa promueve trabajo coordinado entre sus trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	23	65,7	65,7	65,7
	NO	12	34,3	34,3	100,0
Total		35	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 2: ¿La empresa promueve trabajo coordinado entre sus trabajadores?



Nota: Tabla 2

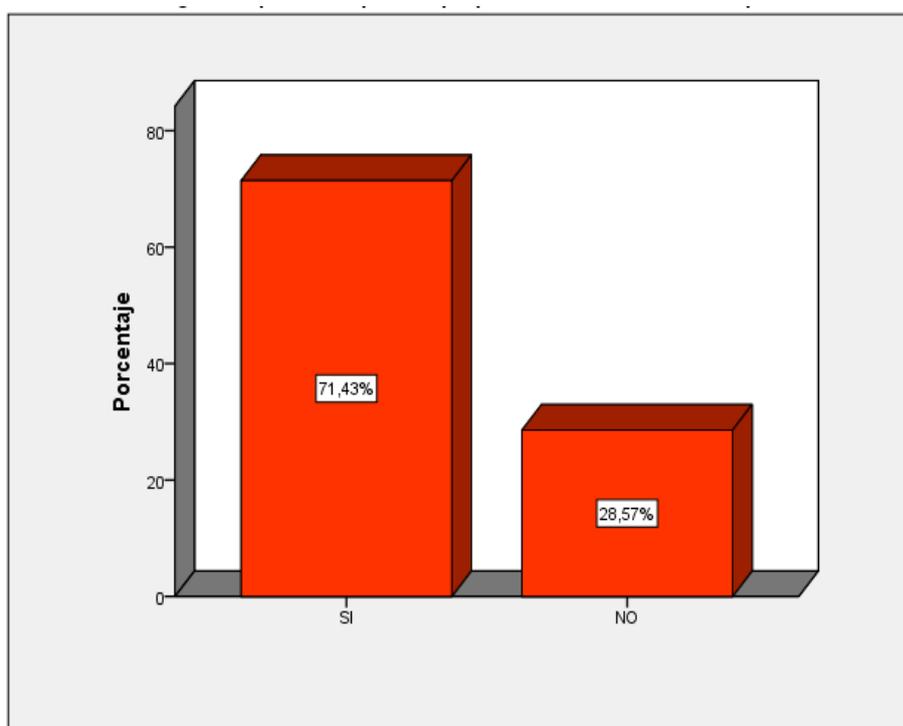
Análisis e Interpretación: una de las características de la constructora es que a partir de la gerencia los trabajadores están sujetos a políticas que buscan mayor eficiencia en su labor, por ello, quienes fueron encuestados han entendido en esos términos que la empresa promueve el trabajo coordinado con ello 65.71% confirma dicho argumento. Sin embargo, la diferencia sostiene que no es así, priorizando la empresa el trabajo individual, 34.29% tiene esa posición en G-Ortiz. Fundamentalmente estas afirmaciones fuera de ser positivas en el tema que se requiere, el trabajo en equipo para la constructora es una prioridad, puesto que las obras demandan ello en cada nivel de las etapas de cumplimiento del compromiso con la entidad.

Tabla 3: ¿La empresa permite que los colaboradores aportan sus nuevos conocimientos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	25	71,4	71,4	71,4
	NO	10	28,6	28,6	100,0
Total		35	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 3: ¿La empresa permite que los colaboradores aportan sus nuevos conocimientos?



Nota: Tabla 3

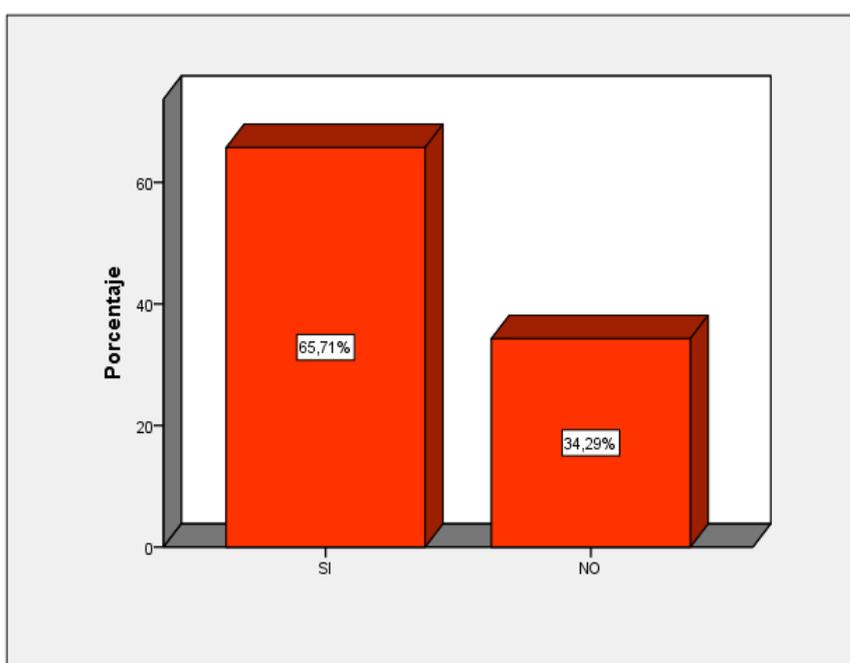
Análisis e Interpretación: el saber escuchar, es una característica clara de la empresa, en ese contexto, al preguntar a los trabajadores si la organización permite que ellos aporten nuevos conocimientos, la respuesta se traduce en que el 71.43% si ha percibido esa voluntad de parte de ellos, en el sentido que es común escuchar opinión de los diferentes profesionales que labora en G-Ortiz, haciendo que su labor sea muy participativa. Por otro lado, el 28.57% de los encuestados ha manifestado que es muy hermética la relación que tienen los trabajadores con la empresa. Siendo esta una opinión de aquellos que apenas tienen meses en la constructora, no teniendo en si la familiaridad que corresponda con la labor para lo cual fueron contratados.

Tabla 4: ¿La empresa fomenta que los colaboradores cuenten con capacitaciones permanentes en el área donde laboran?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	23	65,7	65,7	65,7
	NO	12	34,3	34,3	100,0
Total		35	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 4: ¿La empresa fomenta que los colaboradores cuenten con capacitaciones permanentes en el área donde laboran?



Nota: Tabla 4

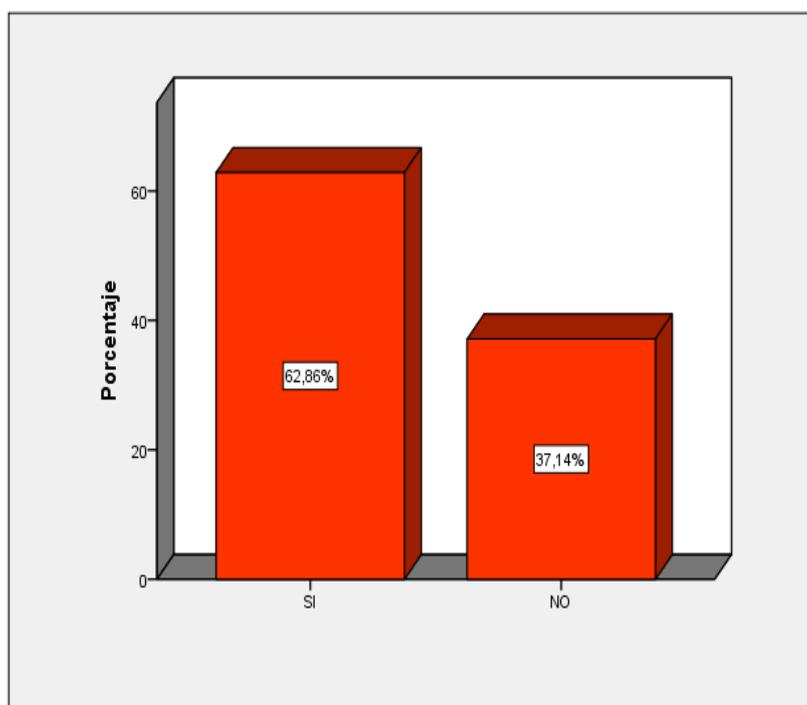
Análisis e Interpretación: una de las herramientas que tiene la gestión del talento humano en la constructora, es su capacidad de entender las necesidades de conocimiento o especialización que deben tener en las diferentes áreas de trabajo. Es en ese contexto que el 65.71% sostiene que, si han recibido capacitaciones en las áreas de trabajo donde se encuentran, por ello, valoran su desempeño con la empresa. Por otro lado, quienes afirman lo contrario el 34.29% no ha reconocido que la empresa haga eso con ellos, haciendo que esta condición a nivel de conocimiento de ellos se vea limitada por la falta de capacitaciones en las áreas para los cuales fueron contratados.

Tabla 5: ¿La empresa promueve la responsabilidad social como practica laboral en sus trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	22	62,9	62,9	62,9
	NO	13	37,1	37,1	100,0
Total		35	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 5: ¿La empresa promueve la responsabilidad social como practica laboral en sus trabajadores?



Nota: Tabla 5

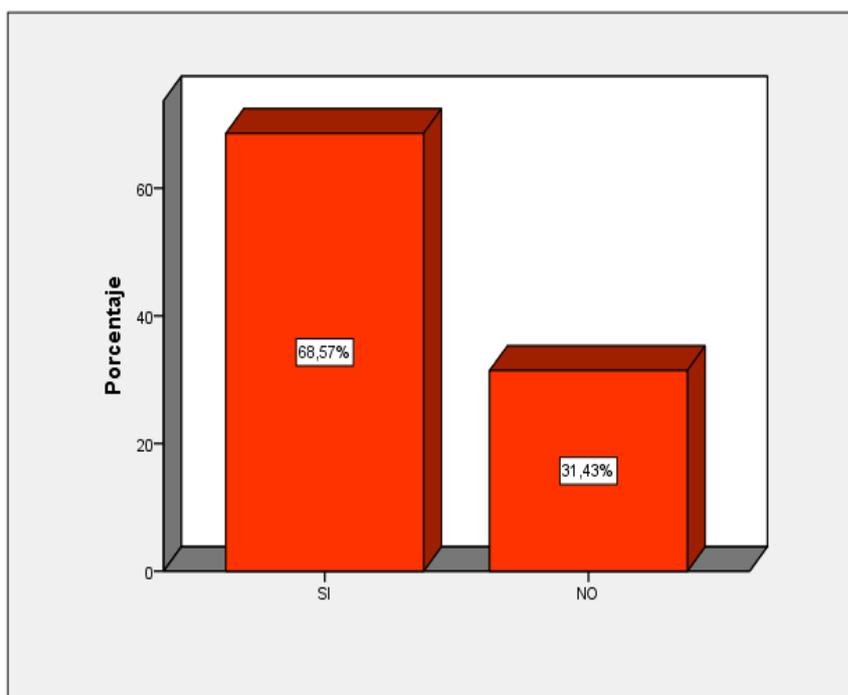
Análisis e Interpretación: Un aspecto importante dentro de la gestión del talento humano de G-Ortiz es que la empresa al ser constructora debe manejarse bajo principios de responsabilidad social. Por ello, el 62.86% de quienes fueron encuestados han manifestado que si fueron partícipes de programas de responsabilidad social de parte de la empresa, así mismo, han confirmado que es una práctica permanente dentro de la empresa. Para el 37.14% sostiene que no fueron considerados en esos programas.

Tabla 6: ¿La empresa mide el nivel de destreza del trabajador en base a sus indicadores de desempeño?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	24	68,6	68,6	68,6
	NO	11	31,4	31,4	100,0
Total		35	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 6: ¿La empresa mide el nivel de destreza del trabajador en base a sus indicadores de desempeño?



Nota: Tabla 6

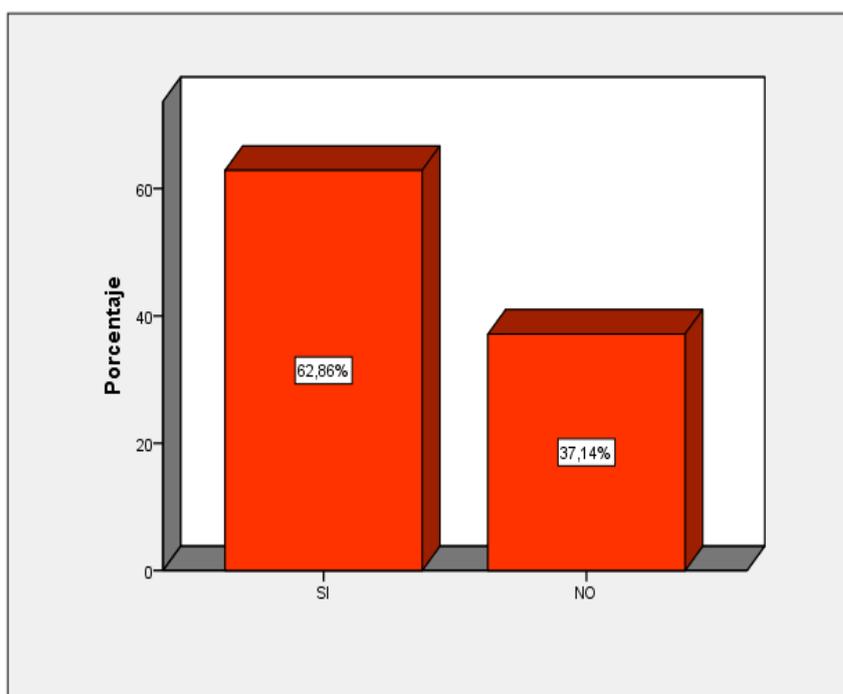
Análisis e Interpretación: en las empresas contar con personal que tengan un nivel de destreza efectivo es muy importante ya que les ayudará a tomar decisiones a favor de la empresa, tener empatía con los clientes, relacionarse de manera interpersonal de manera efectiva, solucionar problemas que se vayan a presentar en la empresa, aportar nuevas ideas, etcétera. dicho esto, en la figura número 06, podemos apreciar que el 68,57% de los encuestados afirmaron que los trabajadores sí cuentan con un nivel de destreza, sin embargo, el 31,43% de los encuestados afirmaron que los trabajadores de la empresa no cuentan con un nivel de destreza.

Tabla 7: ¿La empresa promueve actividades que permita tener un estado mental positivo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	22	62,9	62,9	62,9
	NO	13	37,1	37,1	100,0
Total		35	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 7: ¿La empresa promueve actividades que permita tener un estado mental positivo?



Nota: Tabla 7

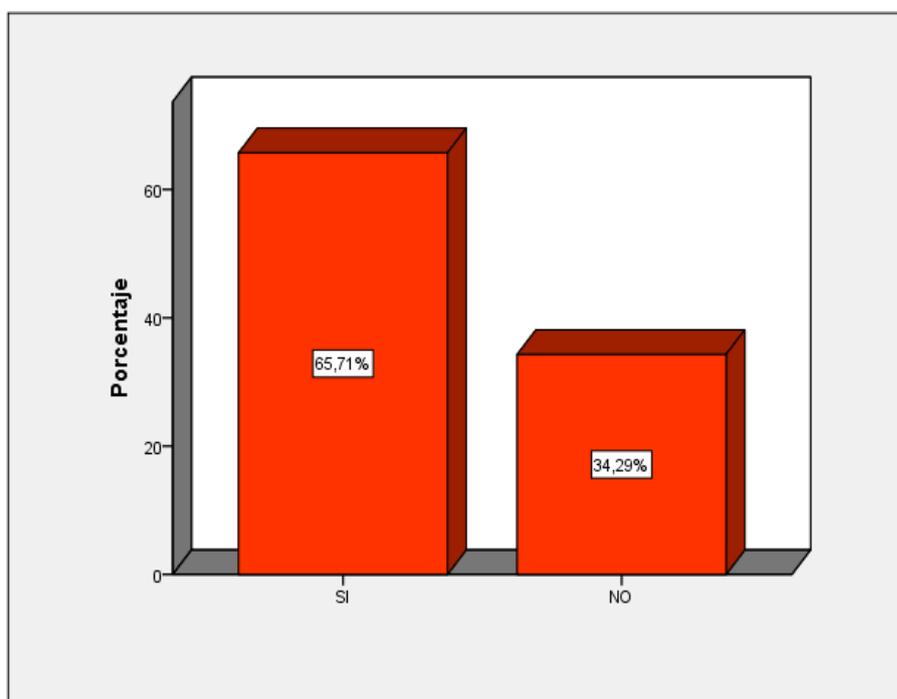
Análisis e Interpretación: el estado mental de los trabajadores de una empresa es importante, ya que gracias a esto el trabajador podrá hacer frente al estrés que puede afrontar dentro de su área laboral, del mismo modo, podrá tomar las mejores decisiones para la empresa y brindar soluciones en caso de que se presenten problemas en su área. Dicho esto, en la figura número 07 podemos apreciar que el 62,86% de los encuestados afirmaron que los colaboradores de la empresa si cuentan con un estado mental positivo, no obstante, el 37,14% de los encuestados afirmaron que en la empresa los trabajadores no cuentan con un estado mental positivo.

Tabla 8: ¿La empresa fomenta la práctica de sus funciones, permitiéndolos estar satisfechos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	23	65,7	65,7	65,7
	NO	12	34,3	34,3	100,0
Total		35	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 8: ¿La empresa fomenta la práctica de sus funciones, permitiéndolos estar satisfechos?



Nota: Tabla 8

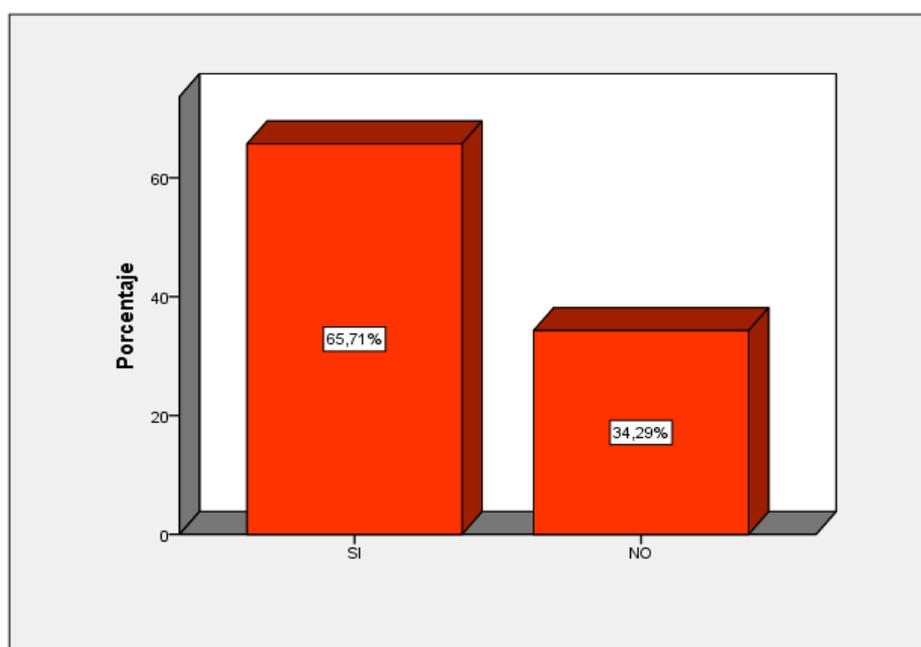
Análisis e Interpretación: Dentro de la gestión del talento humano de parte de la empresa, está en garantizar que efectivamente quienes laboren en él, cumplan sus funciones de manera apropiada, haciendo que esto sea satisfactorio para ellos. Para el 65.71% de quienes fueron encuestados sostiene que la primera satisfacción que tiene como trabajador es cumplir con las tareas asignadas. Para ello, en cada área donde trabajan se puede apreciar esa garantía con el apoyo de los jefes de área. Por otro lado, similar a lo que se ha manifestado en los gráficos anteriores, hay un porcentaje promedio que sostiene lo contrario 34.29% manifestando que otros aspectos generan satisfacción.

Tabla 9: ¿La empresa impulsa la participación activa de sus trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	23	65,7	65,7	65,7
	NO	12	34,3	34,3	100,0
Total		35	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 9: ¿La empresa impulsa la participación activa de sus trabajadores?



Nota: Tabla 9

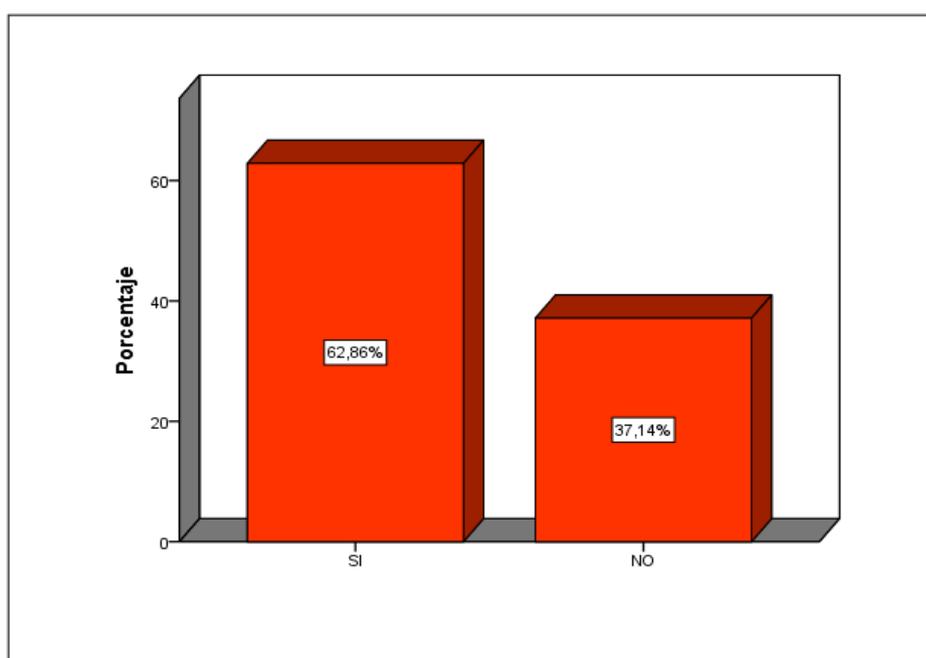
Análisis e Interpretación: contar con trabajadores participativos dentro de una empresa es fundamental, ya que de esta manera hará que se cumplan de manera positiva los objetivos planteados y se buscará la mejor forma de desarrollar las funciones encargadas de acuerdo a las áreas de la empresa. Así mismo, los trabajadores participativos ayudan a mejorar la productividad y obtener los resultados esperados. dicho esto, en la figura número 09 podemos observar que el 65,71% de los encuestados afirmaron que la empresa si considera la participación activa de los trabajadores, sin embargo, el 34,29% de los encuestados afirmaron que en la empresa no consideran la participación activa de los colaboradores.

Tabla 10: ¿Usted cree que la empresa se propone trabajar en equipo, para que así los trabajadores logren sus metas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	22	62,9	62,9	62,9
	NO	13	37,1	37,1	100,0
Total		35	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 10: ¿Usted cree que la empresa se propone trabajar en equipo, para que así los trabajadores logren sus metas?



Nota: Tabla 10

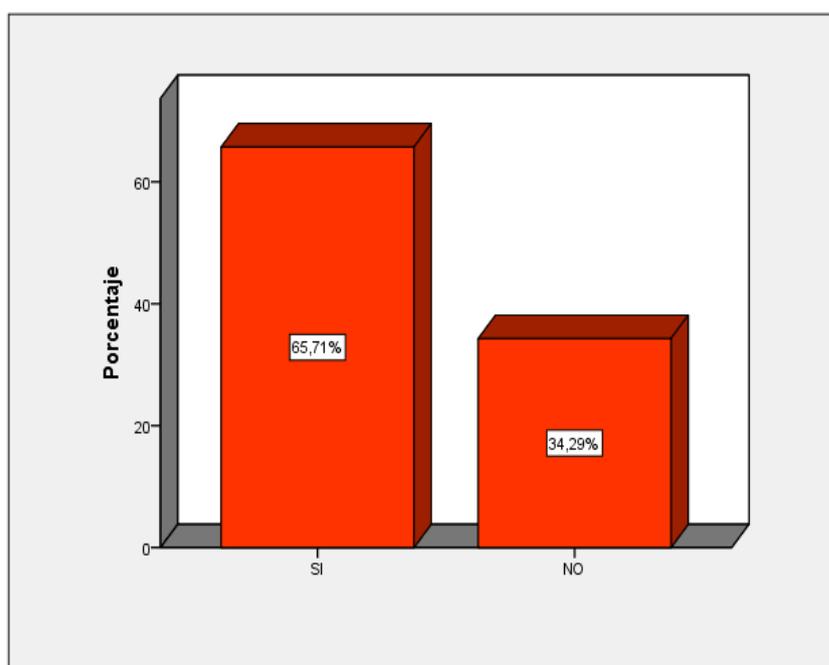
Análisis e Interpretación: el trabajo en equipo en una empresa tiene la finalidad de que dos a más personas trabajen de manera cooperada con la finalidad de alcanzar un objetivo o propósito en común, del mismo modo, gracias el trabajo de equipo se logra construir estructuras más organizadas, e influye en la toma de decisiones óptimas, como también así que se mantenga un ambiente laboral óptimo para los trabajadores. Dicho esto, en la figura número 10 podemos observar que el 62,86% de los encuestados afirmaron que la empresa sí promueve el trabajo en equipo, No obstante, el 37,14% de los encuestados afirmaron que la empresa no promueve el trabajo en equipo.

Tabla 11: ¿La empresa guía de manera adecuada a sus trabajadores y busca motivarlos de manera adecuada?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	23	65,7	65,7	65,7
	NO	12	34,3	34,3	100,0
Total		35	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 11: ¿La empresa guía de manera adecuada a sus trabajadores y busca motivarlos de manera adecuada?



Nota: Tabla 11

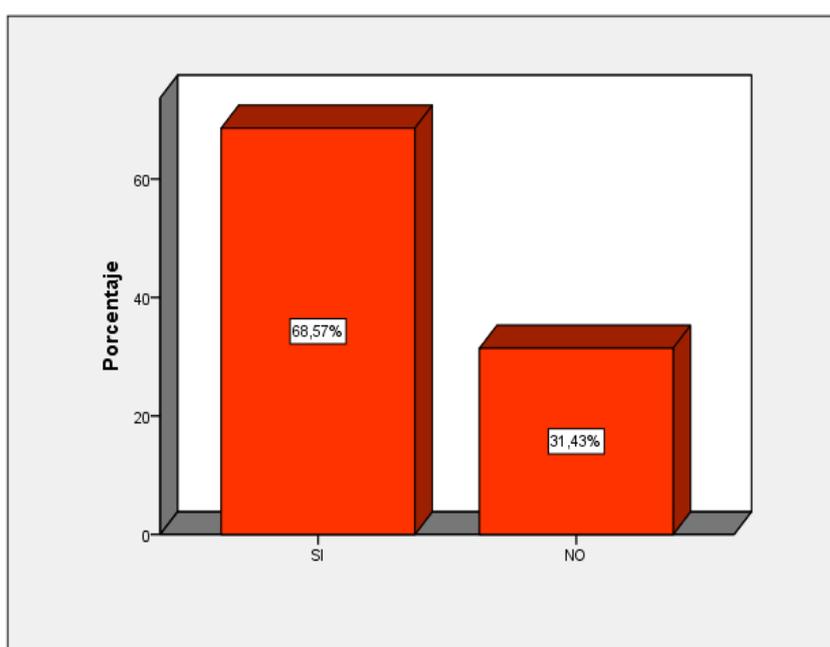
Análisis e Interpretación: un aspecto importante que tiene la constructora es su compromiso con sus trabajadores. Todos ellos, cuentan con el apoyo y asistencia necesaria para que se pueda orientar en la labor que realiza, de igual forma, la empresa tiene diferentes aspectos que los motivan. Es en ese contexto que el 65.71% reconoce que ña empresa guía y busca que haya motivación en la empresa; algunas evidencias son las flexibilidades que tienen con ellos, y los bonos que distribuyen. Para el 34.29% no es así, dada su permanencia que tienen en la empresa. Perciben estos últimos trabajadores que G -Ortiz no los acompaña en el desempeño de su trabajo.

Tabla 12: ¿La empresa promueve la seguridad en sus trabajadores para lograr buenos resultados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	24	68,6	68,6	68,6
	NO	11	31,4	31,4	100,0
Total		35	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 12: ¿La empresa promueve la seguridad en sus trabajadores para lograr buenos resultados?



Nota: Tabla 12

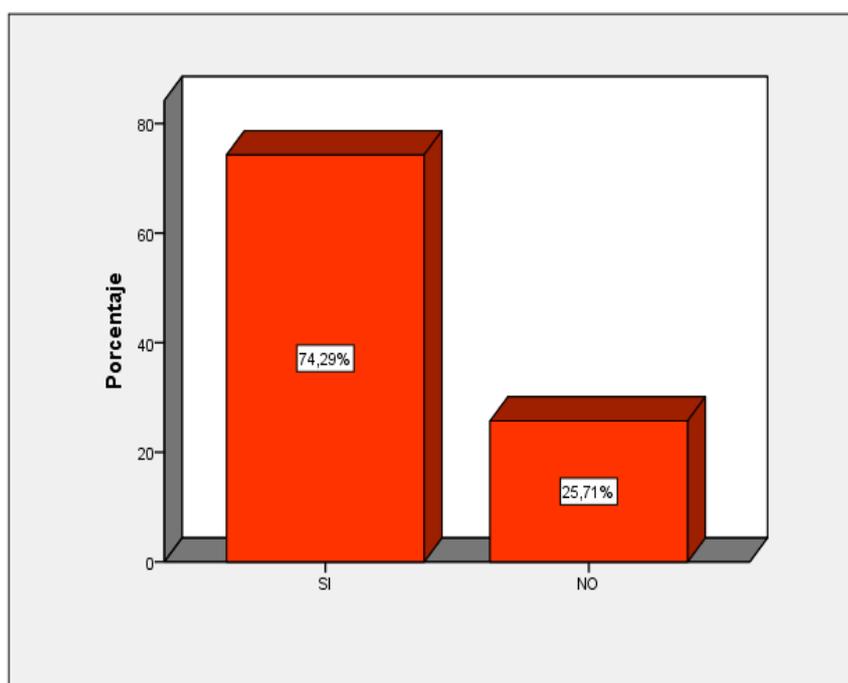
Análisis e Interpretación: en las empresas brindar confianza o seguridad a los colaboradores para que realicen sus tareas es importante ya que de este modo se logrará realizar dichas actividades de manera positiva y se obtendrán mejores resultados, asimismo los trabajadores buscan que la empresa confíe en sus habilidades y destrezas para desarrollar y obtener las metas y objetivos que se planteen dentro de la empresa. Dicho esto, en la figura número 12 podemos observar que el 68,57% de los encuestados afirmaron que la empresa sí brindan la confianza a los trabajadores para desarrollar sus funciones de manera individual, sin embargo, el 31,43% de los encuestados afirmaron que la empresa no brinda confianza a los trabajadores para desarrollar sus funciones de manera individual.

Tabla 13: ¿La empresa instruye al personal para poder brindar una atención adecuada al cliente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	26	74,3	74,3	74,3
	NO	9	25,7	25,7	100,0
Total		35	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 13: ¿La empresa instruye al personal para poder brindar una atención adecuada al cliente?



Nota: Tabla 13

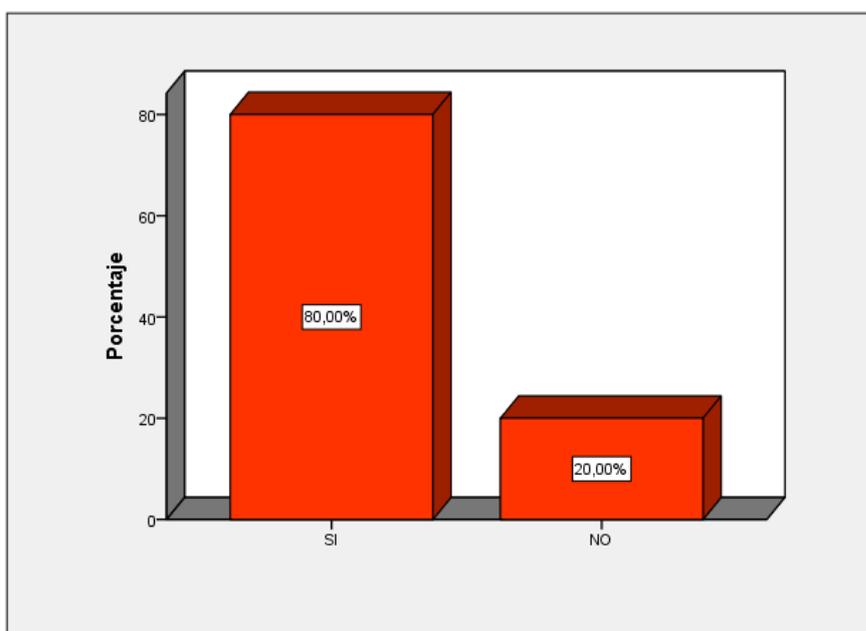
Análisis e Interpretación: Si bien es cierto G Ortiz no tiene un número importante de clientes, sin embargo, la relación que tiene con proveedores, otras empresas similares, los obliga a estar preparados para brindar una atención que cumpla con los estándares requeridos. Por ello el 74.29% de los trabajadores sostiene que si tienen orientación de parte de los trabajadores, haciendo que estos tengan una relación empática con los clientes que vienen a la empresa, por otro lado para el 25.71% de los que fueron encuestados estos aspectos no tienen una orientación clara de parte de la empresa.

Tabla 14: ¿La empresa promueve la cultura organizacional de los trabajadores haciendo uso correcto de los elementos con los que dispone, para brindar una buena atención al cliente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	28	80,0	80,0	80,0
	NO	7	20,0	20,0	100,0
Total		35	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 14: ¿La empresa promueve la cultura organizacional de los trabajadores haciendo uso correcto de los elementos con los que dispone, para brindar una buena atención al cliente?



Nota: Tabla 14

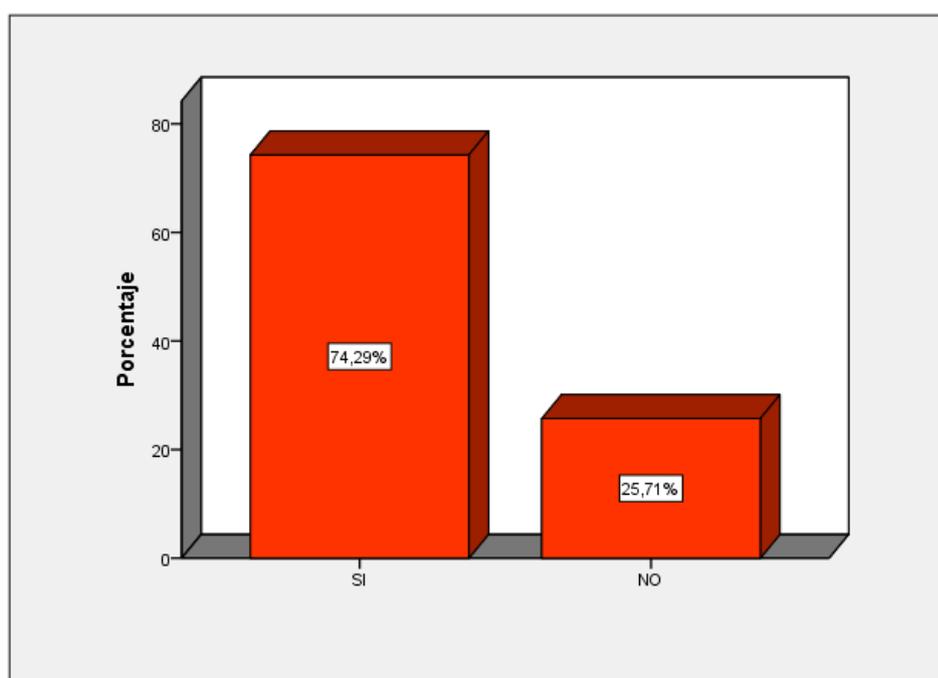
Análisis e Interpretación: un aspecto importante dentro de la empresa G ORTIZ S.A.C. es su capacidad de generar empatía entre sus trabajadores, en razón de la cultura que estos deben practicar para desempeñar una adecuada labor. Es en ese contexto, que para el 80% de quienes fueron encuestados han percibido que la empresa promueve la cultura empresarial, dado que hay situaciones que ayudan a comprometerse con lo que busca la empresa. Para el 20% de las empresas no es así, dado que la empresa para ellos no tiene políticas claras de cultura.

Tabla 15: ¿La empresa busca eliminar la incertidumbre de sus trabajadores para que puedan atender a los clientes de manera segura?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	26	74,3	74,3	74,3
	NO	9	25,7	25,7	100,0
Total		35	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 15: ¿La empresa busca eliminar la incertidumbre de sus trabajadores para que puedan atender a los clientes de manera segura?



Nota: Tabla 15

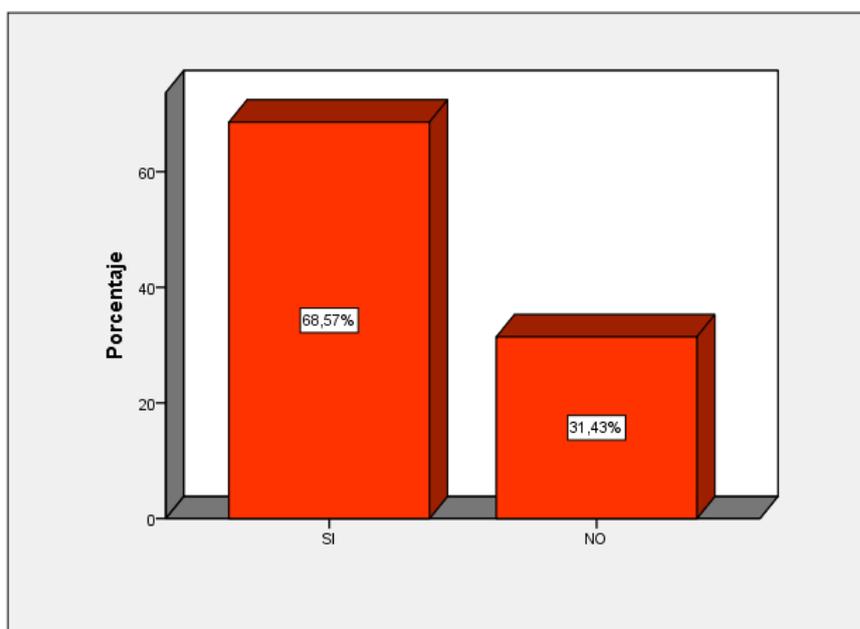
Análisis e Interpretación: la incertidumbre dentro de la empresa es un aspecto que mantiene en alerta a sus trabajadores. Aquellas empresas con situaciones inciertas tienen mayor riesgo de perder trabajadores de manera rápida, por ello, podemos observar que para los trabajadores en un 74.26% la empresa reduce la incertidumbre con buena comunicación y con contratos claros, sin embargo, para el 25.71% de ello no es así, dado que al ser trabajadores nuevos no logran percibir estos aspectos que si tiene el personal que ya viene trabajando de manera consecutiva en la empresa.

Tabla 16: ¿La empresa propicia la práctica de sus valores para el desarrollo de sus labores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	24	68,6	68,6	68,6
	NO	11	31,4	31,4	100,0
Total		35	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 16: ¿La empresa propicia la práctica de sus valores para el desarrollo de sus labores?



Nota: Tabla 16

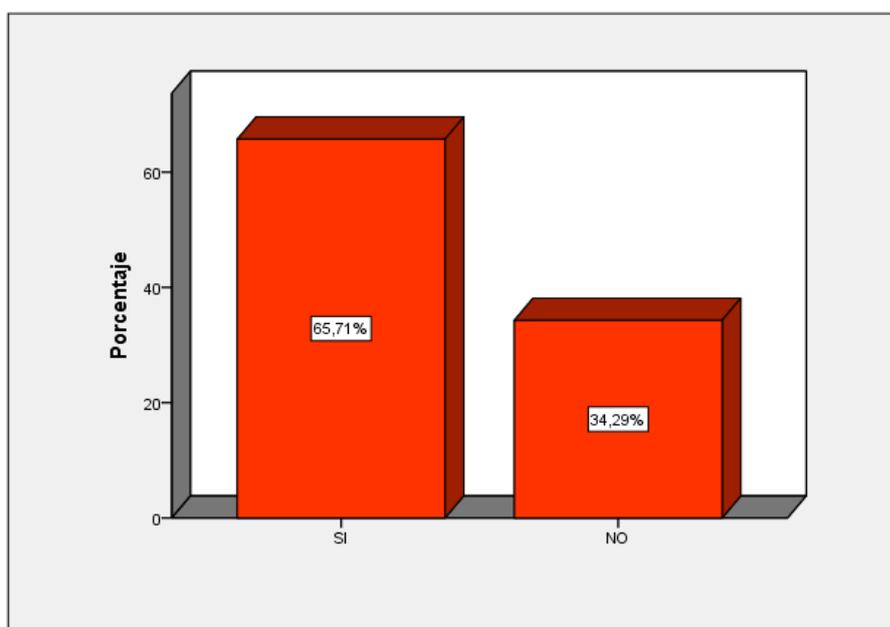
Análisis e Interpretación: como parte de la cultura empresarial la práctica de valores en G-Ortiz es una necesidad, dado que a partir de ello se definen conductas para poder establecer una relación importante con quienes tienen contratos importantes. Para el 68.57% de los trabajadores la práctica de valores ha sido difundida en toda la empresa a través de sus documentos estratégicos. Sin embargo, para el 31.43% no se percibe esta práctica, dado que la empresa no termina de socializar estos aspectos importantes en todos los niveles que tiene. Una de las razones que se viene describiendo hasta el momento es que el nivel de relación que tiene con la empresa estos trabajadores.

Tabla 17: ¿La empresa cuenta con recursos que permiten tener un desarrollado adecuado en sus actividades?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	23	65,7	65,7	65,7
	NO	12	34,3	34,3	100,0
Total		35	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 17: ¿La empresa propicia la práctica de sus valores para el desarrollo de sus labores?



Nota: Tabla 17

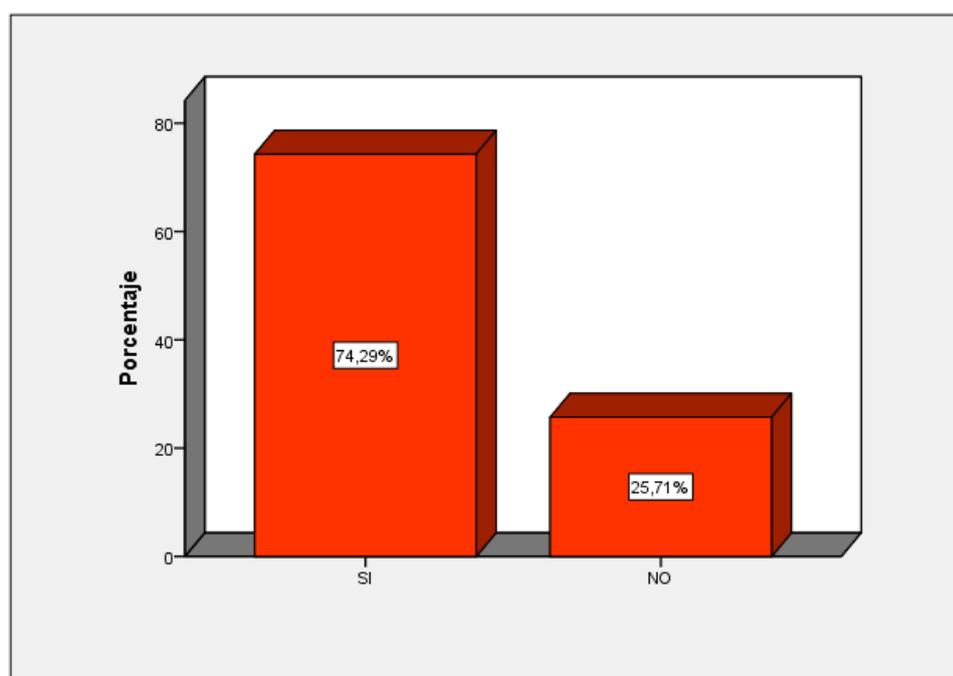
Análisis e Interpretación: siendo la práctica de valores una política para toda la empresa, sin embargo, esta debe ser una práctica permanente incluso en las áreas de trabajo. Por ello, un porcentaje similar a la figura anterior opina que la empresa si fomenta la práctica de valores 65.71% dice ello, en ese sentido, se sostiene que la empresa tiene como elemento de cultura la práctica de valores. Salvo para el 34.29% que son trabajadores cuya relación es nueva con la empresa que se evalúa. Se ha podido evidenciar además para corroborar la respuesta positiva que la empresa tiene publicada los valores.

Tabla 18: La empresa fomenta compartir aptitudes emocionales entre sus trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	26	74,3	74,3	74,3
	NO	9	25,7	25,7	100,0
Total		35	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

Figura 18: ¿Se siente emocionalmente preparado para las labores encargadas dentro de la institución?



Nota: Tabla 18

Análisis e Interpretación: contar con trabajadores que se encuentre preparados emocionalmente para que realicen sus tareas es importante, que ayudará a que el comportamiento de dicho individuo ayude a cumplir sus objetivos, pueda ser constante y que garantiza la empresa un óptimo funcionamiento, como también obtener mejores resultados de acuerdo a los propósitos establecidos. Dicho esto, en la figura número 18 podemos observar que el 74,29% de los encuestados afirmaron que los trabajadores si se sienten emocionalmente preparados para las labores que les encargan dentro de la empresa, sin embargo, el 25,71% de los encuestados afirmaron que no se sienten preparados emocionalmente para desempeñar sus labores dentro de la empresa.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Tomando en cuenta la naturaleza de la tesis, siendo esta de nivel descriptiva correlacional, la contratación de hipótesis se hará en dos ámbitos importantes. El primero de ellos refiere al nivel descriptivo, para ello, se ha acumulado estadísticamente las preguntas que corresponde a cada una de las dimensiones (las figuras siguientes representan el comportamiento según las dimensiones de cada una de las variables) y segundo la estimación inferencial (los cálculos han tomado en cuenta los valores que han sido agrupados por cada una de las dimensiones), respecto a este último aspecto los criterios de análisis son los que representan la tabla siguiente:

Tabla 19: Criterios de análisis para los resultados inferenciales bajo el método de Pearson para analizar la correlación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en G – ORTIZ de la ciudad de Huánuco 2022

CORRELACIÓN	VALOR
Correlación negativa perfecta	(-1 - -0.5)
Correlación negativa fuerte Moderada débil	(-0.5 – 0)
Ninguna correlación	0
Correlación positiva modera fuerte	(0 - 0.5)
Correlación positiva perfecta	(0.5 – 1)

Fuente: Estadística para Administración y Economía de Richard I. Levin.
Pearson Education

Inicia la tesis contrastando la hipótesis general planteada, la misma que ha sido correlacionada con la información acumulada a nivel de las preguntas de cada una de las variables planteadas, para posteriormente hacer la estimación correspondiente.

Hipótesis general

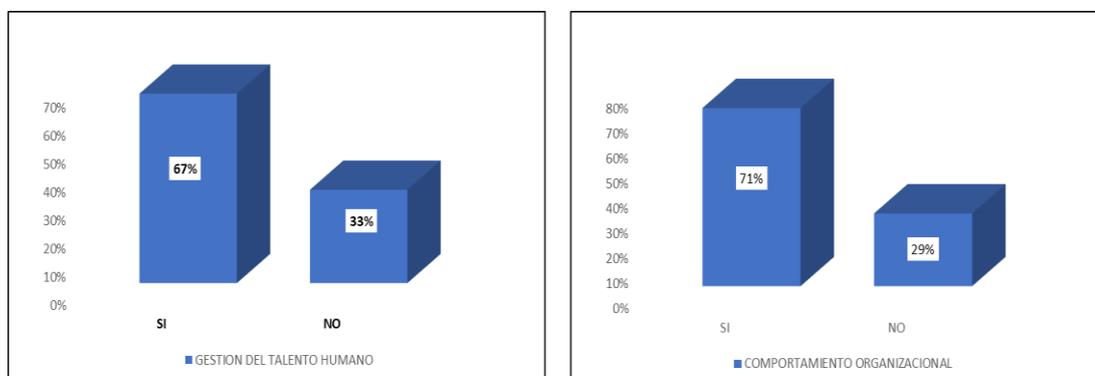
Hi. Existe relación significativa entre el talento humano y la cultura organizacional de la empresa Constructora y Consultora G-ORTIZ S.A.C. HUÁNUCO -2022.

Tabla 20: Estimación de la correlación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional de la empresa G-ORTIZ de Huánuco 2022

		Gestión del talento humano	Cultura organizacional
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,721
	Sig. (bilateral)		,012
	N	35	35
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	,721	1
	Sig. (bilateral)	,012	
	N	35	35

Nota: encuestas aplicadas

Figura 19: Estimación de la correlación entre la gestión del talento humano (preguntas 1 – 9) y la cultura organizacional (preguntas 10 – 18) de la empresa G-ORTIZ de Huánuco 2022 – Modo descriptivo



Análisis descriptivo – correlacional:

En la tabla 20 y figura 19 podemos observar la información estadística que confirma la hipótesis general planteada. Luego de acumular las preguntas que corresponde a cada una de las variables podemos observar que hay una valoración positiva respecto a la gestión del talento humano el 67% de los encuestados han sostenido que la gestión del talento humano es el adecuado dentro de la empresa, y estos se sustentan en la información específica detallada en cada tabla y figura de la parte descriptiva. Así mismo, se puede observar en la figura que el 71% de los encuestados le da valor a la cultura organizacional de la empresa, esto en razón a las respuestas positivas que existe en cada una de las preguntas, pudiendo observar que los trabajadores perciben aspectos que suman a su labor gracias a la gestión del talento humano. A este entendimiento, podemos observar que la estimación de Pearson arroja un coeficiente de correlación r^2 igual a 0.721, confirmando el nivel de relación producto del cruce de información obtenida tras acumular los datos.

Por las afirmaciones hechas y de acuerdo con la tabla presentada, podemos confirmar la hipótesis planteada, dado que sigue existiendo una significativa relación entre la variable gestión del talento humano y cultura organizacional en la empresa G – Ortiz de la ciudad de Huánuco durante el 2022.

Hipótesis Específicos

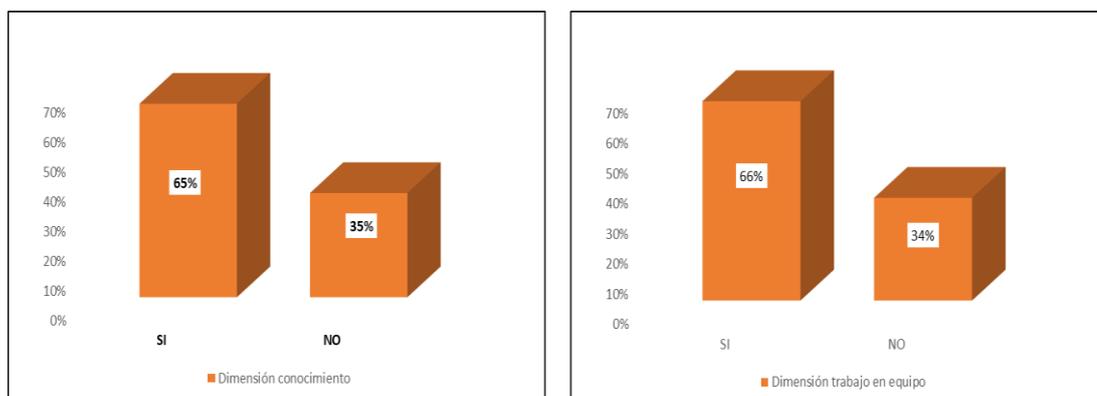
“Existe relación significativa entre el conocimiento y la cultura organizacional de la empresa Constructora y Consultora G-ORTIZ S.A.C. HUÁNUCO -2022”

Tabla 21: Estimación de la correlación entre la dimensión CONOCIMIENTO de la gestión del talento humano (preguntas 1 – 3) y la dimensión trabajo en equipo de la cultura organizacional (preguntas 10 – 12) de la empresa G-ORTIZ de Huánuco 2022 – Modo descriptivo

		Conocimiento	Trabajo en equipo
Conocimiento	Correlación de Pearson	1	,778
	Sig. (bilateral)		,008
	N	35	35
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	,778	1
	Sig. (bilateral)	,008	
	N	35	35

Nota: encuestas aplicadas

Figura 20: Estimación de la correlación entre la dimensión CONOCIMIENTO de la gestión del talento humano (preguntas 1 – 3) y la dimensión trabajo en equipo de la cultura organizacional (preguntas 10 – 12) de la empresa G-ORTIZ de Huánuco 2022 – Modo descriptivo



Análisis descriptivo – correlacional:

Respecto a la contratación de la hipótesis específica, podemos observar que entre las preguntas 1 al 3 los trabajadores tienen una valoración importante respecto al conocimiento que promueve la empresa. El 65% le da un valor alto al conocimiento, indudablemente esto puede estar generando la capacidad de ellos para desarrollar su trabajo en equipo, tal como se observa en la figura el 66%. Algunas evidencias adicionales se pueden observar en la tabla 1, donde más del 60% reconoce que la empresa le brinda herramientas e instrumentos para que puedan hacer un trabajo adecuado. Se puede verificar además que en la tabla 11 hay sustento en lo que dicen los trabajadores el 65.71% reconoce que la empresa orienta su labor en equipos.

Por lo expuesto, se puede confirmar que la primera hipótesis específica está demostrada dado que hay un nivel de significancia entre el conocimiento y la cultura organizacional, teniendo como base el comportamiento de los encuestados en equipos de trabajo, teniendo un coeficiente de correlación r^2 igual a 0.778, es decir un nivel de significancia alta para los propósitos que persigue la investigación.

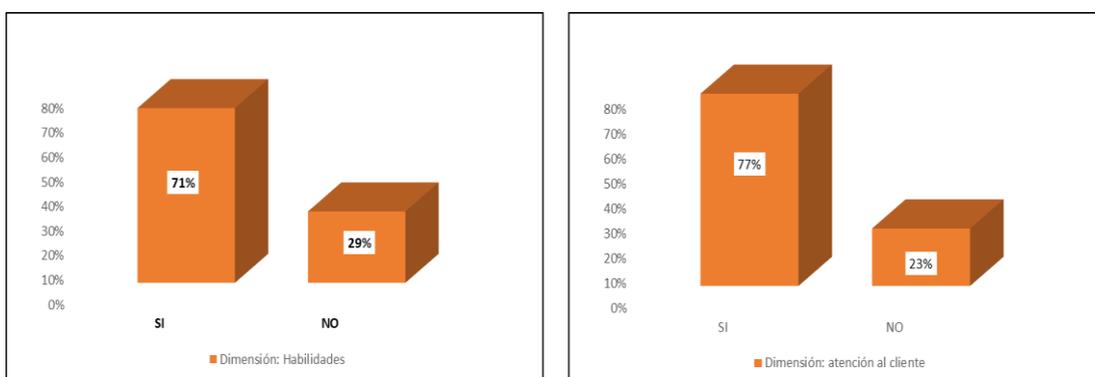
“Existe relación significativa entre las habilidades y la cultura organizacional de la empresa Constructora y Consultora G-ORTIZ S.A.C. – Huánuco 2022”

Tabla 22: Estimación de la correlación entre la dimensión HABILIDADES de la gestión del talento humano (preguntas 4 – 6) y la dimensión ATENCIÓN AL CLIENTE de la cultura organizacional (preguntas 13 – 15) de la empresa G-ORTIZ de Huánuco 2022 – Modo descriptivo

		Conocimiento	Trabajo en equipo
Conocimiento	Correlación de Pearson	1	,812
	Sig. (bilateral)		,028
	N	35	35
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	,812	1
	Sig. (bilateral)	,028	
	N	35	35

Nota: Encuestas aplicadas

Figura 21: Estimación de la correlación entre la dimensión HABILIDADES de la gestión del talento humano (preguntas 4 – 6) y la dimensión ATENCIÓN AL CLIENTE de la cultura organizacional (preguntas 13 – 15) de la empresa G-ORTIZ de Huánuco 2022 – Modo descriptivo



Análisis descriptivo – correlacional:

Respecto a la información obtenida, podemos observar que para el 71% de encuestados hay una valoración positiva en cuanto a las habilidades que fomenta la constructora, esto se traduce en aspectos como la responsabilidad social, cuyos valores en la tabla 5 sostienen que hay prácticas de esta naturaleza fomentada por la empresa, y en la tabla 6 la empresa mide el nivel de destreza de sus trabajadores. Respecto a la dimensión de la variable dependiente atención al cliente, podemos observar que para el 74% en la tabla 13 la empresa instruye a partir de esas habilidades a tener buena atención a sus clientes 74.3% sostiene ello. En ese contexto, podemos confirmar que la hipótesis planteada respecto al nivel de relación significativa entre las habilidades y la cultura organizacional medida a partir de su dimensión atención al cliente es válida, dado además el coeficiente de correlación obtenida cuyo r^2 es cercano a uno 0.812, precisando ese nivel de significancia. En ese sentido la hipótesis específica segunda es coherente en su planteamiento.

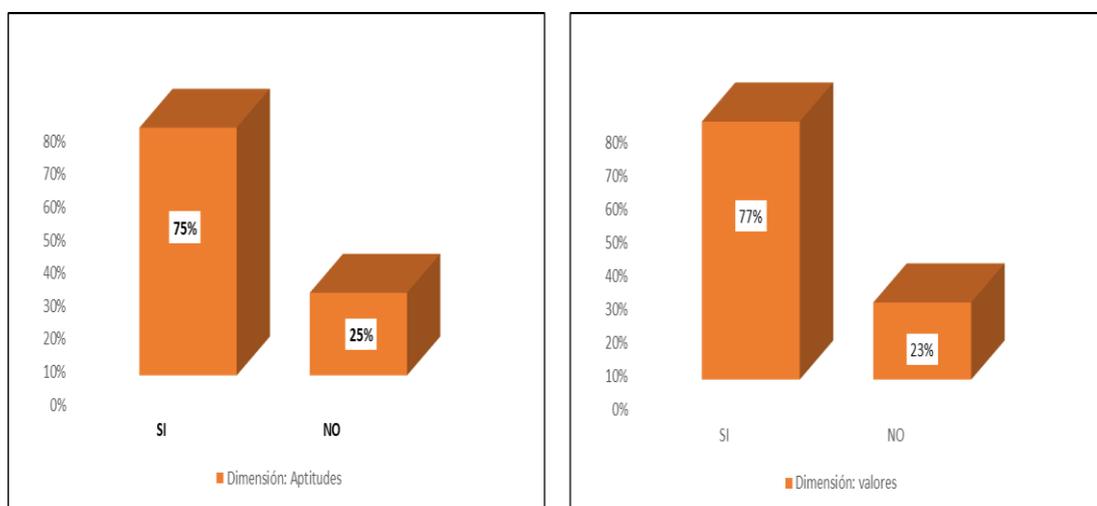
“Existe relación significativa entre as aptitudes y la cultura organizacional de la empresa Constructora y Consultora G-ORTIZ S.A.C. HUÁNUCO -2022”.

Tabla 23: Estimación de la correlación entre la dimensión APTITUDES de la gestión del talento humano (preguntas 7 – 9) y la dimensión VALORES de la cultura organizacional (preguntas 16 – 18) de la empresa G-ORTIZ de Huánuco 2022 – Modo descriptivo

		Conocimiento	Trabajo en equipo
Conocimiento	Correlación de Pearson	1	,769
	Sig. (bilateral)		,031
	N	35	35
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	,769	1
	Sig. (bilateral)	,031	
	N	35	35

Nota. Encuestas aplicadas

Figura 22: Estimación de la correlación entre la dimensión APTITUDES de la gestión del talento humano (preguntas 7 – 9) y la dimensión VALORES de la cultura organizacional (preguntas 16 – 18) de la empresa G-ORTIZ de Huánuco 2022 – Modo descriptivo



Análisis descriptivo correlacional:

Tras acumular la información correspondiente a las preguntas de la tercera dimensión, podemos observar en la figura anterior, que el 75% de los encuestados reconocen que la empresa G Ortiz promueve que los trabajadores tengan aptitudes apropiadas en torno a las funciones asignadas para dicha labor. Pudiendo observar lo dicho en la tabla 09 que el 65.71% de los trabajadores promueve la participación de ellos en las decisiones de la empresa. Teniendo en sintonía que el 77% de los encuestados reconoce que se promueve valores como parte de las aptitudes en la empresa, tal como se observa en la figura anterior. Se observa además que en la tabla 17 hay una promoción de valores de parte de la empresa.

Esta información descriptiva de valores acumulados, y sobre todo del coeficiente de correlación r^2 Pearson cuyo valor es igual a 0.769 confirman el nivel de significancia en la relación de la tercera dimensión aptitudes de la gestión del talento humano con la cultura organizacional. En ese sentido, confirmamos la hipótesis planteada, dado que no solo es la estadística describe la relación de todos los componentes de la gestión de talento humano, con la cultura organizacional, sino las evidencias inferenciales obtenidas tras agripar las preguntas correspondientes a cada dimensión.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS CON LOS ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Tras haber contrastado las hipótesis bajo argumentos descriptivos e inferenciales, es importante destacar que estos resultados tienen similitud respecto a las precisiones hechas por los autores citados en los ámbitos internacionales, nacionales, locales. Al respecto Lopez (2017) Realizo la investigación: “Estrategia de Gestión de Talento Humano en el Hotel Mansión Santa Isabella- Riobamba – 2017”. (tesis de pregrado), comprenden su investigación que las gerencias que orienten su labor a potenciar el aspecto humano y/o habilidades blandas de sus trabajadores permitirán que el hotel exprese una imagen distinta frente a sus clientes. Si comparamos con los resultados planteados en nuestra investigación podemos observar que la cultura en la empresa evaluada tiene aspectos que han sido motivados gracias a la gestión del talento humano, como por ejemplo sostiene el 77% que gracias al desarrollo de habilidades dentro de la empresa estos pueden tener una expresión mucho más práctica y empática con los clientes. En términos nacionales, la investigación presentada por Cachuan (2015) denominada” El Talento Humano y su impacto en el Crecimiento Económico de las empresas de servicios de outsourcing contable financiero - Lima metropolitana – 2014”, concluye de la misma manera que la variable evaluada es un aspecto fundamental dentro de las empresas que tienen contratadas alianzas para poder potenciar su producción, define el autor en las competencias que tienen los trabajadores en estas empresas son vitales para el desarrollo del producto en términos de calidad. esta afirmación de parte del autor, no contradice los resultados que se han expuesto y se han demostrado en esta tesis, dado que la primera dimensión contrastada con la cultura organizacional en la empresa es una clara evidencia de que G ORTIZ tiene una política de desarrollo de conocimientos en base a las funciones asignadas a cada trabajador, lo que se expresa en una conducta de complacencia frente a una cultura empresarial que tiene como finalidad terminar de empoderar la labor de la empresa en el

contexto en el que se desenvuelve. Finalmente, para ser claros, en términos locales la tesis presentada por

Cabajal (2016) denominada “Gestión del Talento Humano y el Desarrollo en la provincia de Huánuco – Huánuco - 2016”, hecha en términos macros termina de afirmar que la gestión del talento humano no solo tiene relevancia en el ámbito organizacional, sino también en el ámbito de Desarrollo Social. Esta precisión hecha por el autor no es negada por los hallazgos de la tesis, por el contrario, las dimensiones evaluadas de la gestión del talento humano se enfocan a comprender que la conducta humana puede desarrollar culturas desde el ámbito micro que pueden ser replicadas en el ámbito global. Es en ese contexto en las investigaciones citadas dan como válida los resultados de esta tesis.

5.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS CON EL MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

Respecto a lo que plantea la tesis a nivel teórico, es importante precisar que los autores y a definían desde mucho antes a la gestión del talento humano como el todo relacionado a las normas y labores necesarias orientados a potenciar a la persona o al trabajador según la responsabilidad que éste cumple, así lo afirma (Chiavenato, 2013). Según Cabrera (2012). Define que, dentro de la sociedad moderna, la gestión del talento humano es muy influyentes para los cambios que se puedan dar en las empresas con las cuáles se pueden acoplar con facilidad a las nuevas demandas o nuevos regímenes empresariales. La gestión de trabajadores son componentes de la gerencia contemporánea y tienen como objetivo promover el crecimiento de las competencias entre los individuos por medio de las funciones que desarrollan en su vida cotidiana. Frente a estos conceptos evacuados por los autores, la tesis afirma dichos argumentos dada los resultados planteados de manera descriptiva e inferencial.

En cuanto a la cultura organizacional, siendo esta una expresión de la manera como una organización con vive a nivel de sus políticas y su interrelación con el recurso humano, la tesis ha tenido información relevante

para poder comprender lo que sostienen los autores. La práctica de valores, la Atención al Cliente y algunas otras dimensiones que nos han permitido trabajar han sido descritas como elementos de la cultura que tienen como base el comportamiento de la gerencia del talento humano en la empresa. Chiavenato (2019) sostiene que Cuando hablamos de cultura organizacional nos referimos a un término amplio, muy abarcador en las que contemplas los diversos manifiestos de las personas, oponiéndose a los aspectos tanto biológicos como los genéticos. Cuando hablamos de Cultura organizacional nos referimos a la forma en que se relacionan los individuos dentro de una empresa, las cuales se podrán resaltar en la manera en que se comunican, en que se asocian, en como apoyan, de qué manera manejan la economía, cómo se identifican con la empresa, etc. Según, las definiciones todo lo que haga el humano haga es cultura. La cultura organizacional se logra percibir observar por los efectos o las consecuencias que se presenten en la empresa, como también en la forma en que brindan soluciones los trabajadores a favor de la empresa.

En suma, es pues, un documento valedero que puede servir como referencia a investigaciones de mayor profundidad, por lo que tomar en cuenta las conclusiones que se exponen en el siguiente ítem no deja de ser coherente y con propiedad.

CONCLUSIONES

- Respecto al primer objetivo, la tesis ha demostrado que, si existe relación significativa entre el talento humano y la cultura organizacional de la empresa constructora y consultora G - Ortiz S.A.C. Huánuco - 2022, esta afirmación se sostiene en el coeficiente de correlación obtenido cuyo valor del r^2 es mayor a cero cercano a 1 es decir 0,721. Sin embargo, dicha afirmación tiene sostén en los datos agrupados plasmados en la figura 19 donde se evidencia el 67% le da un valor significativo a la gestión del talento humano frente a un valor similar de 71% al comportamiento organizacional en dicha empresa.
- Respecto al segundo objetivo, la tesis ha demostrado que si existe relación significativa entre el conocimiento y la cultura organizacional de la empresa constructora y consultora G - Ortiz S.A.C. Huánuco – 2022, dicha afirmación se sostiene en el coeficiente de correlación obtenida tras agrupar las preguntas correspondientes a la dimensión conocimiento con una de las dimensiones de Cultura organizacional que es trabajo en equipo, teniendo como valor del r^2 de 0,778. pudiendo observar además que el 65% de los encuestados le da un valor positivo a la dimensión conocimiento y un 66% a la dimensión trabajo en equipo como parte de la cultura organizacional ello expresado en la figura 20. Confirmando la relación inferencial y descriptiva esta hipótesis.
- Respecto al tercer objetivo, la tesis ha demostrado que existe relación significativa entre las habilidades y la y la cultura organizacional de la empresa constructora y consultora G - Ortiz S.A.C. Huánuco – 2022, esta afirmación se sostiene en el coeficiente de correlación obtenida tras agrupar las preguntas correspondientes a la dimensión habilidades y la dimensión Atención al Cliente de la cultura organizacional, cuyo r^2 obtenido es mayor a cero igual a 0,812 siendo significativa en su interpretación. Sostenida además con la información de la figura 21 donde el 71% de trabajadores reconoce que la empresa fomenta sus habilidades frente a un 77% sostiene que dichas habilidades suman a la cultura organizacional permitiendo tener mayor empatía al momento de tener una

relación con los clientes.

- Respecto al cuarto objetivo, la tesis ha demostrado que existe una significativa relación entre las aptitudes y la cultura organizacional de la empresa constructora y consultora G - Ortiz S.A.C. Huánuco – 2022, ellos se pueden corroborar tras haber obtenido el coeficiente de correlación cuyo valor es mayor a 0 y cercano a 1 igual a 0769 describiendo un nivel de significancia alto entre la dimensión y la variable. Ello tras agrupar las preguntas correspondientes a la dimensión aptitudes y trabajo en equipo como parte de la cultura organizacional. Se sostiene a este argumento la información de la tabla 22 dónde se puede observar que el 75% de trabajadores reconoce que la empresa promueve aptitudes en ellos frente a un porcentaje casi similar de 77% donde expresan que es parte de la cultura empresarial la práctica de los valores. Confirmando los argumentos de la hipótesis contrastada.

RECOMENDACIONES

- Tomando en cuenta que la tesis ha demostrado que existe una relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en la empresa evaluada, sin embargo, es importante prestar atención que dicha relación no es absoluta (dado que en la figura 19 el 33% no valora la gestión del talento humano y en la misma figura el 29% tiene opinión negativa respecto al comportamiento organizacional), ni tampoco explica la influencia que 1 tiene sobre la otra variable. Es en ese contexto de la gerencia de la empresa debe orientar con el apoyo de la Universidad de Huánuco una investigación de nivel explicativo a efectos de complementar los argumentos de esta tesis pudiendo definir si la gestión del talento humano tiene o no influencia respecto a la cultura organizacional en toda su estructura.
- Respecto a la segunda conclusión, si bien es cierto la tesis ha demostrado que hay una relación directa entre el conocimiento y la cultura organizacional en la empresa, es importante prestar atención al porcentaje que no ha sumado al argumento relacional planteado (podemos observar en la figura 20 que el 35% no cuentan con el conocimiento necesario para desarrollar sus actividades). Por ello, es fundamental que la gerencia identifique a este porcentaje que tiene respuesta negativa y oriente sus programas de capacitación e involucramiento con los propósitos de la empresa. Dicho trabajo lo puede hacer en alianza con su gremio empresarial.
- Respecto a la tercera conclusión, similar a la anterior afirmación la correlación descrita no es absoluta, en ese sentido hay un porcentaje importante de trabajadores que no están satisfecho con la tarea de la empresa a partir del desarrollo de sus habilidades (como lo demuestra en la figura 21, que cuenta con un 29% de trabajadores que indican que no hay relación), debiendo entonces la gerencia desarrollar una tarea global y transversal que involucra el desarrollo de habilidades no solo de quienes tienen mayor tiempo de contrato, sino también de los nuevos.

- Respecto a la cuarta conclusión, la tesis recomienda la gerencia la promoción de aquellos trabajadores que muestran aptitudes de involucramiento y compromiso con la empresa, dado que ellos permiten el desarrollo de una cultura organizacional, capaz de generar estrechos vínculos con su público objetivo.

-

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Astorga Condori, S. I., & Medina Llantoy, S. G. (2017). *Análisis de las prácticas de gestión en la retención del Talento Humano y su Influencia en el Compromiso organizativo en empresas constructoras- Lima*. Lima. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Burga Ríos, J. D. (2019). Cultura organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa créditos y cobranzas - Chiclayo. Universidad Señor de Sipán.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6348/Burga%20R%C3%ADos%20Johana%20Del%20Rocio.pdf?sequence=1>
- Chango Saavedra, E. F. 2021. La cultura organizacional y el modelamiento de sus prácticas Caso microempresa Ielectric, Universidad andina Simón Bolívar – Ecuador.
<http://hdl.handle.net/10644/7842>
- Chiavenato. (2008). *Gestión del talento humano*.
- Chiavenato, I. (2013). *Talento humano y sus componentes*.
<http://ramonazocargestiondetalentohumano.blogspot.com/2013/05/gestion-del-talento-humano-segun.html>
- Chiavenato, I. (2019). *Cultura organizacional*. *Mc Graw Hill*.
https://www.google.com/search?q=definiciones+de+chavenato&rlz=1C1CHBD_esPE793PE793&oq=definiciones+de+chavenato&aqs=chrome..69i57.2 2589j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8
- De La Mata Mercado, A. P. (2021). Cultura organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la región de sanidad policial Huánuco, Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/3256>

Interbank. (2022). Cultura organizacional del banco Interbank, <https://interbank.pe/> Lopez, G. (2017). *Estrategia de Gestion de Talento Humano en el hotel Mansion*

Santa Isabella, Universidad Autónoma de los Andes Riobamba – Ecuador. Marina, J. A. (20 de Febrero de 2012). *RH. Press*. Obtenido de RH. Press:

https://www.rrhpress.com/index.php?option=com_content&view=article&id=13782:las-cinco-caracteristicas-del-talento-segun-el-filosofo-jose-antonio-marina&catid=45:miscelanea&Itemid=159

Martínez Legua, C. D., & Yépez Westreicher, P. I. (2017). Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/9763>

Mitta Flores, D. E., & Davila Salinas, C. L. (2015). *Retención del Talento Humano: Políticas y Prácticas aplicadas sobre jóvenes " Millennials" en grupo de organizaciones - Lima - 2015*. Lima. Noe. (2005).

Nolberto Ramos, M. C. (2017). *Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui - 2017*. Huánuco.

OLIVER ANTONIO LEANDRO ALIAGA. (2014). *“Propuesta de un Modelo de Gestión del Talento Humano aplicado en las Mypes de Calzado Peruanas como Ventaja Competitiva que les permita, por medio de la Gestión por Procesos y Asociatividad, mejorar la Productividad para abastecer pedidos de gran envergura*. LIMA: UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN MARCOS.

Ortiz Garay. (1 de Julio de 2022). Problemática Actual de la Empresa. (B. E. Veronica, Entrevistador)

Porter, M. (2006). *ventaja competitiva* .

Porter, M. (16 de Julio de 2018). *Web y Empresas*. Obtenido de Web y Empresas: <https://www.webyempresas.com/la-ventaja-competitiva-segun-michael-porter/>

Porter, M. (16 de Julio de 2018). *Web y Empresas*. Obtenido de Web y Empresas: <https://www.webyempresas.com/la-ventaja-competitiva-segun-michael-porter/>

Quintana, R. (6 de Octubre de 2015). *Blog*. Obtenido de Blog:

<http://thgestionth.blogspot.com/2015/10/dimensiones-de-la-gestion-del-talento.html>

Rojas Gonzales, R. T. (2018). *Gestion del Talento Humano y su Influencia en el Liderazgo del Personal de la Municipalidad distrital del Quichuas - Tayacaja - Huancavelica - 2018*. Huánuco.

SAMPIERI HERNADEZ, F. C. (2014). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION*.

Spiegel, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. Hill Education.

Unda Villafuerte, M. X. (2018).
Obtenido de

<http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/20036>

Vallejo Espinoza, V. S. (21 de Setiembre de 2015). *Podium*. Obtenido de Podium:

<https://pdfs.semanticscholar.org/bb58/77265741f206aefff22ea332a341aef72ae9.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
EL TALENTO HUMANO Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA Y CONSULTORA G-ORTIZ S.A.C. HCO-2022	<p>Problema General.</p> <p>¿Cómo se relaciona el talento humano y la cultura organizacional de la empresa Constructora y Consultora G-ORTIZ S.A.C. HUÁNUCO-2022?</p> <p>Problemas Específicos.</p> <p>¿Cómo se relaciona el conocimiento y la cultura organizacional de la empresa Constructora y Consultora G-ORTIZ S.A.C. HUÁNUCO - 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona las habilidades de los trabajadores y cultura organizacional de la empresa Constructora y Consultora G- ORTIZ S.A.C. HUÁNUCO - 2022?</p>	<p>Objetivo General.</p> <p>Determinar cómo se relaciona el talento humano y la cultura organizacional que genera dentro de la empresa Constructora y Consultora G-ORTIZ S.A.C. HUÁNUCO-2022</p> <p>Objetivos Específicos.</p> <p>Determinar cómo se relaciona el conocimiento y la cultura organizacional que se genera en la empresa Constructora y Consultora G-ORTIZ S.A.C. HUÁNUCO-2022</p> <p>Determinar cómo se relaciona las habilidades y la cultura organizacional que se genera en la empresa Constructora y</p>	<p>Hipótesis General.</p> <p>Hi. Existe relación significativa entre El talento humano y la cultura organizacional de la empresa Constructora y Consultora G-ORTIZ S.A.C. HUÁNUCO-2022</p> <p>Hipótesis Específicas.</p> <p>Existe relación significativa entre el conocimiento y la cultura organizacional de la empresa Constructora y Consultora G-ORTIZ S.A.C. HUÁNUCO-2022</p> <p>Existe relación significativa entre las habilidades y la cultura organizacional de la empresa</p>	<p>Tipo:</p> <p>Aplicada</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo – Cualitativo</p> <p>Nivel:</p> <p>Correlativo – Correlacional</p> <p>Diseño:</p> <p>Descriptivo – Correlacional</p> <p>Población y Muestra:</p> <p><i>Población: 35 personas</i></p>

	<p>¿Cómo se relaciona las aptitudes y la cultura organizacional sostenible en la empresa Constructora y Consultora G-ORTIZ S.A.C. HUÁNUCO - 2022?</p>	<p>Consultora G-ORTIZ S.A.C. HUÁNUCO-2022</p> <p>Determinar cómo se relaciona las aptitudes y la cultura organizacional sostenible de la empresa Constructora y Consultora G-ORTIZ S.A.C. HUÁNUCO-2022</p>	<p>Constructora y Consultora G-ORTIZ S.A.C. HUÁNUCO-2022</p> <p>Existe relación significativa entre las aptitudes y la cultura organizacional de la empresa Constructora y Consultora G-ORTIZ S.A.C. HUÁNUCO-2022</p>	<p><i>Muestra:</i> 35 colaboradores</p> <p>Técnica e Instrumentos: <i>Técnica:</i> Observación. <i>Instrumento:</i> Guía de Observación</p>
--	---	--	---	--



Anexo 2: Cuestionario

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa Constructora y Consultora G- Ortiz S.A.C – HUÁNUCO-2022.

Objetivo: Determinar cuál es la relación que existe entre el talento humano y la cultura organizacional que genera dentro de la empresa Constructora y Consultora G-Ortiz S.A.C – HUÁNUCO-2022

Instrucciones: Marque con un aspa (X) según corresponda en cada ítem, no existen respuestas buenas ni malas, debe contestar todas las preguntas, según la siguiente escala:

Marque 1 si está muy de Acuerdo

Marque 2 si está de Acuerdo

Marque 3 si su opinión es indiferente

Marque 4 si está en desacuerdo

Marque 5 si está muy en desacuerdo

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿La empresa cuando realiza las capacitaciones les brinda herramientas e instrumentos para desenvolverse de manera adecuada?					
2	¿La empresa promueve trabajo coordinado entre sus trabajadores?					
3	¿La empresa permite que los colaboradores aportan sus nuevos conocimientos?					
4	¿La empresa fomenta que los colaboradores cuenten con capacitaciones permanentes en el área donde laboran?					
5	¿La empresa promueve la responsabilidad social como practica laboral en sus trabajadores?					

6	¿La empresa mide el nivel de destreza del trabajador en base a sus indicadores de desempeño?					
7	¿La empresa promueve actividades que permita tener un estado mental positivo?					
8	¿La empresa fomenta la práctica de sus funciones, permitiéndolos estar satisfechos?					
9	¿La empresa impulsa la participación activa de sus trabajadores?					
10	¿Usted cree que la empresa se propone trabajar en equipo, para que así los trabajadores logren sus metas?					
11	¿La empresa guía de manera adecuada a sus trabajadores y busca motivarlos de manera adecuada?					
12	¿La empresa promueve la seguridad en sus trabajadores para lograr buenos resultados?					
13	¿La empresa instruye al personal para poder brindar una atención adecuada al cliente?					
14	¿La empresa promueve la cultura organizacional de los trabajadores haciendo uso correcto de los elementos con los que dispone, para brindar una buena atención al cliente?					
15	¿La empresa busca eliminar la incertidumbre de sus trabajadores para que puedan atender a los clientes de manera segura?					
16	¿La empresa propicia la práctica de sus valores para el desarrollo de sus labores?					
17	¿La empresa cuenta con recursos que permiten tener un desarrollado adecuado en sus actividades?					
18	La empresa fomenta compartir aptitudes emocionales entre sus trabajadores					

Gracias por su colaboración.

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N°	ÍTEM	VALIDEZ DE CONTENIDO		VALIDEZ DE CONSTRUCCIÓN		VALIDEZ CRITERIO		OBSERVACIONES
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿La empresa cuando realiza las capacitaciones les brinda herramientas e instrumentos para desenvolverse de manera adecuada?	X		X		X		

2	¿La empresa promueve trabajo coordinado entre sus trabajadores?	X		X		X		
3	¿La empresa permite que los colaboradores aportan sus nuevos conocimientos?	X		X		X		
4	¿La empresa fomenta que los colaboradores cuenten con capacitaciones permanentes en el área donde laboran?	X		X		X		
5	¿La empresa promueve la responsabilidad social como practica laboral en sus trabajadores?	X		X		X		
6	¿La empresa mide el nivel de destreza del trabajador en base a sus indicadores de desempeño?	X		X		X		
7	¿La empresa promueve actividades que permita tener un estado mental positivo?	X		X		X		
8	¿La empresa fomenta la práctica de sus funciones, permitiéndolos estar satisfechos?	X		X		X		
9	¿La empresa impulsa la participación activa de sus trabajadores?	X		X		X		
10	¿Usted cree que la empresa se propone trabajar en equipo, para que así los trabajadores logren sus metas?	X		X		X		
11	¿La empresa guía de manera adecuada a sus trabajadores y busca motivarlos de manera adecuada?	X		X		X		
12	¿La empresa promueve la seguridad en sus trabajadores para lograr buenos resultados?	X		X		X		
13	¿La empresa instruye al personal para poder brindar una atención adecuada al cliente?	X		X		X		

14	¿La empresa promueve la cultura organizacional de los trabajadores haciendo uso correcto de los elementos con los que dispone, para brindar una buena atención al cliente?	X		X		X		
15	¿La empresa busca eliminar la incertidumbre de sus trabajadores para que puedan atender a los clientes de manera segura?	X		X		X		
16	¿La empresa propicia la práctica de sus valores para el desarrollo de sus labores?	X		X		X		
17	¿La empresa cuenta con recursos que permiten tener un desarrollado adecuado en sus actividades?	X		X		X		
18	La empresa fomenta compartir aptitudes emocionales entre sus trabajadores	X		X		X		

Fuente: encuesta trabajo de investigación anexo nº 3, 2022

Datos del Experto:

Firma:



Apellidos y Nombres: Linares Beraún William Giovanni

DNI: 07750878

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N°	ÍTEM	VALIDEZ DE CONTENIDO		VALIDEZ DE CONSTRUCCIÓN		VALIDEZ CRITERIO		OBSERVACIONES
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿La empresa cuando realiza las capacitaciones les brinda herramientas e instrumentos para desenvolverse de manera adecuada?	X		X		X		

2	¿La empresa promueve trabajo coordinado entre sus trabajadores?	X		X		X		
3	¿La empresa permite que los colaboradores aportan sus nuevos conocimientos?	X		X		X		
4	¿La empresa fomenta que los colaboradores cuenten con capacitaciones permanentes en el área donde laboran?	X		X		X		
5	¿La empresa promueve la responsabilidad social como practica laboral en sus trabajadores?	X		X		X		
6	¿La empresa mide el nivel de destreza del trabajador en base a sus indicadores de desempeño?	X		X		X		
7	¿La empresa promueve actividades que permita tener un estado mental positivo?	X		X		X		
8	¿La empresa fomenta la práctica de sus funciones, permitiéndolos estar satisfechos?	X		X		X		
9	¿La empresa impulsa la participación activa de sus trabajadores?	X		X		X		
10	¿Usted cree que la empresa se propone trabajar en equipo, para que así los trabajadores logren sus metas?	X		X		X		
11	¿La empresa guía de manera adecuada a sus trabajadores y busca motivarlos de manera adecuada?	X		X		X		
12	¿La empresa promueve la seguridad en sus trabajadores para lograr buenos resultados?	X		X		X		
13	¿La empresa instruye al personal para poder brindar una atención adecuada al cliente?	X		X		X		

14	¿La empresa promueve la cultura organizacional de los trabajadores haciendo uso correcto de los elementos con los que dispone, para brindar una buena atención al cliente?	X		X		X		
15	¿La empresa busca eliminar la incertidumbre de sus trabajadores para que puedan atender a los clientes de manera segura?	X		X		X		
16	¿La empresa propicia la práctica de sus valores para el desarrollo de sus labores?	X		X		X		
17	¿La empresa cuenta con recursos que permiten tener un desarrollado adecuado en sus actividades?	X		X		X		
18	La empresa fomenta compartir aptitudes emocionales entre sus trabajadores	X		X		X		

Fuente: encuesta trabajo de investigación anexo nº 3, 2022

Datos del Experto:

Firma:



Apellidos y Nombres: Vladimir Hamilton Santiago Espinoza

DNI: 41815763

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

- Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N°	ÍTEM	VALIDEZ DE CONTENIDO		VALIDEZ DE CONSTRUCCIÓN		VALIDEZ CRITERIO		OBSERVACIONES
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿La empresa cuando realiza las capacitaciones les brinda herramientas e instrumentos para desenvolverse de manera adecuada?	X		X		X		

2	¿La empresa promueve trabajo coordinado entre sus trabajadores?	X		X		X		
3	¿La empresa permite que los colaboradores aportan sus nuevos conocimientos?	X		X		X		
4	¿La empresa fomenta que los colaboradores cuenten con capacitaciones permanentes en el área donde laboran?	X		X		X		
5	¿La empresa promueve la responsabilidad social como practica laboral en sus trabajadores?	X		X		X		
6	¿La empresa mide el nivel de destreza del trabajador en base a sus indicadores de desempeño?	X		X		X		
7	¿La empresa promueve actividades que permita tener un estado mental positivo?	X		X		X		
8	¿La empresa fomenta la práctica de sus funciones, permitiéndolos estar satisfechos?	X		X		X		
9	¿La empresa impulsa la participación activa de sus trabajadores?	X		X		X		
10	¿Usted cree que la empresa se propone trabajar en equipo, para que así los trabajadores logren sus metas?	X		X		X		
11	¿La empresa guía de manera adecuada a sus trabajadores y busca motivarlos de manera adecuada?	X		X		X		
12	¿La empresa promueve la seguridad en sus trabajadores para lograr buenos resultados?	X		X		X		
13	¿La empresa instruye al personal para poder brindar una atención adecuada al cliente?	X		X		X		

14	¿La empresa promueve la cultura organizacional de los trabajadores haciendo uso correcto de los elementos con los que dispone, para brindar una buena atención al cliente?	X		X		X		
15	¿La empresa busca eliminar la incertidumbre de sus trabajadores para que puedan atender a los clientes de manera segura?	X		X		X		
16	¿La empresa propicia la práctica de sus valores para el desarrollo de sus labores?	X		X		X		
17	¿La empresa cuenta con recursos que permiten tener un desarrollado adecuado en sus actividades?	X		X		X		
18	La empresa fomenta compartir aptitudes emocionales entre sus trabajadores	X		X		X		

Fuente: encuesta trabajo de investigación anexo nº 3, 2022

Datos del Experto:

Firma:



|

Apellidos y Nombres: Mg. Simeón Soto Espejo

DNI: 41831780