

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**  
**Escuela profesional de Administración y Sistemas**



**TESIS**

**LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA ESTRATEGIA  
ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA  
EMPRESA CONSTRUCTORA SAGA, 2017**

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor : Bach. Landeo Julcarima Víctor Alfonso

Asesor : Lic. Quilca Quispe Ciro Rufino

Línea de investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Línea de investigación por programa de estudio : Talento Humano

Fecha de Inicio y Culminación : Junio 2018 – Junio 2019

Huancayo - Perú, 2019

UNIVERSIDAD PERUANA “LOS ANDES”

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

TESIS

La Gestión del Talento Humano y la Estrategia Organizacional de  
los Trabajadores de la Empresa Constructora Saga, 2017

PRESENTADO POR:

BACH. LANDEO JULCARIMA VICTOR ALFONSO

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR LOS SIGUIENTES JURADOS:

PRESIDENTE : Dr. Fredi Gutierrez Martinez

PRIMER MIEMBRO : Dr. Fredy Jesus Lopez Quilca

SEGUNDO MIEMBRO: Mg. Kiko Richard Lopez Coz

TERCER MIEMBRO : Mg. Walter Ruben Santana Camargo

Huancayo, ..... de .....2019

### Dedicatoria

Dedicado a mis padres y hermana, por el gran apoyo incondicional que me dan día a día.

### Agradecimientos

A la Universidad Peruana los Andes, Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, Escuela Profesional de Administración y Sistemas, y docentes quienes aportaron de manera eficiente en nuestra formación profesional.

Y a la Empresa Constructora Saga, por el apoyo en la facilitación de datos y la autorización para aplicar las encuestas a los trabajadores de la empresa.

## Índice

|   | Pág. |
|---|------|
| Dedicatoria .....   | 3    |
| Agradecimientos .....   | 4    |
| Índice .....  | 5    |
| Índice de Tablas .....  | 8    |
| Índice de Gráficos .....  | 9    |
| <b>Resumen</b> .....  | 10   |
| Abstract .....  | 11   |
| <b>Introducción</b> .....   | 12   |
| <b>Capítulo I</b> .....   | 13   |
| <b>Problema de Investigación</b> .....                                    | 13   |
| <b>1. Planteamiento, Sistematización y Formulación del Problema</b> ..... | 13   |
| <b>1.1. Descripción del Problema</b> .....                                | 13   |
| <b>1.2. Formulación del Problema</b> .....                                | 15   |
| <b>1.2.1. Problema General</b> .....                                      | 15   |
| <b>1.2.2. Problemas específicos</b> .....                                 | 15   |
| <b>1.3. Objetivos de la Investigación</b> .....                           | 16   |
| <b>1.3.1. Objetivo General</b> .....                                      | 16   |
| <b>1.3.2. Objetivos Específicos</b> .....                                 | 16   |
| <b>1.4. Justificación</b> .....   | 16   |
| <b>1.4.1. Justificación Teórica</b> .....                                 | 16   |
| <b>1.4.2. Justificación práctica</b> .....                                | 17   |
| <b>1.4.3. Justificación Metodológica</b> .....                            | 17   |
| <b>1.4.4. Justificación Social</b> .....                                  | 17   |
| <b>1.4.5. Justificación de conveniencia</b> .....                         | 18   |
| <b>1.5. Delimitación de la Investigación</b> .....                        | 18   |
| <b>1.5.1. Delimitación espacial</b> .....                                 | 18   |
| <b>1.5.2. Delimitación temporal</b> .....                                 | 18   |
| <b>1.5.3. Delimitación Conceptual o temática</b> .....                    | 18   |
| <b>Capítulo II</b> .....  | 19   |
| <b>Marco Teórico</b> .....  | 19   |
| <b>II. Marco Teórico</b> .....  | 19   |

|   |    |
|---|----|
| <b>2.1. Antecedentes del Estudio</b> .....                        | 19 |
| <b>2.1.1. Antecedentes Internacionales</b> .....                  | 19 |
| 2.1.2. Antecedentes Nacionales.....                               | 21 |
| <b>2.2.1. Gestión del talento humano</b> .....                    | 24 |
| 2.2.2. Estrategia Organizacional.....                             | 29 |
| <b>2.3. Definición de Conceptos</b> .....                         | 37 |
| <b>2.4. Hipótesis y Variables</b> .....                           | 39 |
| <b>2.4.1. Hipótesis General</b> .....                             | 39 |
| <b>2.4.2. Hipótesis Específicas</b> .....                         | 39 |
| <b>2.4.3. Variables de la Investigación</b> .....                 | 39 |
| 2.5. Operacionalización de las Variables.....                     | 41 |
| <b>Capítulo III</b> .....   | 43 |
| <b>Metodología</b> .....  | 43 |
| <b>III. Metodología</b> .....                                     | 43 |
| <b>3.1. Método de Investigación</b> .....                         | 43 |
| <b>3.2. Tipo de Investigación</b> .....                           | 43 |
| <b>3.3. Nivel de Investigación</b> .....                          | 43 |
| <b>3.4. Diseño de la Investigación</b> .....                      | 44 |
| <b>3.5. Población y Muestra</b> .....                             | 45 |
| <b>3.5.1. Población</b> .....                                     | 45 |
| <b>3.5.2. Muestra</b> .....                                       | 45 |
| <b>3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos</b> ..... | 46 |
| <b>3.6.1. Técnicas de recolección de datos</b> .....              | 46 |
| <b>3.6.2. Instrumentos de recolección de datos</b> .....          | 46 |
| <b>3.7. Procedimiento de Recolección de Datos</b> .....           | 47 |
| <b>Capítulo IV</b> .....  | 48 |
| <b>Resultados de la Investigación</b> .....                       | 48 |
| <b>IV. Análisis y Discusión de Resultados</b> .....               | 48 |
| 4.1. Técnica de Procesamiento y Análisis de Datos.....            | 48 |
| 4.2. Presentación de Resultados .....                             | 48 |
| 4.2.1. Resultados Descriptivos .....                              | 48 |
| 4.2.2. Resultados Inferenciales.....                              | 58 |
| <b>4.3. Discusión de Resultados</b> .....                         | 66 |

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| <b>Conclusiones</b> .....        | 71 |
| <b>Recomendaciones</b> .....     | 72 |
| Referencias Bibliográficas ..... | 73 |
| <b>ANEXOS</b> .....              | 77 |

## Índice de Tablas

|  | Pág. |
|--|------|
| TABLA N° 01 Gestión del talento humano   | 48   |
| TABLA N° 02 Reclutamiento y selección del personal   | 49   |
| TABLA N° 03 Desempeño del personal   | 50   |
| TABLA N° 04 Desarrollo y recompensa del personal   | 51   |
| TABLA N° 05 Estrategia Organizacional  | 52   |
| TABLA N° 06 Alienación Estratégica   | 53   |
| TABLA N° 07 Motivación   | 54   |
| TABLA N° 08 Resultados de compromiso   | 55   |
| TABLA N° 09 Comportamiento excepcional   | 56   |
| TABLA N° 10 Rho de Spearman para Gestión del talento humano y estrategia organizacional            | 57   |
| TABLA N° 11 Rho de Spearman para reclutamiento y selección de personal y estrategia organizacional | 58   |
| TABLA N° 12 Rho de Spearman para desempeño del personal y estrategia organizacional                | 59   |
| TABLA N° 13 Rho de Spearman para desarrollo y recompensa laboral con estrategia organizacional     | 60   |

## Índice de Gráficos

|               |  | Pág. |
|---------------|--|------|
| GRÁFICO N° 01 | Gestión del talento humano             | 48   |
| GRÁFICO N° 02 | Reclutamiento y selección del personal | 49   |
| GRÁFICO N° 03 | Desempeño del personal                 | 50   |
| GRÁFICO N° 04 | Desarrollo y recompensa del personal   | 51   |
| GRÁFICO N° 05 | Estrategia Organizacional              | 52   |
| GRÁFICO N° 06 | Alienación Estratégica                 | 53   |
| GRÁFICO N° 07 | Motivación                             | 54   |
| GRÁFICO N° 08 | Resultados de compromiso               | 55   |
| GRÁFICO N° 09 | Comportamiento excepcional             | 56   |

## Resumen

Esta investigación tuvo como título: La gestión del talento humano y la estrategia organizacional de los trabajadores de la empresa constructora SAGA, 2017. El talento humano en nuestro país, ha desarrollado mucho en la mayoría de transnacionales con una administración fundamental de personas orientadas a visiones empresariales, donde las funciones de talento humano adquieren mayor importancia en la toma de decisiones de las organizaciones. La empresa constructora en estudio tiene una gestión de recursos humanos en la actualidad, pero donde no consigue la retención del personal del 70% del personal.

De ahí el motivo de esta investigación que responde al problema ¿Cómo es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la estrategia organizacional de los trabajadores de Saga constructores en el 2017? Cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la estrategia organizacional. Metodológicamente se tuvo como método general el científico, el tipo de investigación fue básica, el nivel correlacional y el diseño no experimental y de corte transversal. La muestra de estudio fue de 87 trabajadores a quienes se les encuestó para conocer la percepción que tenían acerca de las variables de estudio.

Los resultados muestran que la gestión del talento humano es percibida por el 44.8% de los trabajadores en un nivel intermedio. Concluyendo que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la estrategia organizacional de los trabajadores de Saga constructores en el 2017. ( $r=0.737$ ,  $p<0.05$ ).

**Palabras clave:** Gestión del talento humano, estrategia organizacional.

## Abstract

This research was titled: management of human talent and organizational strategy of the workers of the construction company SAGA, 2017. Human talent in our country, has developed a lot in the majority of transnationals that work with a fundamental administration of people oriented to visions business, where the human talent functions are becoming increasingly important in the decision making of organizations. The construction company under study has a management of human resources at present, but where does not get the retention of the staff beyond the year in 70% of the staff.

Hence the reason for this research that responds to the problem. What is the relationship between the management of human talent and the organizational strategy of Saga builders workers in 2017? And whose objective was to determine the relationship that exists between human talent management and organizational strategy. Methodologically, the scientist was the general method, the type of research was basic, the correlational level and the non-experimental and cross-sectional design. The study sample was of 87 workers who were surveyed to know the perception they had about the study variables.

The results show that the management of human talent is perceived by 44.8% of workers at an intermediate level. Concluding that there is a significant relationship between the management of human talent and the organizational strategy of Saga constructors workers in 2017. ( $r = 0.737$ ,  $p < 0.05$ ).

**Keywords:** Human talent management, organizational strategy

## **Introducción**

La empresa constructora en estudio tiene una gestión de recursos humanos en la actualidad, pero donde no consigue la retención del personal más allá del año en el 70% del personal contratado, es por ello que esta investigación pretende relacionar la gestión del talento humano con la estrategia organizacional de los trabajadores y poder plantear medidas de solución y de cambio de ser necesario para el logro de los objetivos de la empresa.

Para el informe de estudio se ha dividido en (04) capítulos. El Capítulo I presenta el planteamiento del problema, la formulación del mismo, así como de los objetivos y la justificación de la investigación. El Capítulo II contiene el marco teórico del estudio, en el capítulo III se define las hipótesis y variables de la investigación.

El Capítulo III da a conocer la metodología del estudio donde se da a conocer el tipo, nivel, diseño de investigación, así como el método, población y muestra. El capítulo IV corresponde a los resultados los que son presentados descriptiva e inferencialmente y a la discusión de resultados donde se dan a conocer los resultados a los que arribamos para confrontarlos con los antecedentes y teoría del estudio. Al término de la investigación se dio a conocer las conclusiones y recomendaciones.

EL AUTOR

## **Capítulo I**

### **Problema de Investigación**

#### **1. Planteamiento, Sistematización y Formulación del Problema**

##### **1.1. Descripción del Problema**

Según datos del INEI para el año 2016, el 73% de trabajos en nuestro país no son formales. Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo indica que la explotación laboral se presenta en ambientes no formales y extrema pobreza. En este sentido, la misión de la humanidad, adquiere una gran importancia ya que se relaciona con las normas laborales, la conducta de los empresarios y el saber de los trabajadores deben contar con sus derechos. Las compañías de hoy deben encaminar sus objetivos contando con la administración ética y encargado del talento. (ESAN, 2017)

En otros lugares con mayor desarrollo la ley protege y evoluciona los derechos de los habitantes en todos los sectores (educación, salud, trabajo, etc), con una orientación a mayor tiempo que admita que su población se desarrolle de forma inmejorable en la sociedad. En estos lugares se puede ubicar un capital humano que se valore y origine un valor sostenible. (ESAN, 2017).

Para el 2012, la encuesta de Capital Humano de Price Waterhouse Coopers realizada con 1000 instituciones en 47 países alrededor del mundo, estableció que las industrias con una táctica de RR.HH. bien formulada y puesta en práctica, logro un 35% adicional de ingresos por trabajador y un 12% de disminución de abandono. Esto llegó a la conclusión que una gerencia óptima de RR.HH. incrementaría las utilidades del negocio. Los análisis de Watson Wyatt, calificados como Human Capital Index (HCI), acerca de la sensación de los hábitos del capital humano (realizados en 2009 alrededor de 400 compañías canadienses y americanas), hallaron 30 experiencias de capital humano que sus mejoras estaban relacionadas al 30 % de incremento en el costo de mercado de las industrias; y, luego, en el 2011 (en un estudio con más de 500 industrias americanas), se ubicaron 43 prácticas cuyas mejoras estaban relacionadas con un incremento del 47 % en el reingreso total de los accionistas. El análisis determinó que, donde hay mayor desarrollo de capital humano, igualmente hay un mayor valor para el accionista. (ESAN, 2017)

El talento humano se ejecuta en nuestro país, de un lado, existe un grupo de industrias medianas y grandes que están incluidas en la modernidad, la mayoría de ellas transnacionales que cuentan con influencia de sus lugares de origen, que se encuentran laborando con una administración fundamental de personas orientada a visiones empresariales, donde los funcionarios de RR.HH., adquieren cada día mayor importancia en la toma de decisiones de la organización. Entre tanto, existe un grupo de pymes en las cuales más que una administración de personas hay una persona que dirige el personal y es la encargada de la planilla. Viéndolo desde un punto de vista positivo esta persona se encarga de hacer cumplir el reglamento de trabajo. Indudablemente, solo en el grupo

mencionado inicialmente los cambios son sustanciales y por el contrario en este último grupo los cambios se han reducido y se desarrollan con lentitud. (ESAN, 2017)

La empresa constructora en estudio tiene una gestión de recursos humanos en la actualidad, pero donde no consigue la retención del personal más allá del año en el 70% del personal contratado, es por ello que esta investigación pretende saber el grado de relación que tiene la gestión del talento humano con la estrategia organizacional de los trabajadores y poder plantear medidas de solución y de cambio de ser necesario que aporten al logro de los objetivos de la empresa.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema General.**

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y la estrategia organizacional con los trabajadores de la empresa constructora Saga, Huancayo - 2017?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- 1) ¿Cómo se relaciona el reclutamiento y selección personal y la estrategia organizacional con los trabajadores de la empresa constructora Saga, Huancayo - 2017?
- 2) ¿Cómo se relaciona el desempeño del personal y la estrategia organizacional con los trabajadores de la empresa constructora Saga, Huancayo - 2017?
- 3) ¿Cómo se relaciona el desarrollo y recompensa laboral y la estrategia organizacional con los trabajadores de la empresa constructora Saga, Huancayo - 2017?

### **1.3. Objetivos de la Investigación**

#### **1.3.1. Objetivo General.**

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la estrategia organizacional con los trabajadores de la empresa constructora Saga, Huancayo – 2017.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos.**

- 1) Establecer la relación que existe entre el reclutamiento y selección personal y la estrategia organizacional con los trabajadores de la empresa constructora Saga, Huancayo – 2017.
- 2) Evaluar la relación que existe entre el desempeño del personal y la estrategia organizacional con los trabajadores de la empresa constructora Saga, Huancayo - 2017
- 3) Analizar la relación que existe entre el desarrollo y recompensa laboral y la estrategia organizacional con los trabajadores de la empresa constructora Saga, Huancayo - 2017.

### **1.4. Justificación**

#### **1.4.1. Justificación Teórica.**

En la actualidad se está priorizando y dando mayor importancia al capital o talento humano que se convierte en parte esencial para el crecimiento de toda empresa que quiere seguir creciendo y mejorando sus actividades, como es de conocimiento sus consecuencias primordiales son mostradas desde antaño y cada día se vuelve una

labor complicada que las empresas deben practicar. Con tal motivo se cree que es el estímulo que tiene un trabajador para desempeñarse bien dentro de lo que hace.

#### **1.4.2. Justificación práctica.**

La gestión de talento humano admitirá continuar con la actividad de la empresa constructora Saga en forma continua, conservar su nivel de estimulación y encaminarse en alcanzar sus objetivos como organización, igualmente, conservar una gestión ideal, lo cual no es una labor sencilla, en circunstancias las empresas las obvian y dan prioridad a otras cosas, encaminándose hacia otro lado, las personas no consiguen el éxito si no fuera por su capital humano y para conseguirlo, necesitan mantenerlos en constante capacitación, estimularlos, felicitarlos por su trabajo y enseñarles a lidiar con un mundo de competencia constante.

#### **1.4.3. Justificación Metodológica**

Metodológicamente se tiene como herramienta el cuestionario y como 01 instrumento de medición la encuesta, que se dividirá: en uno para gestión del talento humano y otro para estrategia organizacional de los trabajadores los que han sido adaptados de Pinedo & Quispe (2017) que serán validados y podrán ser utilizados en estudios posteriores con características similares a la empresa investigada.

#### **1.4.4. Justificación Social**

Este estudio ayudará a las empresas en una mejor visión para una perfecta Gestión de Talento Humano, no se ha hallado empresa alguna que analice esta idea, es una labor dura y diaria que las empresas necesitan adoptar y aprender a aplicarla. Durante todo este estudio se mencionarán ideas que son integrantes de toda esta gestión y admitirá saber completamente cada uno de ello.

#### **1.4.5. Justificación de conveniencia**

Se considera de vital importancia esta investigación porque la razón de una empresa son sus trabajadores que son el capital humano que es a donde debe orientarse la gestión del talento humano que si bien inicia con la retención del personal debe ir más allá de ello que es que origina que el personal quiera quedarse en una empresa y es que debe tener la estrategia organizacional para ello. La empresa saga constructores está trabajando para este fin por lo que esta investigación aportará de manera importante a logro de los objetivos de la empresa.

### **1.5. Delimitación de la Investigación**

#### **1.5.1. Delimitación espacial**

La investigación se realizará en la ciudad de Huancayo, provincia de Huancayo, departamento de Junín

#### **1.5.2. Delimitación temporal**

El estudio corresponde al año 2017.

#### **1.5.3. Delimitación Conceptual o temática**

Conceptualmente la investigación dice acerca la gestión del talento humano que depende de la cultura organizacional en relación al ambiente y rubro de la institución, también tecnología y procedimientos dentro de la misma. (Chiavenato, 2002). Y de la estrategia organizacional como el patrón o plan que integra las principales metas y políticas de una organización, y a la vez establece las acciones coherentes a realizar.

## **Capítulo II**

### **Marco Teórico**

#### **II. Marco Teórico**

##### **2.1. Antecedentes del Estudio**

###### **2.1.1. Antecedentes Internacionales.**

Sandoval (2016) en la tesis Sugerencias en la Gestión de los Recursos Humanos de las Pyme's Constructoras para la mitigación de problemas presentes en sus actividades ligadas a la dirección y la toma de decisiones; para optar por el grado de Maestro en Ingeniería, Universidad Nacional Autónoma de México; México, D. F., México. Cuyo objetivo fue generar una propuesta para gestionar estratégicamente los RR.HH. en concordancia con los objetivos planteados por la empresa en estudio. El método fue descriptivo. La muestra fueron los registros de la empresa correspondientes al 2016.

Concluyendo que en lo que respecta a los diseños de gestión de RR.HH. y estructura institucional de los mismos dentro de una entidad, y considerando la experiencia que se obtuvo de la presente investigación, se puede indicar que cada empresa posee peculiaridades que la hacen diferente de otras, así sean del mismo rubro,

por ello al diseñar modelos de RR.HH. para que sean implementados en la gestión de las empresas éstos deberían empezar por reconocer los requerimientos reales de ellas, acomodándose dicha realidad a un diseño experto para que éste funcione.

Hurtado (2011) en la tesis Diseño de Modelo de Gestión de Recursos Humanos y su estructura organizacional en consistencia con la estrategia de negocio de la Organización Grupo Acacios, para optar al grado académico de Magíster en Gestión de Personas en Organizaciones en la Universidad Alberto Hurtado; Santiago de Chile. Chile. Cuyo objetivo fue mostrar información relacionada a la gestión de los RR.HH. dentro de una pequeña Empresa Constructora. El método fue descriptivo y la población y muestra fue de 72 trabajadores del Grupo Acacios

Concluyendo que para la gerencia de la Empresa Constructora es de mucha relevancia que los recursos humanos que se involucran en cada uno de estos aspectos desempeñen sus labores de la mejor manera. Luego cuando la Constructora posee una buena planificación al gestionar sus Recursos Humanos garantizará que durante el avance del proyecto se cuente con el personal preciso y con el tiempo suficiente para conseguirlo, considerando siempre que los empleados se beneficien también al tomar determinadas medidas.

Galvis & Méndez (2014), en la tesis Propuesta para el mejoramiento y fortalecimiento de los procesos de Gestión Humana en la Constructora Valco Ltda. para la especialización en Gestión para el Desarrollo Humano en la Organización en la Universidad de La Sabana, en un estudio descriptivo, Bucaramanga, Colombia. Cuyo objetivo fue diseñar una propuesta para el optimizar y fortalecer los procesos de Gestión Humana en la Constructora Valco. La metodología corresponde a una investigación

descriptiva aplicada donde fueron identificados y analizados los procesos de gestión humana en la Constructora VALCO. La Población y Muestra fue el personal administrativo y operativo de la CONSTRUCTORA VALCO quienes conocen la administración que realiza la empresa en cuanto al talento humano y a sus procesos, su sede principal es en la zona metropolitana de Bucaramanga donde es el objeto de estudio.

Concluyendo que se observa que la Constructora VALCO requiere optimizar y fortalecer los procedimientos de Gestión de personal que en la actualidad se están llevando a cabo. El personal que ingresa a la empresa puede ser recomendado directamente o por proceso de selección, luego el proceso de inducción y re inducción no sistematiza sus procesos. Los procesos de capacitación no se realizan y por tanto los empleados se encuentran disconformes en este aspecto pues ellos necesitan desarrollar sus capacidades para optimizar las labores que llevan a cabo. Finalmente, luego de ser evaluados los empleados, los directivos no realizar una retroalimentación lo cual genera que el personal no conozca sus puntos buenos y malos para mejorar.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Astorga & Medina (2017); en la tesis Análisis de las prácticas de gestión en la retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizativo en empresas constructoras de Lima, 2014 – 2017; Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC) 2017; Lima, Perú. Tuvo como objetivo fue determinar la influencia del compromiso organizativo en la retención del talento humano. Fue un estudio de tipo cualitativo y descriptivo y la muestra de estudio fueron los registros de la empresas constructoras de Lima durante el 2014 al 2017.

Concluyendo que se identificaron que las prácticas de gestión del talento humano inciden positivamente y se relacionan directamente con el componente afectivo, normativo y de continuación del compromiso organizativo, lo que permite aminorar la intención de abandono del talento humano en entidades constructoras de Lima. Luego las prácticas de gestión del talento humano influyen sobre el componente afectivo del compromiso organizativo, es decir, clima laboral, perspectiva acerca de la empresa, así como por las prácticas que tienden a conciliar la vida personal y laboral del personal. Asimismo, dichas prácticas influyen sobre el elemento de continuidad del compromiso organizativo, es decir, identificación, el establecer líneas de carrera, así como la preparación y el desarrollo del talento humano a fin de que asuman nuevas responsabilidades.

Honorio (2017), en la tesis *Las prácticas de gestión en la retención del talento humano y su relación con el compromiso organizacional en Empresas Constructoras de Lima, 2016 – 2017*; para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración; Lima, Perú, en un estudio transversal correlacional. Cuyo objetivo fue Identificar qué tipo de prácticas de gestión en la retención del talento humano se relacionan más con el compromiso organizacional en empresas constructoras de Lima. El método de estudio fue el científico, el nivel de investigación fue correlacional. La muestra estuvo compuesta por las cinco empresas que se dedican al rubro de la construcción.

Concluyendo que las prácticas de gestión para retener los recursos humanos, como una buena remuneración, promover y desarrollar línea de carrera, comunicación y cooperación de los trabajadores y otros elementos de motivación como el clima laboral y equilibrar la vida en el trabajo, así como la vida personal, se relacionan con el compromiso

institucional del personal que trabaja en las empresas constructoras de Lima. La relación de las variables es directa y significativa (0.62%). Por tanto, este resultado indica que la gestión de talento humano se relaciona de forma integral en la consolidación de las dimensiones del compromiso organizacional.

Bustamante (2016); en la tesis Propuesta de Rediseño Organizacional para la Empresa H y D Construcciones en General E.I.R.L. Año 2014; para optar el título de Licenciado en Administración de Empresas en La Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; Chiclayo, Perú., en una investigación descriptiva. Cuyo objetivo fue proponer un rediseño organizacional para la Empresa H y D Construcciones los años 2014-2015. La Investigación fue de tipo descriptiva por el cual se buscó resolver un problema real en donde se detallaron los pasos que se deben seguir para La población y muestra que abarcó esta investigación estuvo conformada por todos los trabajadores que actualmente vienen laborando en el mes de noviembre en la empresa H y D Construcciones en general E.I.R.L. cuyo número de trabajadores es de 48.

Concluyendo que la Entidad Constructora HyD Construcciones en General E.I.R.L los empleados manifiestan su discordancia en relación a los Manuales de Organización y Funciones, Reglamentos y Normas Institucionales, influyendo de forma especial en la carencia de diversos documentos de gestión. Asimismo, los empleados perciben desorden administrativo y carencia de Gestión por procesos. Luego la empresa tiene poca competencia en el mercado de instalaciones de redes contra incendios; por ello se pueden generar nuevas innovaciones en este mercado. Finalmente, los empleados manifiestan que no existen guías de procesos que puedan orientar la eficiencia de las labores programadas.

## 2.2 Base Teórica

### 2.2.1. Gestión del talento humano.

#### A. *Definición.*

Acerca de Gestión del Talento humano, se trata de un área bastante susceptible al pensamiento predominante en las Instituciones. Es contingente y acorde al contexto, ya que depende de aspectos como la cultura organizacional de cada empresa, el sistema organizacional que adoptó, el entorno ambiental, el rubro de la empresa, la tecnología que se usa, los procedimientos internos y otras variables de importancia (Chiavenato, 2002, p.5).

Chiavenato (2009), conceptúa acerca que la gestión del talento humano guía de forma necesaria al concepto de capital humano, el patrimonio que no puede ser valuado que una entidad podría unir para lograr ser competitivos y exitosos. De otra parte, se define como el conjunto de normativas y procedimientos necesarios para que se dirijan los aspectos de las funciones directivas que tienen relación con los individuos o recursos, lo cual incluye, reclutar, seleccionar, capacitar, recompensar y evaluar el desempeño (p.52).

Entonces gestión del talento humano es: gestionar junto con la persona y ya no administrar a la persona. Lo cual involucra que el departamento de Recursos Humanos motive a que el personal sea partícipe en la toma de decisiones y que cambie al personal directivo de ser jefes que deciden solos a ser líderes que guían y motivan. Hacer uso de la inteligencia y los talentos del personal para que se logre aunar esfuerzos y ampliar los conocimientos (Chiavenato, 2009, p. 12).

Alles (2004) afirma que el talento humano en la actualidad se distingue no por poseer muchos conocimientos sino por la disposición al aprendizaje y dejar de lado ciertos conocimientos a los cual se le incrementa asimismo el estar comprometido con la organización así como la acción (p.39).

Asimismo, Chiavenato (2007); describe el progreso del departamento de RR.HH. a partir de su inicio con la revolución industrial y en dicha época se le denominaba relación o relaciones industriales, y al finalizar la 2da. Guerra mundial pasó a nombrarse como gestión de RR.HH. y actualmente en la etapa del conocimiento se le denomina Gestión del talento humano.

La expresión gestión del talento humano es parcialmente nuevo, el que pasó de ser una relación industrial a administrar de RR.HH. y es en la etapa del conocimiento que se le llama Gestión del talento humano. Para desarrollar el presente estudio se considera oportuno tener como fundamento el Libro de Gestión del Talento Humano del autor Idalberto Chiavenato, ya que es el único autor que emplea la definición de gestión de RR.HH., posee más de 25 años de experiencia en el medio. (Alles, 2004, p.14)

### ***B. Características de la Gestión del Talento Humano***

Una de las cualidades relevantes de los recursos humanos, es que produce la demanda a futuro lo cual advierte una institución en el área de los RR.HH. y es básico para la planificación de las normativas de empleo (Jericó, 2008, p.28)

Según Aguirre & Andrade (2005) “Otras de las cualidades de los RR.HH., tiene como base 03 enfoques diversos: El éxito de la organización es el resultado del

desenvolvimiento de cada persona. – El personal no posee límites. –Fortalecer cada aspecto positivo, dejando de lado los aspectos negativos” (p.5).

Existen 06 procesos en la Gestión del Talento Humano, lo cual se divide en: a) admisión de personal, b) aplicación de personal, c) compensar al personal, d) avance del personal, e) conservación de personal y f) evaluación de personal. Todos aquellos procedimientos son diseñados acorde a las influencias organizacionales externas e internas. (Chiavenato, 2009, p.5).

Flores (2014), afirma que una de las características de la Gestión del Talento Humano que se enfoca en los procesos laborales son un elemento a nivel psicológico que se debe ejecutar bajo una perspectiva sistemática, que al propiciar la unión entre los diversos departamentos laborales, favorecerá a todo usuario, interno y externo y proveerá el progreso y avance saludable de la empresa como un todo (p.112).

Finalmente, Alles (2004) dice que tener una correcta gestión de los recursos humanos es muy importante de manera especial para los directivos de todos los departamentos. Es importante conocer otros instrumentos de RR.HH. porque no es bueno: 1) Que se tome al personal equivocado, 2) contar con elevada rotación de personal o rotaciones diferentes a lo deseado o personal insatisfecho, 3) que el personal no se comprometa, 4) que los trabajadores consideren que se les da un salario injusto, 5) que las personas no estén capacitadas. (p.20).

Resumiendo, diremos que el capital humano es relevante y fundamental para el progreso de toda organización; pues son éstos los que ejecutan lo planificado y hacen que se realicen los objetivos empresariales que se trazaron

### ***C. Procesos de la gestión del talento humano***

La planificación estratégica de Recursos Humanos (RH); ya no se reduce al número de personas que se requieren para las operaciones de la entidad. Incluye más allá de ello. Debe lidiar con las capacidades a disposición y con las relevantes para que la empresa logre el éxito; las aptitudes, la determinación de los propósitos y las metas que se deben lograr; generar asimismo una cultura organizacional que beneficie al logro de objetivos; la estructura empresarial adecuada, el estilo de gestión, y los incentivos que se obtienen por lograr las metas planificadas (Chiavenato, 2009, p.82).

### ***D. Dimensiones de la variable gestión del talento humano.***

Según Pinedo & Quispe (2017) los elementos de la gestión del Talento humano son: Reclutar y Seleccionar el personal, desempeño del personal, progreso y recompensas del personal.

#### ***A) Reclutar y seleccionar el personal.***

Chiavenato (2009), señala que en los procesos para reclutamiento la empresa atrae a postulantes del mercado de RR.HH. para que se abastezcan sus procesos de selección. Realmente, el reclutamiento marcha como un proceso para comunicar, es un proceso de doble vía: ya que va divulgar y comunicar oportunidades de empleo, y asimismo atrae a los aspirantes a los procesos de selección. (p.116)

La selección del personal, se trata de filtrar a las personas que postulan a los diversos puestos y por tanto ingresan a la Institución solo aquellos que tienen el perfil deseado. Una definición antigua acerca de seleccionar personal señala que es elegir a las personas indicadas para el

puesto preciso en tiempo oportuno. Ello es importante pero no es suficiente para el tiempo actual, pues ahora los procesos para seleccionar al personal constituyen una herramienta eficaz para incrementar el capital humano de las instituciones. La forma óptima de conseguirlo es tener un enfoque de las aptitudes de la persona necesarias para el logro de las metas a nivel organizacional. (Chiavenato, 2009, p.137).

### ***B. Desempeño del personal.***

Se trata de valorar de manera estructurada el desempeño laboral de cada individuo acorde a las labores que va realizando, los objetivos y resultados que tiene que lograr, las aptitudes que brinda y su potencial progreso. Es un procedimiento útil para evaluar el valor, lo excelente de su labor, y las aptitudes de cada persona, empero, lo principal es cuánto aporta a la institución. (Alhama, 2013, p.245).

### ***C. Desarrollo y recompensas del personal.***

Toda persona posee una gran aptitud para el aprendizaje, así como para progresar y la educación se encuentra en el meollo de dicha facultad. Manifiesta la necesidad que posee toda persona de hacer evidente su potencial interno; se trata de que se exterioricen dichas aptitudes y los talentos inherentes a su persona. La finalidad es demostrar de qué manera toda persona y las empresas progresan en bases a la capacitación continua y la modificación en el comportamiento (Chiavenato, 2009, p.366).

Y las recompensas son clasificadas en monetarias y no monetarias, las recompensas monetarias directas en el pago que cada colaborador recibe en su salario, a través de bonos, premios y otros. El salario se constituye como el elemento de mayor relevancia: ya que es retribuir a los empleados en dinero o su equivalente acorde a la función que realiza y el puesto

laboral. El salario puede ser directo o indirecto; el salario directo es el que recibe por los servicios que presta en su puesto de labor, asimismo se incluye la oportunidad que le brinda la empresa de desarrollar sus habilidades, ser reconocido y/o promocionado, entre otros (Chiavenato, 2009, p.284).

### 2.2.2. Estrategia Organizacional.

#### **A. Definición.**

Se trata del modelo o plan que une las metas más importantes, así como normativas de una institución, y asimismo determina las labores que se deben llevar a cabo para dicho fin. De acuerdo a esta definición, una estrategia debe planificarse de forma racional, lo cual detalla metas a largo plazo, correcta distribución de recursos, y un plan a ejecutar para realizar todo lo anterior. (Burke & Thompson, 2014)

Kaplan-Norton (2004) define que la estrategia de una empresa incluye la elección de un grupo de labores en las que la empresa debe sobresalir para crear una diferencia que se mantenga en el tiempo.

Más adelante, Uriarte, Obregón e Inmaculada (2009) definen la estrategia como elegir entre grandes oportunidades a lograr, de manera excelente, las metas trabajando a diversos grados de la organización: sobre el rubro de la empresa, los recursos y labores a ser ejecutadas.

#### **B. Modelo de estrategia de Porter (1981).**

Para impulsar la competencia de las organizaciones, Porter (1981) presenta el modelo de las 05 fuerzas competitivas: el poder para negociar que poseen los compradores o clientes; el poder para negociar de los proveedores o vendedores; la

amenaza del ingreso de nuevos competidores; la amenaza de productos sustitutos; y la rivalidad entre competidores. Para Porter (1981) al interactuar estas 05 fuerzas impulsan a las instituciones a que definan determinada estrategia en particular, la cual se orientará básicamente a lograr una mayor productividad del negocio

### C. Modelo de estrategia de Whittington (2001).

Whittington (2001) sostiene en su modelo, que los enfoques estratégicos pueden agruparse en 04 grupos generales para lograr a una estrategia de éxito. (Ver figura 1).

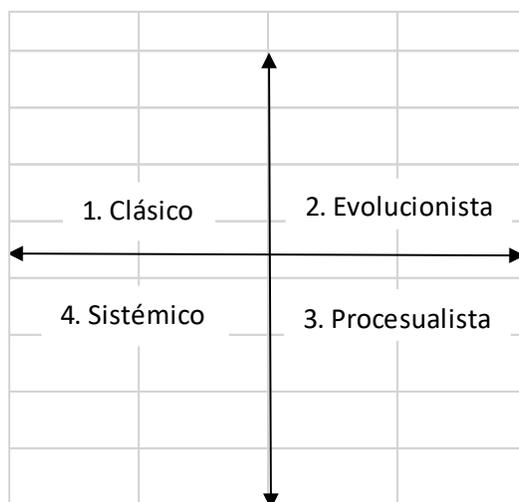


Figura 1. Modelo de enfoques generales de la estrategia  
Fuente: Whittington (2001)

En la figura 1 se ilustran los 4 tipos para la selección de una estrategia. En el eje horizontal se ubica la estrategia premeditada hasta el extremo derecho, donde se halla la nueva estrategia, en tanto que el eje vertical, se refiere a maximizar los beneficios hasta la zona inferior, donde se hallan los diversos resultados (Whittington, 2001).

El 1º grupo pertenece al enfoque clásico, el que se sustenta en la metodología racional de planificación, siendo lo relevante el lograr el éxito, y se parte de que es

confiable en ser asertivos al determinar las diversas decisiones partiendo de realizar un análisis consciente previo a poner en marcha lo planeado (Whittington, 2001).

El 2º grupo pertenece al enfoque evolucionista, cuya propuesta consiste en que la organización se encuentra a la deriva del ambiente externo y el mercado es quien se encarga de definir la estrategia. El rol de los directivos para determinar la estrategia no se considera, no obstante, es básico para identificar las amenazas, siendo la meta permanecer en el mercado (Whittington, 2001).

El 3º grupo pertenece al enfoque procesualista, en el que, la estrategia se genera en un procedimiento de examen y error, aprendizaje y responsabilidad; y no en procesos netamente racionales, asimismo es un procedimiento que nace tanto de aprender así como de adaptarse. (Whittington, 2001).

El 4º grupo pertenece al enfoque sistémico, el que tiene como eje la situación cultural, comprendiendo que la estrategia es permeable a los fenómenos sociológicos, enfatizando que no toda cultura posee los mismos juicios acerca del éxito (Whittington, 2001).

Acorde a lo mencionado acerca de los grupos, en los enfoques clásico y evolucionista los beneficios se maximizan como efecto normal de aplicar una estrategia; en los enfoques sistémicos y el procesual consideran que podrían darse otros resultados además de los beneficios. En el caso de los evolucionistas y procesualistas opinan que la estrategia nace de unos procedimientos que se rigen por la casualidad y el desorden. (Whittington, 2001).

***D. Modelo de organización saludable de Wilson y colaboradores (2004).***

Wilson, Dejoy, Vandenberg, Richardson y Mc Grath (2004), se fundamentan en el bienestar de los colaboradores así como su rendimiento, mediante un modelo que es explicado a través de 06 dominios base así:

1) Los atributos centrales de la organización, los cuales se conceptualizan en 03 dimensiones: valores, creencias y políticas y prácticas a nivel organizacional; las que encaminan lo importante del nivel de acción al crear y mantener una organización saludable en el aspecto laboral.

2) Clima organizacional, el cual hace énfasis en el enfoque de los empleados acerca de su ambiente laboral, básicamente en lo que se refiere al clima para soporte institucional e interpersonal, comunicación que se basa en el intercambio eficaz de información y la cooperación acertada entre todos los empleados de la institución.

3) Diseño del trabajo, basado en las cualidades de los quehaceres cotidianos del empleado, establecido en la responsabilidad laboral (cantidad de trabajo), control/autonomía, calidad de la labor, claridad del puesto, ambiente y condición física del trabajo, así como la programación.

4) Trabajo futuro, el cual muestra las propensiones que se asocian a la re estructuración organizacional junto con la globalización y los cambios en beneficio de los trabajadores, los que alteraron la relación habitual entre el empleador y los empleados.

5) Ajuste psicológico al trabajo, el cual se fundamenta en el principio de que un empleado satisfecho, comprometido, altamente eficiente y con bajo estrés contribuye de forma positiva a la eficiencia de la organización.

6) La salud del empleado, el cual considera medidas del enfoque de la salud general de cada empleado, la salud psicológica, la conducta y el compromiso para enfrentar factores de riesgo en el trabajo

#### E. Modelo de organización saludable de Kelloway y Day (2005)

Kelloway y Day (2005) se basan en la condición laboral y sus cualidades precisas, lo cual resulta en factores de estrés de carácter psicológico o fisiológico. En la propuesta del modelo, Kelloway y Day (2005) catalogan 06 factores de estrés las cuales son:

1) La carga y el ritmo de trabajo, el cual está basado en el exceso laboral relacionado a los trabajos y horas de labor, las que cada vez son más y producen aspectos desfavorables en el comportamiento y en las consecuencias.

2) Los factores de estrés del rol, el cual está basado en los conflictos y en las ambigüedades, que nacen de los efectos del ambiente en donde es puesta a prueba las capacidades de las personas para desempeñar el rol laboral y familiar (la función de ser padres o cónyuge).

3) La carrera de preocupaciones, la cual se basa en las inseguridades del trabajo, el miedo de lo obsoleto del trabajo y estar desactualizado en lo que respecta a la actual exigencia laboral.

4) La programación del trabajo, basada en labores con turnos rotativos, horarios no regulares, los que suelen asociarse con el incremento del conflicto entre lo laboral y el rol de los padres y su cónyuge.

5) Las relaciones interpersonales; se basa en la relación interpersonal deficiente en el entorno laboral como consecuencia de la carencia de compañerismo y apoyo, lo cual fomenta violencia y agresiones en las relaciones cotidianas.

6) Contenido del trabajo y su control, el cual está focalizado en labores que brindan baja motivación, no hacen posible el uso de aptitudes o expresiones creativas y tienen muy poco sentido para los empleados

#### *F. Dimensiones de estrategia organizacional*

Saavedra (2017) en su investigación considera como elementos de estrategia organizacional a los siguientes:

##### *F.1. Alineación estratégica.*

Se trata de la manera de retener a los Recursos Humanos a través de las siguientes estrategias.

- Estratégica o vertical, se trata de la alineación de la estrategia del negocio con la de los recursos humanos.

- Interna u horizontal, se trata de la alineación de las prácticas a nivel individual de RR.HH. dentro de una estructura que al combinarse y alinearse nos dan una institución de elevado funcionamiento.

- Organizacional, se trata de la alineación de la estrategia de RR.HH. con las normativas y prácticas de los diversos departamentos de la estructura organizacional como finanzas, mercadotecnia, publicidad, tesorería, entre otros.
- Con el medio ambiente. se trata de la alineación de la estrategia de RR.HH. con el entorno de la Institución en la que la empresa funciona.

## *F.2. Motivación*

La motivación de los empleados es un pilar fundamental dentro de toda organización, pues de ello depende que la misma fracase o sea exitosa y es por ese motivo muy importante considerarla dentro de la planificación a nivel gerencial y administrativo. La motivación es la razón que anima a que se realicen u omitan labores como tal, en un elemento a nivel de la mente que nos da el impulso de realizar algo para beneficiarse de forma personal o grupal. Por dicho motivo es relevante que se determinen los elementos que van a intervenir como motivacionales para optimizar el progreso del talento humano dentro de una organización, de esta forma el mismo optimizará su competitividad profesional y personal, y por tanto se optimizará la competitividad a nivel organizacional.

La motivación es un fenómeno multi causal, que se origina por diferentes causas, tal como el tipo de incentivo, reconocimiento, promoción y el trabajo por sí mismo, la necesidad de cada persona, las metas y objetivos, la condición laboral, los sueldos, entre otros. Dentro de dichos elementos de motivación se halla el ejercer un correcto liderazgo.

### *F.3. Compromiso*

En la actualidad, se debe enfatizar el construir la motivación dentro de las prácticas de RR.HH., el compromiso y el avance de cada persona en el grupo de talentos.

El compromiso posee diversas interpretaciones, como por ejemplo el nivel de participación que tiene cada trabajador al desarrollar sus labores considerando necesidades, influencia, auto respeto, independencia y autoimagen.

### *F.4. Comportamiento excepcional*

El comportamiento excepcional del talento dará como resultado un desempeño excepcional y es definido como comportamiento positivo, sobre el promedio refuerza el trabajo entre la gestión del talento humano y el desempeño dentro de la organización

El comportamiento excepcional nos guía a mejor en el día a día, a laborar de mejor forma aún pasar las expectativas, y llegar a estar sobre el comportamiento estándar. Dicho esto, se puede apreciar que dentro de las instituciones hallamos personas con talentos excelentes, altruistas, entusiastas y con todo el empeño de desarrollar un buen trabajo. Lo que conforma un instrumento que la organización se fortalezca, generando ventajas competitivas.

### 2.3. Definición de Conceptos

- 1) **Competencia:** Agrupación de saberes, aptitudes y capacidades que poseen toda persona para el desarrollo de sus labores dentro de una organización.
- 2) **Desarrollo del Talento humano:** Educación y formación que Otorga La Organización para beneficiar a sus colaboradores como es la Capacitación de personal, que buscan optimizar las aptitudes y conocimiento del Talento humano.
- 3) **Diseño Organizacional:** Agrupación de variables que buscan que se coordine la labor de todos los entes de una institución, lo cual resulta de los procedimientos de división del mismo, las rutinas implementadas ya estandarizadas, para buscar el control así como predecir su comportamiento
- 4) **Eficacia:** Aptitud del Talento humano para cumplir sus objetivos y metas organizacionales ya planificados. Calidad de labor que brinda.
- 5) **Eficiencia:** Aptitud del talento humano para dar cumplimiento a los objetivos y metas de manera apropiada y concreta, asimismo se economizan los recursos que se necesitan para dicho fin. Mayores resultados utilizando menos recursos.
- 6) **Estrategia emprendedora:** Su característica es contar con un fuerte liderazgo, quienes tomen grandes determinaciones, asumiendo riesgos y siendo audaces a nombre de su institución dicha estrategia es novedosa aún asume riesgos a nivel económico y busca nuevas opciones continuamente (Mintzberg, 1973).
- 7) **Estrategia planeada:** Es una estrategia intencional que efectúa el análisis formal, se usa para que se planifiquen las estrategias detalladas para el futuro, la planificación trata de

un procedimiento que se realiza previamente a realizar diversas acciones e involucra diversas determinaciones que dependen unas de otras en búsqueda de los estados futuros que se desean.

- 8) **Gestión:** Toda acción y/ actividad que se lleva a cabo con el fin de lograr las metas institucionales.
- 9) **Integración de Talento humano:** Se refiere a las labores o actividades realizadas por una organización con la finalidad de conseguir personas adecuadas las cuales selecciona para que se cubran determinados puestos laborales.
- 10) **Organización de Talento humano:** Para lo cual se estudian, describen y analizan los puestos laborales con el objetivo de que se determinen los requisitos que deben de tener las personas para determinados puestos laborales.
- 11) **Organización Saludable:** Se trata de la elaboración de actividades metódicas, planificadas previamente dentro de una organización para que se perfeccione la salud de los empleados a través de prácticas correctas que conciernen a optimizar las labores el entorno social y la organización
- 12) **Sistema:** Conjunto de normas o bases acerca de una materia enlazados entre sí de forma racional. La administración de Talento humano es un sistema, ya que está formado por diversos elementos que no están aislados y que requieren llevarse a cabo para su cumplimiento correcto.

**13) Talento humano:** El personal que labora en una organización independiente del puesto que ocupan, los que hacen uso de sus conocimientos, aptitudes y pericias para cumplir con sus labores y funciones, se le conoce más como Recursos Humanos

## **2.4.Hipótesis y Variables**

### **2.4.1. Hipótesis General**

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la estrategia organizacional de los trabajadores de la empresa constructora Saga en el 2017

### **2.4.2. Hipótesis Específicas**

- 1) Existe relación significativa entre el reclutamiento y selección del personal y la estrategia organizacional de los trabajadores de la empresa constructora Saga en el 2017
- 2) Existe relación significativa entre el desempeño del personal y la estrategia organizacional de los trabajadores de la empresa constructora Saga en el 2017
- 3) Existe relación significativa entre el desarrollo y recompensa laboral y la estrategia organizacional de los trabajadores de la empresa constructora Saga en el 2017.

### **2.4.3. Variables de la Investigación.**

## **VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

### **Dimensiones:**

- Reclutamiento y selección personal
- Desempeño del personal
- Desarrollo y recompensa laboral

## **VARIABLE 2: ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL**

### **Dimensiones:**

- Alineación estratégica
- Motivación
- Compromiso
- Comportamiento excepcional

## 2.5. Operacionalización de las Variables

| VARIABLES                                       | DEFINICIÓN CONCEPTUAL  | DIMENSIONES                                   | INDICADORES   | ESCALA DE MEDICIÓN |
|---|--|---|---|--------------------|
| <b>VARIABLE 1</b><br>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes (Chiavenato, 2002) | <b>RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL</b> | Base en cuanto al proceso de reclutamiento y convocatoria de la empresa                                     | ORDINAL            |
|   |  |   | Medios por el cual se enteró de la existencia de la vacante   |                    |
|   |  |   | Proceso de reclutamiento  |                    |
|   |  |   | Proceso de selección que experimentó  |                    |
|   |  |   | Métodos usados para la selección del personal   |                    |
|   |  |   | Asignación de personal en un cargo de cualquier nivel   |                    |
|   |  | <b>DESEMPEÑO DEL PERSONAL</b>                 | Misión, visión, valores, organigrama de la empresa  |                    |
|   |  |   | Documento donde se especifican los elementos indispensables para el desarrollo de las funciones del puesto. |                    |
|   |  |   | Mecanismos de comunicación y diálogo adecuados y permanentes  |                    |
|   |  | <b>DESARROLLO Y RECOMPENSA PERSONAL</b>       | Medición de su desempeño es efectuado de manera técnica, objetiva y clara                                   |                    |
|   |  |   | Periodos de aplicación de evaluación de su desempeño  |                    |
|   |  |   | Evaluación de su desempeño permite identificar niveles de actuación deseados.                               |                    |
|   |  |   | Objetivo de la evaluación es medir su desempeño   |                    |
|   |  |   | Programa de compensación económica  |                    |

|   |  |  |  |                |
|---|--|--|--|----------------|
| <b>VARIABLE 2<br/>ESTRATEGIA<br/>ORGANIZACIONAL</b> | Viene a ser el patrón o plan que integra las principales metas y políticas de una organización, y a la vez establece las acciones coherentes a realizar (Burke & Thompson, 2014) | <b>ALINEACIÓN<br/>ESTRATÉGICA<br/>ORGANIZACIONAL</b> | Programa de servicios sociales que maneja la empresa<br>Ventaja competitiva de la empresa basado en el conocimiento, competencias y habilidades,<br>Conocimiento de objetivos de mediano y largo plazo<br>Conocimiento de la visión, misión y valores<br>Se comparte la misión y visión de la empresa<br>Objetivos de área y objetivos de la empresa<br>Cumplimiento de la estrategia empresarial<br>Gestión de recursos humanos a nivel estratégico | <b>ORDINAL</b> |
|   |  | <b>MOTIVACIÓN</b>                                    | Sistema de remuneración que premie y motive a los empleados<br>Sistema de evaluación del desempeño<br>Política de plan de carrera<br>Política de la empresa de desarrollo de sus competencias<br>Delegación de responsabilidades   |                |
|   |  | <b>COMPROMISO</b>                                    | Apego emocional con la empresa<br>Talentos más influyentes y permanencia<br>Identificación con la cultura de su empresa<br>Vinculación de valores personales con los de la empresa.<br>El clima laboral imperante en la empresa  |                |
|   |  | <b>COMPORTAMIENTO<br/>EXCEPCIONAL</b>                | Rendimiento de los empleados y los resultados anuales de la empresa<br>Comportamiento de empleados talentosos.<br>Los conocimientos y el desarrollo de sus funciones y logro de resultados<br>Las capacidades y el desarrollo de sus funciones y logro de resultados<br>Actitud positiva en el desarrollo de sus funciones y logro de resultados   |                |

## **Capítulo III**

### **Metodología**

#### **III. Metodología**

##### **3.1. Método de Investigación**

El método general es el método científico que según (Sánchez & Reyes, 2002) consiste en un método de investigación usado principalmente en la producción de conocimiento en las ciencias. Para ser llamado científico, un método de investigación debe basarse en la formulación del problema y la respuesta mediante hipótesis que luego serán contrastadas.

##### **3.2. Tipo de Investigación**

El tipo de investigación es básica Según Hernández, Fernández, & Baptista (2010) la investigación básica que depende del análisis y no de nuevos descubrimientos.

##### **3.3. Nivel de Investigación**

El nivel es correlacional. Este nivel intenta establecer la relación existente entre dos o más variables, pero sin pretender dar una explicación completa del fenómeno investigado. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

### 3.4. Diseño de la Investigación

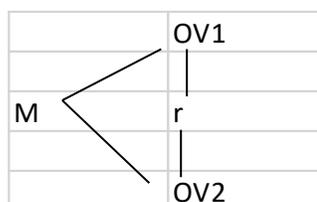
El diseño es correlacional, no experimental y de corte transversal

Es correlacional, porque tienen como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más variables, en un contexto en particular (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Kerlinger (1979) menciona que una investigación no experimental es aquella donde las variables no son manipuladas sino observadas tal como se presentan.

Y de corte transversal porque se hizo una sola medición de ambas variables en el tiempo.

Esquemáticamente es expresada de esta forma



Dónde:

M = Muestra:

OV1 = Observación de la variable 1: Gestión del talento humano

OV2 = Observación de la Variable 2: Estrategia organizacional

r = Correlación entre la variable 1 y la variable 2.

### 3.5.Población y Muestra

#### 3.5.1. Población.

La población es aquel componente que tienen características en común conformando una unidad de estudio. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010). En el caso de la empresa constructora Saga la población fue de 113 trabajadores del nivel operativo. Al cual se dirigió el instrumento de evaluación.

#### 3.5.2. Muestra.

La muestra fue hallada probabilísticamente

El tamaño de muestra se obtuvo utilizando la siguiente formula.

$$n = \frac{Z^2 N \times p \times q}{(N - 1) \times E^2 + Z^2 \cdot p \times q}$$

n = tamaño de la muestra que se desea saber

Z = nivel de confianza (95%= 1.96)

N = representa el tamaño de la población= 113

p = probabilidad a favor (0.5)

q = probabilidad en contra

E = error de estimación (0.05)

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 113 \times 0.5 \times 0.5}{(113 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 \cdot 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 87$$

### **3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

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

La técnica utilizada fue la encuesta. Que es un proceso cognitivo de carácter intencional, definido como el empleo sistemático de nuestros sentidos en la búsqueda de datos que se necesitan para resolver un problema de investigación. (Sierra, 1985)

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

El instrumento el cuestionario, donde hay un cuestionario por variable. El cuestionario es un instrumento utilizado para recolectar datos, que consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir, teniendo en cuenta los problemas de investigación. (Ramirez, 1999)

### **Validez y confiabilidad del instrumento**

#### **Validez**

Es la propiedad que hace referencia a que todo instrumento debe medir lo que se ha propuesto medir” vale decir que demuestre efectividad al obtener los resultados de la capacidad, conducta, rendimiento o aspectos que asegura medir. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

#### **Confiabilidad**

Para la confiabilidad del instrumento se empleó una prueba piloto a razón de 87 personas, con la aplicación de un cuestionario con 37 preguntas, la cual arrojó una confiabilidad del 95%.

Resultado de la prueba de confiabilidad en el grupo piloto:

| Estadísticas de fiabilidad |                |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach           | N de elementos |
| ,915                       | 37             |

Análisis del resultado de la prueba piloto con el baremo de interpretación:

| Baremo de interpretación |                |
|--------------------------|----------------|
| Rangos                   | Interpretación |
| 0.81 a 1.00              | Muy alta       |
| 0.61 a 0.80              | Alta           |
| 0.41 a 0.60              | Moderada       |
| 0.21 a 0.40              | Baja           |
| 0.01 a 0.20              | Muy baja       |

El resultado obtenido es de:  $\alpha = 0,92$ ; este, al contrastarlo con el baremo de interpretación, denota que se encuentra en el intervalo de muy alta (0.081 a 1.00), en consecuencia, se puede proceder con la aplicación de instrumento en la muestra seleccionada.

### 3.7. Procedimiento de Recolección de Datos

Se hizo lo siguiente:

- 1) Se elaboró las encuestas y se aplicó a la muestra de estudio
- 2) Se dio inicio con el primero cuestionario que correspondía al de gestión de talentos por 15'
- 3) Se aplicó el segundo cuestionario de estrategia organizacional por 15'

## **Capítulo IV**

### **Resultados de la Investigación**

#### **IV. Análisis y Discusión de Resultados**

##### **4.1. Técnica de Procesamiento y Análisis de Datos**

Los datos se procesaron en el software estadístico SPSS obteniendo la matriz de datos a partir del cual se obtuvieron los resultados descriptivos con tablas y gráficos de frecuencias y porcentajes e inferenciales que probaron las hipótesis.

##### **4.2. Presentación de Resultados**

###### **4.2.1. Resultados Descriptivos**

Los resultados se presentan por variables y dimensiones. Los de la variable 1: Gestión del Talento Humano y sus 03 dimensiones (Tablas del 01 al 04). Y los de la variable 2: Estrategia organizacional y sus 04 dimensiones (Tablas del 05 al 08).

#### 4.2.1.1. Resultados de la Variable 1: Gestión del Talento Humano

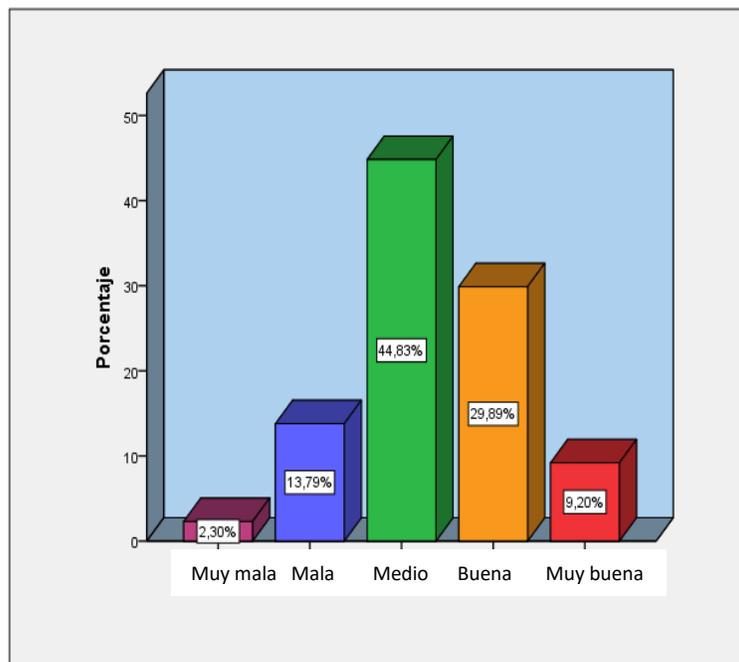
Tabla N° 01: Gestión del Talento Humano

| Gestión del talento humano |           |            |            |
|----------------------------|-----------|------------|------------|
|                            |           | Frecuencia | Porcentaje |
| Válido                     | Muy mala  | 2          | 2.3        |
|                            | Mala      | 12         | 13.8       |
|                            | Medio     | 39         | 44.8       |
|                            | Buena     | 26         | 29.9       |
|                            | Muy buena | 8          | 9.2        |
|                            | Total     | 87         | 100.0      |

Fuente: Cuestionario de Gestión del Talento Humano

Interpretación: De los 87 encuestados, se denota que un 2.3% y 13.8% perciben que la gestión del talento humano que se da en su entorno es muy mala y mala respectivamente, en contraste con el 44.8% que se da en un nivel medio en tanto que un 29.9% y 9.2% que la percibe en un nivel bueno y muy bueno respectivamente.

Gráfico N° 01: Gestión del Talento Humano



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se denota un porcentaje alto a un nivel intermedio (44.83%, a veces), que contrasta con los demás valores de la escala.

#### 4.2.1.2. Resultados de Reclutamiento y Selección del Personal

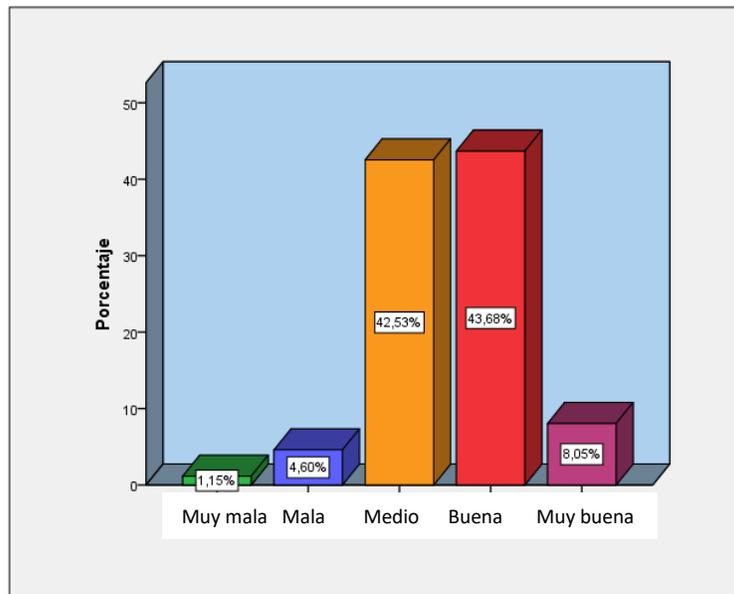
Tabla N° 02: Reclutamiento y selección del personal

| Reclutamiento y selección de personal |           |            |            |
|---------------------------------------|-----------|------------|------------|
|                                       |           | Frecuencia | Porcentaje |
| Válido                                | Muy mala  | 1          | 1.1        |
|                                       | Mala      | 4          | 4.6        |
|                                       | Medio     | 37         | 42.5       |
|                                       | Buena     | 38         | 43.7       |
|                                       | Muy buena | 7          | 8.0        |
|                                       | Total     | 87         | 100.0      |

Fuente: Cuestionario de Gestión del Talento Humano

Interpretación: De los 87 encuestados, se denota que un 1.1% y 4.6% perciben que la forma en que se da el reclutamiento y selección del personal la empresa es muy mala y mala respectivamente, en contraste con el 42.5% que la percibe a un nivel medio, en tanto que un 43.7% y 8.0% que la percibe en un nivel bueno y muy bueno respectivamente.

Gráfico N° 01: Reclutamiento y selección del personal



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se denota que los niveles de percepción del reclutamiento del personal con efectivos a nivel intermedio (a veces) y alto (casi siempre).

#### 4.2.1.3. Resultados del Desempeño del Personal

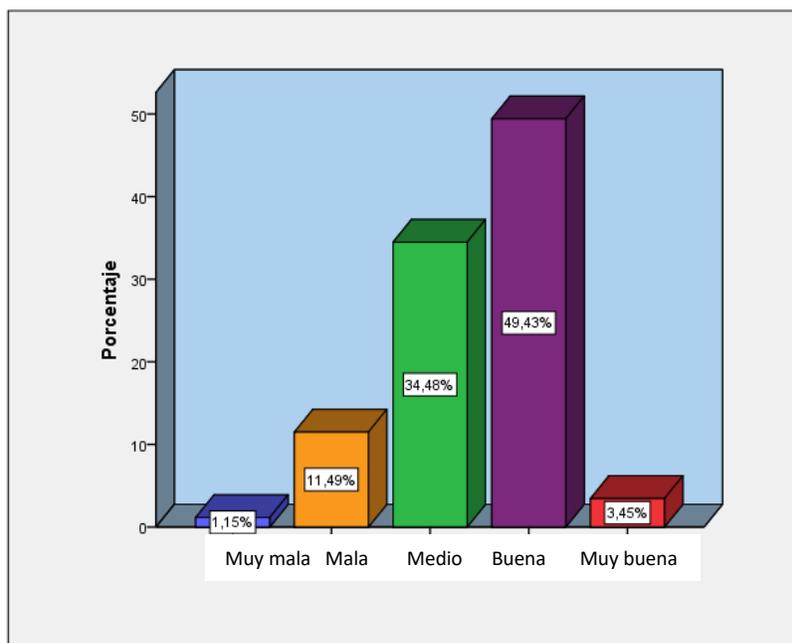
Tabla N° 03: Desempeño del personal

| Desempeño de personal |           |            |            |
|-----------------------|-----------|------------|------------|
|                       |           | Frecuencia | Porcentaje |
| Válido                | Muy mala  | 1          | 1.1        |
|                       | Mala      | 10         | 11.5       |
|                       | Medio     | 30         | 34.5       |
|                       | Buena     | 43         | 49.4       |
|                       | Muy buena | 3          | 3.4        |
|                       | Total     | 87         | 100.0      |

Fuente: Cuestionario de Gestión del Talento Humano

Interpretación: De los 87 encuestados, se denota que un 1.1% y 11.5% perciben que el desempeño del personal de la empresa es muy malo y malo respectivamente, en contraste con el 34.5% que la percibe en término medio, en tanto que un 49.4% y 3.4% que la percibe en un nivel bueno y muy bueno respectivamente.

Gráfico N° 03: Desempeño del personal



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se denota que el desempeño del personal es en su mayoría alta (casi siempre) con un porcentaje más alto (49.43%)

#### 4.2.1.4. Desarrollo y Recompensas del personal

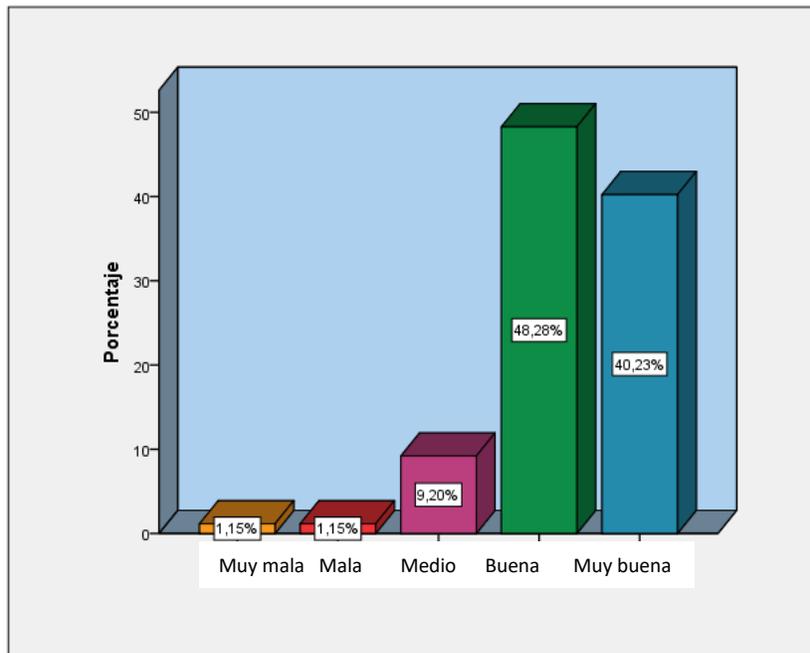
Tabla N° 04: Recompensas del personal

| Desarrollo y recompensas del personal |           | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------------|-----------|------------|------------|
| Válido                                | Muy mala  | 1          | 1.1        |
|                                       | Mala      | 1          | 1.1        |
|                                       | Medio     | 8          | 9.2        |
|                                       | Buena     | 42         | 48.3       |
|                                       | Muy buena | 35         | 40.2       |
|                                       | Total     | 87         | 100.0      |

Fuente: Cuestionario de Gestión del Talento Humano

Interpretación: De los 87 encuestados, se denota que un 1.1% y 1.1% perciben que el desarrollo y recompensas del personal de la empresa son muy malas y malas respectivamente, en contraste con el 9.2% que la percibe a nivel medio, en tanto que un 48.3% y 40.2% que la percibe como buena y muy buena, respectivamente.

Gráfico N° 04: Recompensas del personal



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se denota que el desarrollo y recompensas del personal, tiene un nivel de efectividad alta y muy alta en la empresa.

#### 4.2.1.5. Resultados de la Variable 2: Estrategia Organizacional

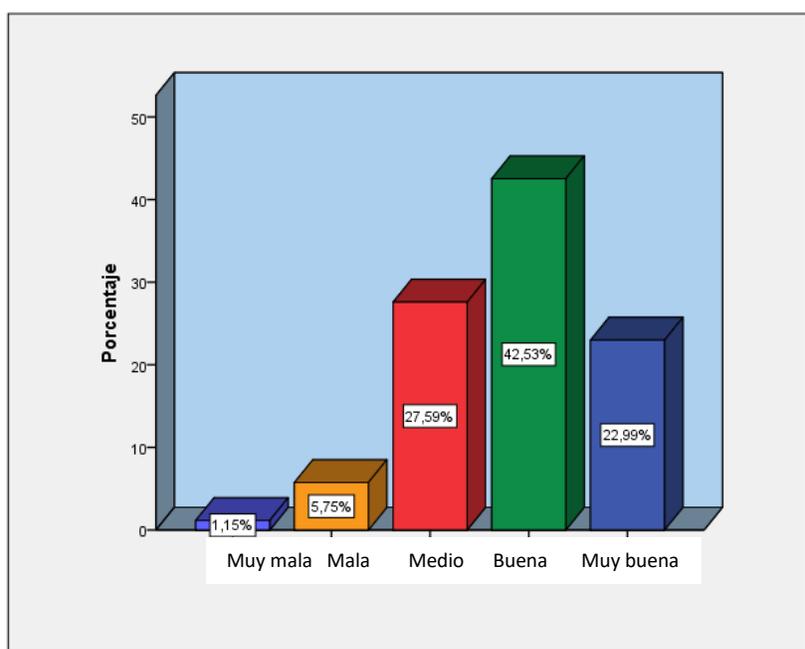
Tabla N° 05: Estrategia Organizacional

| Estrategia organizacional |           | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------|-----------|------------|------------|
| Válido                    | Muy mala  | 1          | 1.1        |
|                           | Mala      | 5          | 5.7        |
|                           | Medio     | 24         | 27.6       |
|                           | Buena     | 37         | 42.5       |
|                           | Muy buena | 20         | 23.0       |
|                           | Total     | 87         | 100.0      |

Fuente: Cuestionario de Gestión de estrategia organizacional

Interpretación: De los 87 encuestados, se denota que un 1.1% y 5.7% perciben que la estrategia organizacional de la empresa es muy mala y mala, respectivamente, en contraste con el 27.6% que la percibe a un nivel medio en tanto que un 42.5% y 23.0% que la percibe como buena y muy buena, respectivamente.

Gráfico N° 05: Estrategia Organizacional



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se denota que la estrategia organizacional que tiene la empresa, es efectiva a un grado alto (42.53%)

4.2.1.6. Resultados de Alineación Estratégica

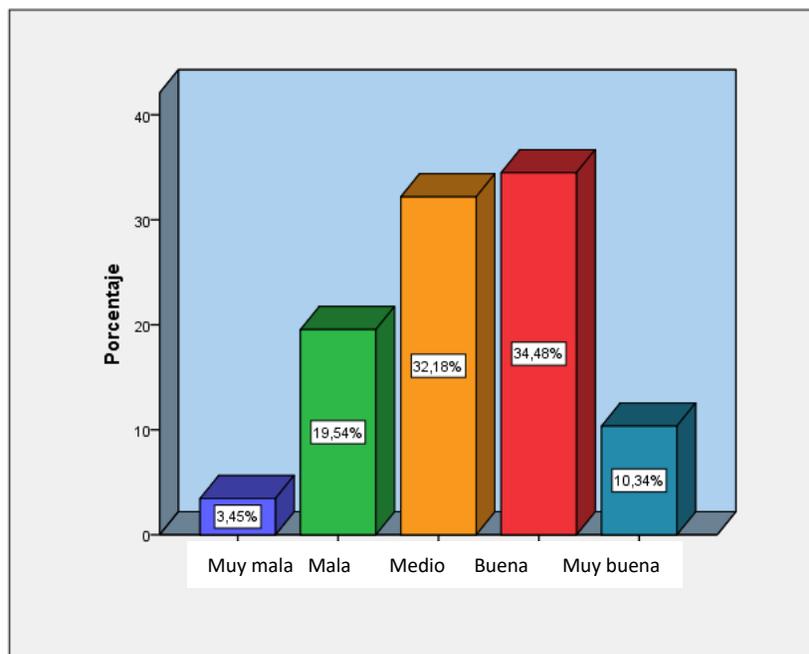
Tabla N° 06: Alienación Estratégica

| Alineación estratégica |           |            |            |
|------------------------|-----------|------------|------------|
|                        |           | Frecuencia | Porcentaje |
| Válido                 | Muy mala  | 3          | 3.4        |
|                        | Mala      | 17         | 19.5       |
|                        | Medio     | 28         | 32.2       |
|                        | Buena     | 30         | 34.5       |
|                        | Muy buena | 9          | 10.3       |
|                        | Total     | 87         | 100.0      |

Fuente: Cuestionario de Gestión de estrategia organizacional

Interpretación: De los 87 encuestados, se denota que un 1.1% y 19.5% de los trabajadores perciben que la alineación estratégica es muy mala y mala respectivamente, en contraste con el 32.2% que percibe a un nivel medio, en tanto que un 34.5% y 10.3% que percibe de manera buena y muy buena, respectivamente.

Gráfico N° 06: Alienación Estratégica



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se denota que la alineación estratégica de los trabajadores tiene niveles variables, tanto en bajo (19.54%), intermedio (32.18%) y alto (34.48%).

#### 4.2.1.7. Resultados de Motivación

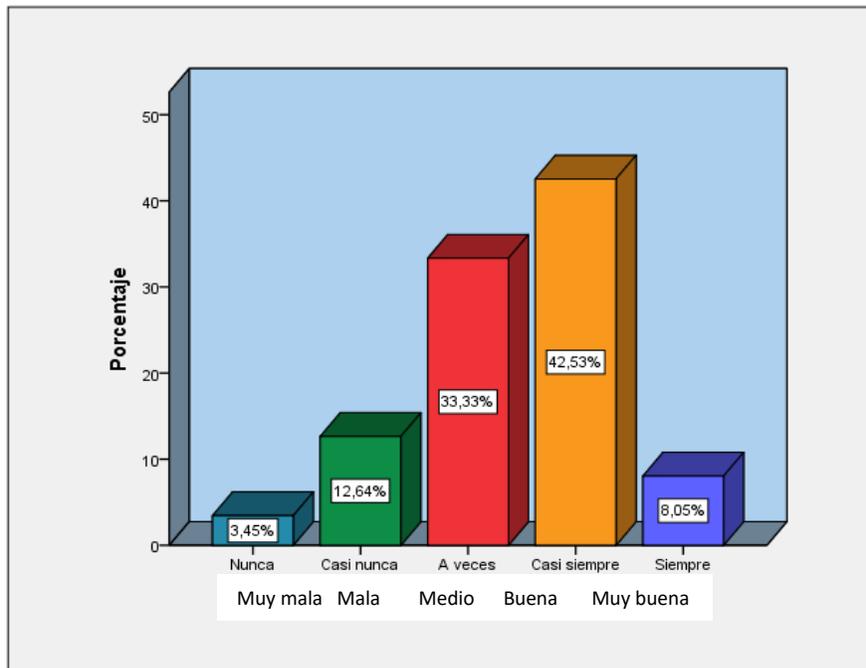
Tabla N° 07: Motivación

| Motivación |           |            |            |
|------------|-----------|------------|------------|
|            |           | Frecuencia | Porcentaje |
| Válido     | Muy mala  | 3          | 3.4        |
|            | Mala      | 11         | 12.6       |
|            | Medio     | 29         | 33.3       |
|            | Buena     | 37         | 42.5       |
|            | Muy buena | 7          | 8.0        |
|            | Total     | 87         | 100.0      |

Fuente: Cuestionario de Gestión de estrategia organizacional

Interpretación: De los 87 encuestados, se denota que un 3.4% y 12.6% de los trabajadores se sienten motivados a nivel muy malo y malo, respectivamente, en contraste con el 33.3% se sienten motivados a un nivel medio, en tanto que un 42.5% y 8.0% que se sienten motivados a un nivel bueno y muy bueno, respectivamente.

Gráfico N° 07: Motivación



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los niveles de motivación de los trabajadores están en niveles intermedios (33.33%) y altos (42.53%)

#### 4.2.1.8. Resultados de Compromiso

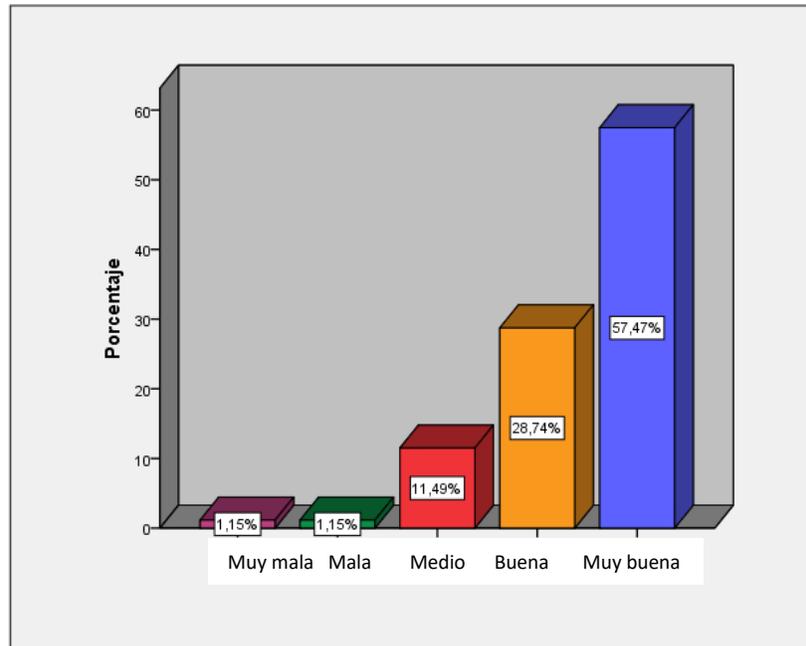
Tabla N° 08: Resultados de compromiso

| Compromiso |           |            |            |
|------------|-----------|------------|------------|
|            |           | Frecuencia | Porcentaje |
| Válido     | Muy mala  | 1          | 1.1        |
|            | Mala      | 1          | 1.1        |
|            | Medio     | 10         | 11.5       |
|            | Buena     | 25         | 28.7       |
|            | Muy buena | 50         | 57.5       |
|            | Total     | 87         | 100.0      |

Fuente: Cuestionario de Gestión de estrategia organizacional

Interpretación: De los 87 encuestados, se denota que un 1.1% y 1.1% de los trabajadores tiene un compromiso con la empresa a un nivel muy malo y malo respectivamente, en contraste con el 11.5% sienten un compromiso a un nivel medio, en tanto que un 28.7% y 57.5% sienten un compromiso a un nivel alto bueno y muy bueno, respectivamente.

Gráfico N° 08: Resultados de compromiso



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los niveles de compromiso de los trabajadores están en niveles altos (28.74%) y muy altos (57.47%)

#### 4.2.1.9. Resultados de Comportamiento Excepcional

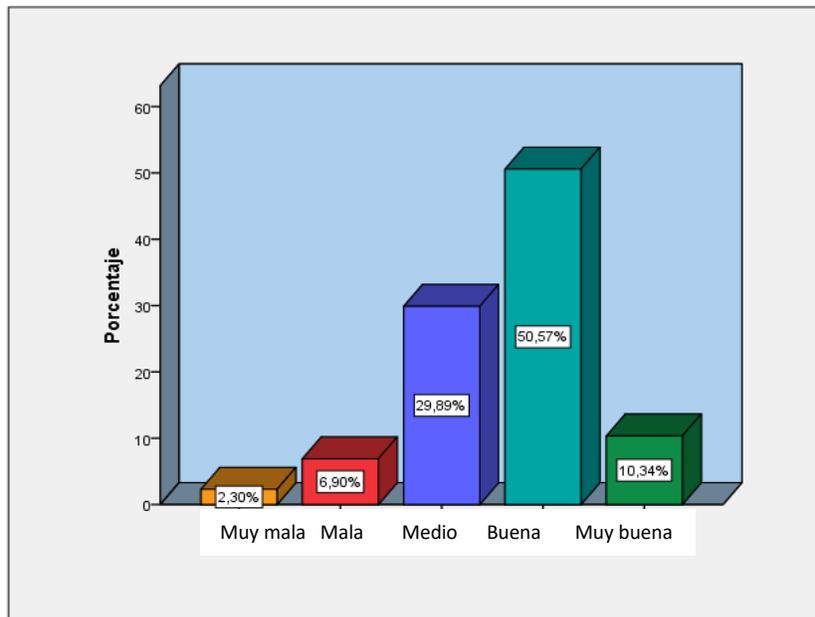
Tabla N° 09: Comportamiento excepcional

| Comportamiento excepcional |           | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------------|-----------|------------|------------|
| Válido                     | Muy mala  | 2          | 2.3        |
|                            | Mala      | 6          | 6.9        |
|                            | Medio     | 26         | 29.9       |
|                            | Buena     | 44         | 50.6       |
|                            | Muy buena | 9          | 10.3       |
|                            | Total     | 87         | 100.0      |

Fuente: Cuestionario de Gestión de estrategia organizacional

Interpretación: De los 87 encuestados, se denota que un 2.3% y 6.9% de los trabajadores tienen un comportamiento excepcional con la empresa a un nivel muy malo y malo, respectivamente, en contraste con el 29.9% tienen un comportamiento excepcional a un nivel medio, en tanto que un 50.6% y 10.3% tienen un comportamiento excepcional a un nivel bueno y muy bueno. Respectivamente.

Tabla N° 09: Comportamiento excepcional



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los niveles de comportamiento excepcional de los trabajadores están en niveles intermedios (28.89%) y altos (50.57%)

## 4.2.2. Resultados Inferenciales

### 4.2.2.1. Contrastación de la hipótesis general

- Planteamiento de la hipótesis

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la estrategia organizacional de los trabajadores de Saga constructores en el 2017.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la estrategia organizacional de los trabajadores de Saga constructores en el 2017.

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$

Tabla N° 10: Rho de Spearman para Gestión del talento humano y estrategia organizacional

|                 |                            | Gestión del talento humano  | Estrategia organizacional |
|-----------------|----------------------------|-----------------------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | Gestión del talento humano | Coefficiente de correlación | 1,000                     |
|                 |                            | Sig. (bilateral)            | .                         |
|                 |                            | N                           | 87                        |
|                 | Estrategia organizacional  | Coefficiente de correlación | ,737**                    |
|                 |                            | Sig. (bilateral)            | ,000                      |
|                 |                            | N                           | 87                        |

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

|                                      |                      |
|--------------------------------------|----------------------|
| <b>Correlación negativa perfecta</b> | <b>- 1</b>           |
| Correlación negativa muy fuerte      | -0,90 a -0,99        |
| Correlación negativa fuerte          | -0,75 a -0,89        |
| Correlación negativa media           | -0,50 a -0,74        |
| Correlación negativa débil           | -0,25 a -0,49        |
| Correlación negativa muy débil       | -0,10 a -0,24        |
| <b>No existe correlación alguna</b>  | <b>-0,09 a +0,09</b> |
| Correlación positiva muy débil       | +0,10 a +0,24        |
| Correlación positiva débil           | +0,25 a +0,49        |
| <b>Correlación positiva media</b>    | <b>+0,50 a +0,74</b> |
| Correlación positiva fuerte          | +0,75 a +0,89        |
| Correlación positiva muy fuerte      | +0,90 a +0,99        |
| <b>Correlación positiva perfecta</b> | <b>+1</b>            |

Fuente: Base de Datos SPSS

Interpretación: Se evidencia que existe una relación significativa entre la variable de gestión del talento humano y la variable de estrategia organizacional ( $r=0.737$ ,  $p<0.05$ ) a un nivel positivo medio, de acuerdo a la escala de correlación dada. (Ver Anexo 03)

- Contrastación:

$$N = 87$$

$$r = 0.737$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 10.05$$

Interpretación: De acuerdo a la prueba de contrastación, se demuestra que el valor obtenido ( $t=10.05$ ) es mayor al valor de confianza dado a la aplicación del instrumento en la muestra seleccionada ( $95\%$ ,  $p=1.96$ ) siendo que  $t>1.96$ , por lo cual se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ )

### **Conclusión Estadística**

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna en el sentido que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la estrategia organizacional de los trabajadores de Saga constructores en el 2017.

#### 4.2.2.2. Contrastación de la hipótesis específicas

##### a) Hipótesis específica N° 1

- Planteamiento de la hipótesis

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el reclutamiento y selección personal y la estrategia organizacional de los trabajadores de Saga constructores en el 2017.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el reclutamiento y selección personal y la estrategia organizacional de los trabajadores de Saga constructores en el 2017.

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$

Tabla N° 11: Rho de Spearman para reclutamiento y selección de personal y estrategia organizacional  
Correlaciones

|                 |                                       |                            | Reclutamiento y selección de personal | Estrategia organizacional |
|-----------------|---------------------------------------|----------------------------|---------------------------------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | Reclutamiento y selección de personal | Coeficiente de correlación | 1,000                                 | ,632**                    |
|                 |                                       | Sig. (bilateral)           | .                                     | ,000                      |
|                 |                                       | N                          | 87                                    | 87                        |
|                 | Estrategia organizacional             | Coeficiente de correlación | ,632**                                | 1,000                     |
|                 |                                       | Sig. (bilateral)           | ,000                                  | .                         |
|                 |                                       | N                          | 87                                    | 87                        |

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

|                                      |                      |
|--------------------------------------|----------------------|
| <b>Correlación negativa perfecta</b> | <b>- 1</b>           |
| Correlación negativa muy fuerte      | -0,90 a -0,99        |
| Correlación negativa fuerte          | -0,75 a -0,89        |
| Correlación negativa media           | -0,50 a -0,74        |
| Correlación negativa débil           | -0,25 a -0,49        |
| Correlación negativa muy débil       | -0,10 a -0,24        |
| <b>No existe correlación alguna</b>  | <b>-0,09 a +0,09</b> |
| Correlación positiva muy débil       | +0,10 a +0,24        |
| Correlación positiva débil           | +0,25 a +0,49        |
| <b>Correlación positiva media</b>    | <b>+0,50 a +0,74</b> |
| Correlación positiva fuerte          | +0,75 a +0,89        |
| Correlación positiva muy fuerte      | +0,90 a +0,99        |
| <b>Correlación positiva perfecta</b> | <b>+1</b>            |

Fuente: Base de Datos SPSS

Interpretación: Se evidencia que existe una relación significativa entre la dimensión de reclutamiento y selección de personal, y la variable de estrategia organizacional ( $r=0.632$ ,  $p<0.05$ ) a un nivel positivo medio, de acuerdo a la escala de correlación dada. (Ver Anexo 03)

- Contrastación:

$$\begin{aligned} N &= 87 \\ r &= 0.632 \\ t &= \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ t &= 7.52 \end{aligned}$$

Interpretación: De acuerdo a la prueba de contrastación, se demuestra que el valor obtenido ( $t=7.52$ ) es mayor al valor de confianza dado a la aplicación del instrumento en la muestra seleccionada (95%,  $p=1.96$ ) siendo que  $t>1.96$ , por lo cual se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).

### **Conclusión Estadística**

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna en el sentido que existe relación significativa entre el reclutamiento y selección personal y la estrategia organizacional de los trabajadores de Saga constructores en el 2017.

#### 4.2.2.3. Hipótesis específica N° 2

- Planteamiento de la hipótesis

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el desempeño del personal y la estrategia organizacional de los trabajadores de Saga constructores en el 2017.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el desempeño del personal y la estrategia organizacional de los trabajadores de Saga constructores en el 2017.

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$

Tabla N° 12: Rho de Spearman para desempeño del personal y estrategia organizacional  
Correlaciones

|                 |                           |                             | Estrategia organizacional | Desempeño del personal |
|-----------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|------------------------|
| Rho de Spearman | Estrategia organizacional | Coefficiente de correlación | 1,000                     | ,833*                  |
|                 |                           | Sig. (bilateral)            | .                         | ,030                   |
|                 |                           | N                           | 87                        | 87                     |
|                 | Desempeño del personal    | Coefficiente de correlación | ,833*                     | 1,000                  |
|                 |                           | Sig. (bilateral)            | ,030                      | .                      |
|                 |                           | N                           | 87                        | 87                     |

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

|                                      |                      |
|--------------------------------------|----------------------|
| <b>Correlación negativa perfecta</b> | <b>- 1</b>           |
| Correlación negativa muy fuerte      | -0,90 a -0,99        |
| Correlación negativa fuerte          | -0,75 a -0,89        |
| Correlación negativa media           | -0,50 a -0,74        |
| Correlación negativa débil           | -0,25 a -0,49        |
| Correlación negativa muy débil       | -0,10 a -0,24        |
| <b>No existe correlación alguna</b>  | <b>-0,09 a +0,09</b> |
| Correlación positiva muy débil       | +0,10 a +0,24        |
| Correlación positiva débil           | +0,25 a +0,49        |
| Correlación positiva media           | +0,50 a +0,74        |
| <b>Correlación positiva fuerte</b>   | <b>+0,75 a +0,89</b> |
| Correlación positiva muy fuerte      | +0,90 a +0,99        |
| <b>Correlación positiva perfecta</b> | <b>+1</b>            |

Fuente: Base de Datos SPSS

Interpretación: Se evidencia que existe una relación significativa entre la dimensión de desempeño del personal y la variable de estrategia organizacional ( $r=0.833$ ,  $p<0.05$ ) a un nivel positivo fuerte, de acuerdo a la escala de correlación dada. (Ver Anexo 03)

- Contratación:

$$\begin{aligned}N &= 87 \\r &= 0.833 \\t &= \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\t &= 13.88\end{aligned}$$

Interpretación: De acuerdo a la prueba de contrastación, se demuestra que el valor obtenido ( $t=13.88$ ) es mayor al valor de confianza dado a la aplicación del instrumento en la muestra seleccionada ( $95\%$ ,  $p=1.96$ ) siendo que  $t>1.96$ , por lo cual se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).

### **Conclusión Estadística**

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna en el sentido que existe relación significativa entre el desempeño del personal y la estrategia organizacional de los trabajadores de Saga constructores en el 2017.

#### 4.2.2.4. Hipótesis específica N° 3

- Planteamiento de la hipótesis

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el desarrollo y recompensa laboral y la estrategia organizacional de los trabajadores de Saga constructores en el 2017.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el desarrollo y recompensa laboral y la estrategia organizacional de los trabajadores de Saga constructores en el 2017.

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$

Tabla N° 13: Rho de Spearman para desarrollo y estrategia organizacional  
Correlaciones

|                 |                                       |                            | Estrategia organizacional | Desarrollo y recompensas del personal |
|-----------------|---------------------------------------|----------------------------|---------------------------|---------------------------------------|
| Rho de Spearman | Estrategia organizacional             | Coeficiente de correlación | 1,000                     | ,550**                                |
|                 |                                       | Sig. (bilateral)           | .                         | ,000                                  |
|                 |                                       | N                          | 87                        | 87                                    |
|                 | Desarrollo y recompensas del personal | Coeficiente de correlación | ,550**                    | 1,000                                 |
|                 |                                       | Sig. (bilateral)           | ,000                      | .                                     |
|                 |                                       | N                          | 87                        | 87                                    |

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

|                                      |                      |
|--------------------------------------|----------------------|
| <b>Correlación negativa perfecta</b> | <b>- 1</b>           |
| Correlación negativa muy fuerte      | -0,90 a -0,99        |
| Correlación negativa fuerte          | -0,75 a -0,89        |
| Correlación negativa media           | -0,50 a -0,74        |
| Correlación negativa débil           | -0,25 a -0,49        |
| Correlación negativa muy débil       | -0,10 a -0,24        |
| <b>No existe correlación alguna</b>  | <b>-0,09 a +0,09</b> |
| Correlación positiva muy débil       | +0,10 a +0,24        |
| Correlación positiva débil           | +0,25 a +0,49        |
| <b>Correlación positiva media</b>    | <b>+0,50 a +0,74</b> |
| Correlación positiva fuerte          | +0,75 a +0,89        |
| Correlación positiva muy fuerte      | +0,90 a +0,99        |
| <b>Correlación positiva perfecta</b> | <b>+1</b>            |

Fuente: Base de Datos SPSS

Interpretación: Se evidencia que existe una relación significativa entre la dimensión de desempeño del personal y la variable de estrategia organizacional ( $r_s=0.550$ ,  $p<0.05$ ) a un nivel positivo medio, de acuerdo a la escala de correlación dada.

- Contrastación:

$$\begin{aligned}N &= 87 \\r &= 0.550 \\t &= \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\t &= 6.07\end{aligned}$$

Interpretación: De acuerdo a la prueba de contrastación, se demuestra que el valor obtenido ( $t=6.07$ ) es mayor al valor de confianza dado a la aplicación del instrumento en la muestra seleccionada ( $95\%$ ,  $p=1.96$ ) siendo que  $t>1.96$ .

### **Conclusión Estadística**

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna en el sentido que existe relación significativa entre el desarrollo y recompensa laboral y la estrategia organizacional de los trabajadores de Saga constructores en el 2017.

### **4.3. Discusión de Resultados**

Los resultados del objetivo general nos muestran que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la estrategia organizacional de los trabajadores de la empresa constructora Saga en el 2017. ( $r=0.737$ ,  $p<0.05$ ). Donde la gestión del talento humano es percibida por el 44.8% de los trabajadores en un nivel medio.

En este sentido se tiene una investigaciones previas con resultados similares como la de Sandoval (2016) en la tesis Sugerencias en la Gestión de los Recursos Humanos de las Pyme's Constructoras para la mitigación de problemas presentes en sus actividades ligadas a la dirección y la toma de decisiones; encontró respecto a los diseños de gestión de RR.HH. y estructura institucional de los mismos dentro de una entidad, de manera que los modelos de RR.HH. para que sean implementados en la gestión de las empresas éstos deberían empezar por reconocer los requerimientos reales de ellas, acomodándose dicha realidad a un diseño experto para que éste funcione.

Del mismo modo Astorga & Medina (2017); en la tesis Análisis de las prácticas de gestión en la retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizativo en empresas constructoras de Lima, 2014 – 2017; Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC) identificó que las prácticas de gestión del talento humano inciden positivamente y se relacionan de directamente con el componente afectivo, normativo y de continuación del compromiso organizativo, lo que permite aminorar la intención de abandono del talento humano en entidades constructoras de Lima. Asimismo, dichas prácticas influyen sobre el elemento de continuidad del compromiso organizativo, es decir, identificación, el establecer líneas de carrera, así como la preparación y el desarrollo del talento humano a fin de que asuman nuevas responsabilidades.

Por otro lado, la teoría define la gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes (Chiavenato, 2002, p.5).

Los resultados del objetivo específico 1 nos muestran existe relación significativa entre el reclutamiento y selección personal y la estrategia organizacional de los trabajadores de la empresa constructora Saga en el 2017. ( $r=0.632$ ,  $p<0.05$ ). Donde el reclutamiento y selección del personal la empresa de acuerdo al 43.7% de los trabajadores es bueno.

Una investigación similar fue la de Galvis & Méndez (2014), en la tesis Propuesta para el mejoramiento y fortalecimiento de los procesos de Gestión Humana en la Constructora Valco Ltda. Encontró que la Constructora VALCO requiere optimizar y fortalecer los procedimientos de Gestión de personal que en la actualidad se están llevando a cabo. El personal que ingresa a la empresa puede ser recomendado directamente o por proceso de selección, luego el proceso de inducción y re inducción no sistematiza sus procesos. Los procesos de capacitación no se realizan y por tanto los empleados se encuentran disconformes en este aspecto pues ellos necesitan desarrollar sus capacidades para optimizar las labores que llevan a cabo.

Por su lado Chiavenato (2009), considera teóricamente, que en el proceso de reclutamiento la organización atrae a candidatos del mercado de recursos humanos para abastecer su proceso de selección. En realidad, el reclutamiento funciona como un proceso de comunicación, es un proceso de dos vías: comunica y divulga oportunidades de empleo, al mismo tiempo que atrae a los candidatos al proceso de selección.

Los resultados del objetivo específico 2 nos muestran que existe relación significativa entre el desempeño del personal y la estrategia organizacional de los trabajadores de Saga constructores en el 2017. ( $r=0.833$ ,  $p<0.05$ ). Donde el desempeño del personal es bueno de acuerdo al 49.4% de los trabajadores de la empresa.

Al respecto resultados que similares se halló en la investigación de Hurtado (2011) en la tesis Diseño de Modelo de Gestión de Recursos Humanos y su estructura organizacional en consistencia con la estrategia de negocio de la Organización Grupo Acacios, hallando que para la gerencia de la Empresa Constructora es de mucha relevancia que los recursos humanos que se involucran en cada uno de estos aspectos desempeñen sus labores de la mejor manera. Luego cuando la Constructora posee una buena planificación al gestionar sus Recursos Humanos garantizará que durante el avance del proyecto se cuente con el personal preciso y con el tiempo suficiente para conseguirlo.

Y resultados que difieren de esta investigación en la de Bustamante (2016); en la tesis Propuesta de Rediseño Organizacional para la Empresa H y D Construcciones en General E.I.R.L. Año 2014, quien encontró que la Entidad Constructora HyD Construcciones en General E.I.R.L los empleados manifiestan su discordancia en relación a los Manuales de Organización y Funciones, Reglamentos y Normas Institucionales, influyendo de forma especial en la carencia de diversos documentos de gestión. Asimismo, los empleados perciben desorden administrativo y carencia de Gestión por procesos. Luego la empresa tiene poca competencia en el mercado de instalaciones de redes contra incendios; por ello se pueden generar nuevas innovaciones en este mercado. Finalmente, los empleados manifiestan que no existen guías de procesos que puedan orientar la eficiencia de las labores programadas

Teóricamente. El desempeño organizacional es una valoración sistemática, de la actuación de cada persona en función a las actividades que desempeña, las metas y resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial desarrollo. Es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las competencias de una persona, pero, sobre todo la aportación que hace al negocio de la organización. Es un proceso dinámico que incluye al evaluado, a su gerente y las relaciones entre ellos (Alhama, 2013, p.245).

Los resultados del objetivo específico 3 nos muestran que existe relación significativa entre el desarrollo y recompensa laboral y la estrategia organizacional de los trabajadores de la empresa constructora Saga en el 2017. ( $r=0.550$ ,  $p<0.05$ ). Donde tanto un 48.3% de los trabajadores percibe como bueno.

De manera similar se tiene en la investigación de Honorio (2017), en la tesis Las prácticas de gestión en la retención del talento humano y su relación con el compromiso organizacional en Empresas Constructoras de Lima, 2016 – 2017 donde las prácticas de gestión para retener los recursos humanos, como una buena remuneración, promover y desarrollar línea de carrera, comunicación y cooperación de los trabajadores y otros elementos de motivación como el clima laboral y equilibrar la vida en el trabajo, así como la vida personal, se relacionan con el compromiso institucional del personal que trabaja en las empresas constructoras de Lima. La relación de las variables es directa y significativa (0.62%). Por tanto, este resultado indica que la gestión de talento humano se relaciona de forma integral en la consolidación de las dimensiones del compromiso organizacional.

Y la teoría menciona acerca del desarrollo y recompensa personal que las personas tienen una increíble capacidad para aprender y para desarrollarse y la educación está en el centro de esa capacidad. Representa la necesidad que tiene el ser humano de llevar de adentro hacia

fuera sus potenciales internos; significa exteriorizar ese estado latente y el talento creador de las personas. El objetivo es mostrar como las personas y las organizaciones se desarrollan en razón del aprendizaje continuo y el cambio de comportamiento (Chiavenato, 2009, p.366).

## Conclusiones

1. Se ha establecido que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la estrategia organizacional de los trabajadores de la empresa constructora Saga en el 2017. ( $r=0.737$ ,  $p<0.05$ ). Donde la gestión del talento humano es percibida por el 44.8% de los trabajadores en un nivel medio.
2. Se ha establecido existe relación significativa entre el reclutamiento y selección personal y la estrategia organizacional de los trabajadores de la empresa constructora Saga en el 2017. ( $r=0.632$ ,  $p<0.05$ ). Donde el reclutamiento y selección del personal la empresa de acuerdo al 43.7% de los trabajadores es bueno.
3. Se ha establecido que existe relación significativa entre el desempeño del personal y la estrategia organizacional de los trabajadores de la empresa constructora Saga en el 2017. ( $r=0.833$ ,  $p<0.05$ ). Donde el desempeño del personal es bueno de acuerdo al 49.4% de los trabajadores de la empresa.
4. Se ha establecido que existe relación significativa entre el desarrollo y recompensa laboral y la estrategia organizacional de los trabajadores de la empresa constructora Saga en el 2017. ( $r=0.550$ ,  $p<0.05$ ). Donde tanto un 48.3% de los trabajadores percibe como bueno.

## **Recomendaciones**

1. Se recomienda a la gerencia de la empresa constructora Saga s.a, continuar y mejorar su gestión del talento humano, ya que los resultados obtenidos en la investigación reflejan de que hay un alto grado de gestión.
2. Implementar el departamento de selección y reclutamiento del personal, donde cada proceso de evaluación se realice por profesionales especialista en el tema, corroborando de que los postulantes tengan el conocimiento y vocación al área donde desempeñaran sus labores.
3. Elaborar planes de trabajo de corto y largo plazo para un mejor desempeño del personal, dando funciones específicas para un cumplimiento eficiente y eficaz de cada colaborador y equipo de trabajo.
4. Se recomienda a la gerencia de la empresa constructora Saga s.a, que dentro de los beneficios laborales incluya línea de carrera y escalas de incentivos económicos hacía sus trabajadores que tengan el mejor desempeño, para tenerlos motivados y con ganas de superación.

## Referencias Bibliográficas

- Aguirre, C., & Andrade, M. (2005). *Análisis Descriptivo Sobre la Realidad de los Trabajadores de la Construcción: Desafío Social para la Empresa*. . Pontificia Universidad Católica de Chile, Ed., Revista de la Construcción.
- Alhama , R. (2013). *Capital humano, concepto e instrumentación*. *Revista Cuba siglo XXI*. Disponible en: [http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/pensamiento/alhama\\_311204.htm](http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/pensamiento/alhama_311204.htm).
- Alles, M. (2004). *Gestión por competencias (2da Edición)*. Buenos Aires, Argentina: Gránica.
- Astorga, S., & Medina, S. (2017). *Análisis de las prácticas de gestión en la retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizativo en empresas constructoras de Lima, 2014 – 2017*; Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC) 2017; Lima, Perú.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación, para administración, economía, humanidades y ciencias sociales” (2da edición)*,. México, Edit.: Pearson Education.
- Burke, E., & Thompson, E. (2014). *Estrategia, organización y negocios*.
- Bustamante, L. (2016). *Propuesta de Rediseño Organizacional para la Empresa H y D Construcciones en General E.I.R.L. Año 2014*; para optar el título de Licenciado en Administración de Empresas en La Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; Chiclayo, Perú.
- Chiavenato , I. (2002). “*Gestión del Talento Humano*”. 1ª Edición, México, Edit: McGraw-Hill.
- Chiavenato , I. (2007). “*Administración de los Recursos Humanos El Capital Humano de las Organizaciones*”. (8° ed.) México, Edit.: McGraw-Hill.
- Chiavenato , I. (2009). “*La Gestión del Talento Humano*”. 3ª Edición, México, Edit: McGraw-Hill.
- Cuervo, & Rivero, J. (1986). *La base del análisis económico-financiero*.

- Cuesta, A., Fleitas, S., García, V., Hernández, I., Anchudía, A., & Mateus, L. (2018). *Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa*. para la Universidad Tecnológica de La Habana José Antonio Echeverría, La Habana, Cuba.
- Daft, R. (2005). *“Teoría y Diseño Organizacional”*. (8° ed.). México: Thompson.
- Díaz, M. (2016). *La gestión del talento humano y el compromiso docente en las instituciones educativas de Huánuco, 2015;*. para optar el grado académico de Magister en Administración de la Educación; Perú.
- ESAN. (2017). *La gestión del talento humano en el Perú: Una tarea en constante desarrollo*. Lima - Perú: Sala de Prensa: Noticias y novedades de ESAN. Disponible en <https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2017/07/la-gestion-del-talento-humano-en-el-peru-una-tarea-en-constante-desarrollo/>.
- Galvis, V., & Méndez, L. (2014). *Propuesta para el mejoramiento y fortalecimiento de los procesos de Gestión Humana en la Constructora Valco Ltda*. para la especialización en Gestión para el Desarrollo Humano en la Organización en la Universidad de La Sabana, en un estudio descriptivo, Bucaramanga, Colombia.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Mc. Graw Hill.
- Honorio, Y. (2017). *Las prácticas de gestión en la retención del talento humano y su relación con el compromiso organizacional en Empresas Constructoras de Lima, 2016 – 2017;*. para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración; Lima, Perú.
- Hurtado, A. (2011). *Diseño de Modelo de Gestión de Recursos Humanos y su estructura organizacional en consistencia con la estrategia de negocio de la Organización Grupo Acacios,*. para optar al grado académico de Magíster en Gestión de Personas en Organizaciones en la Universidad Alberto Hurtado; Santiago de Chile, Chile.
- Jericó, P. (2008). *La Clave del Talento*. Madrid- España, Edit. LID Editorial Empresarial S.L.
- Kaplan, R., & Norton, D. (2004). *Mapas Estratégicos convirtiendo los activos*. España: Harvard Business School Publishing.

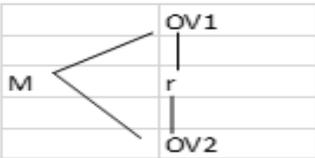
- Kelloway, K., & Day, A. (2005). *Building Healthy Workplaces: What We Know So Far*, E. Kevin Kelloway and Arla L. Day. Saint Mary's University.
- Kerlinger, F. (2002). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. México: Editorial Interamericana.
- Longo, F. (2006). *Evaluación y gestión del rendimiento laboral en las Administraciones Públicas*. Presupuesto y Gasto Público.
- Manene, L. (2010). *Evaluación del Desempeño en las Organizaciones*. Disponible en: <http://www.luismiguelmanene.com/2010/11/16/evaluacion-deldesempeno-en-las-organizaciones/>.
- Pinedo, C., & Quispe, L. (2017). *La Gestión del talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la Empresa Petrex S.A.*; para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración en la Universidad San Ignacio de Loyola; Lima, Perú.
- Porter, M. (1981). *Estrategia competitiva*. Michigan: Cesca.
- Ramirez, T. (1999). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas.
- Sabino, C. (2007). *El proceso de investigación*. Caracas: PANAPO.
- Sánchez, & Reyes. (2002). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima - Perú: Universitaria.
- Sandoval, E. (2016). *Sugerencias en la Gestión de los Recursos Humanos de las Pyme's Constructoras para la mitigación de problemas presentes en sus actividades ligadas a la dirección y la toma de decisiones*; para optar por el grado de Maestro en Ingeniería, Universidad Nacional Autónoma de México; México, D. F. Mexico.
- Sierra, B. (1985). *Técnicas de investigación social*. España: Paraninfo.
- Uriarte, F., & Obregon, A. (2009). *La estrategia empresarial con método*, . España: Editorial Desclée de Brouwer (3a. ed.).
- Whittington, R. (2001). *¿Qué es la estrategia? ¿Realmente importa?* . 2a ed. España: Internacional Thomson.

Wilson, Dejoy, Vandenberg, Richardson, & Mc Grath. (2004). *Work and employee health and well-being: Test of a model of healthy work organization, en British psychological society* . Londres.

## **ANEXOS**

Matriz de Consistencia

TITULO: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE EMPRESA CONSTRUCTORA SAGA, 2017.

| PROBLEMAS  | OBJETIVOS  | HIPÓTESIS   | VARIABLES Y DIMENSIONES   | METODOLOGÍA   |
|--|--|---|---|---|
| <p><b>PROBLEMA GENERAL</b><br/>¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y la estrategia organizacional con los trabajadores de la empresa constructora Saga, Huancayo - 2017?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>1) ¿Cómo se relaciona el reclutamiento y selección personal y la estrategia organizacional con los trabajadores de la empresa constructora Saga, Huancayo - 2017?</p> <p>2) ¿Cómo se relaciona el desempeño del personal y la estrategia organizacional con los</p> | <p><b>OBJETIVO GENERAL</b><br/>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la estrategia organizacional con los trabajadores de la empresa constructora Saga, Huancayo – 2017.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>1) Establecer la relación que existe entre el reclutamiento y selección personal y la estrategia organizacional con los trabajadores de la empresa constructor Saga, Huancayo – 2017.</p> <p>2) Evaluar la relación que existe entre el desempeño del personal</p> | <p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b><br/>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la estrategia organizacional de los trabajadores de la empresa constructora Saga en el 2017</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p>1) Existe relación significativa entre el reclutamiento y selección personal y la estrategia organizacional de los trabajadores de la empresa constructora Saga en el 2017</p> <p>2) Existe relación significativa entre el desempeño del personal y la estrategia</p> | <p><b>VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b><br/><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reclutamiento y selección personal</li> <li>• Desempeño del personal</li> <li>• Desarrollo y recompensa laboral</li> </ul> <p><b>VARIABLE 2: ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL</b><br/><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alineación estratégica</li> <li>• Motivación</li> <li>• Compromiso</li> <li>• Comportamiento excepcional</li> </ul> | <p><b>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN</b><br/>El método general es el método científico</p> <p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b><br/>El tipo de investigación es básica</p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b><br/>El nivel es correlacional</p> <p><b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</b><br/>El diseño es correlacional, no experimental y de corte transversal<br/>Esquemáticamente es expresada de esta forma</p>  <pre> graph LR     M --- r     r --- OV1     r --- OV2     </pre> |

|   |   |   |  |   |
|---|---|---|--|---|
| <p>trabajadores de la empresa constructora Saga, Huancayo - 2017?</p> <p>3) ¿Cómo se relaciona el desarrollo y recompensa laboral y la estrategia organizacional con los trabajadores de la empresa constructora Saga, Huancayo - 2017?</p> | <p>y la estrategia organizacional con los trabajadores de la empresa constructora Saga, Huancayo – 2017.</p> <p>3) Analizar la relación que existe entre el desarrollo y recompensa laboral y la estrategia organizacional con los trabajadores de la empresa constructora Saga, Huancayo - 2017.</p> | <p>organizacional de los trabajadores de la empresa constructora Saga en el 2017.</p> <p>3) Existe relación significativa entre el desarrollo y recompensa laboral y la estrategia organizacional de los trabajadores de la empresa constructora Saga en el 2017.</p> |  | <p><b>Dónde:</b><br/> M= Muestra:<br/> OV1 = Observación de la variable 1: Gestión del talento humano<br/> OV2 = Observación de la Variable 2: Estrategia organizacional<br/> r = Correlación entre la variable 1 y la variable 2</p> <p><b>Población</b><br/> En el caso de nuestra investigación está conformada por 113 trabajadores del nivel operativo.<br/> La muestra fue hallada probabilísticamente<br/> <math>n = 87</math></p> <p><b>Técnicas de recolección de datos</b><br/> La técnica será la encuesta.</p> <p><b>Instrumentos de recolección de datos</b><br/> El instrumento el cuestionario</p> |
|---|---|---|--|---|

## INTRUMENTO CUESTIONARIO

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión acerca de la empresa Saga Constructores para el trabajo de investigación titulado: "GESTION DEL TALENTO HUMANO Y ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES EN SAGA CONSTRUCTORES, 2017.

Por favor no escribir su nombre, es anónimo y confidencial.  
Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una X la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

| <input type="checkbox"/> | Muy mala | Mala | Medio | Buena | Muy buena |
|--------------------------|----------|------|-------|-------|-----------|
|                          | 1        | 2    | 3     | 4     | 5         |

### Información General

Marque con un aspa.

#### 1. Edad:

- a) Menos de 21
- b) 21 – 30 años c)
- 31 – 40 años d)
- 41 – 50 años e)
- 51 – 60 años
- f) Mayores de 60 años

#### 2. Género:

- a) Femenino
- b) Masculino

#### 3. Puesto

- a) Supervisor
- b) Coordinador
- c) Asistente
- d) Auxiliar

#### 4. Tiempo de labor

- a) Menos de 1 año
- b) 1 a 5 años
- c) 6 a 10 años d)
- 11 a 15 años
- e) Más de 15 años

Según la situación actual en la empresa y considerando la escala citada líneas arriba, marque con una "x" la alternativa que considere la adecuada:

**PRIMERA PARTE: VARIABLE 1: Gestión del Talento Humano**

| Nº   | ÍTEMS  | ALTERNATIVAS |   |   |   |   |
|--|--|--------------|---|---|---|---|
|  |  | 1            | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>DIMENSIÓN 1: Reclutamiento y Selección del Personal</b> |  |              |   |   |   |   |
| 1  | ¿Conoce la base en cuanto al proceso de reclutamiento y convocatoria de la empresa?  |              |   |   |   |   |
| 2  | ¿Considera que fue adecuado los medios por el cual se enteró de la existencia de la vacante?   |              |   |   |   |   |
| 3  | ¿Considera que fue adecuado su proceso de reclutamiento?   |              |   |   |   |   |
| 4  | ¿Considera que el proceso de selección que experimentó al ingresar a la empresa fue el adecuado?   |              |   |   |   |   |
| 5  | ¿Considera que es adecuado los métodos usados para la  (Ctrl) del personal?   |              |   |   |   |   |
| 6  | ¿Considera que la asignación de personal en un cargo de cualquier nivel en la empresa se realiza teniendo en cuenta una identificación previa de criterios, requisitos o perfiles del cargo?   |              |   |   |   |   |
| <b>DIMENSIÓN 2: Desempeño del Personal</b>                 |  |              |   |   |   |   |
| 7  | ¿Conoce la misión, visión, valores, organigrama de la empresa?   |              |   |   |   |   |
| 8  | Cuándo ingresó a la empresa le fue entregado algún documento donde se especifican los elementos indispensables para el desarrollo de las funciones del puesto, políticas y responsabilidades que le permitieran obtener un mejor desempeño de su labor?<br>(MOF,ROF,CAP) |              |   |   |   |   |

|   |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 9   | ¿La aplicación de la evaluación de su desempeño permite identificar niveles de actuación deseados, necesidades de formación y expectativas del personal de la institución? |  |  |  |  |  |
| <b>DIMENSIÓN 3: Desarrollo y Recompensas del personal</b> |  |  |  |  |  |  |
| 10  | ¿La empresa tiene dentro de sus políticas internas, línea de carrera?  |  |  |  |  |  |
| 11  | ¿La empresa realiza pasantías con otras empresas?  |  |  |  |  |  |
| 12  | ¿La empresa otorga a sus trabajadores comisiones, regalos o algún tipo de documento que incentive al trabajador?   |  |  |  |  |  |
| 13  | ¿El desarrollo del trabajo en equipo, es bien formulado por sus superiores?  |  |  |  |  |  |
| 14  | ¿El programa de compensación económica es el adecuado?   |  |  |  |  |  |
| 15  | ¿El programa de servicios sociales que maneja la empresa le parece el más adecuado?  |  |  |  |  |  |

SEGUNDA PARTE: VARIABLE 2: Estrategia organizacional  
Escala de valoración

|          |      |       |       |           |
|----------|------|-------|-------|-----------|
| Muy mala | Mala | Medio | Buena | Muy buena |
| 1        | 2    | 3     | 4     | 5         |

| N°                            | ITEMS  | ALTERNATIVAS |   |   |   |   |
|-------------------------------|--|--------------|---|---|---|---|
|                               |  | 1            | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>ALINEACION ESTRATEGICA</b> |  |              |   |   |   |   |
| 1                             | Considera que la ventaja competitiva que tiene su empresa se basa en el conocimiento, competencias y habilidades que poseen las personas, es decir, que ellas marcan la diferencia con respecto a los competidores de la empresa |              |   |   |   |   |
| 2                             | Son de su conocimiento, los objetivos de mediano y largo plazo que persigue su empresa   |              |   |   |   |   |
| 3                             | Para el logro de los objetivos, el equipo que lidera tiene conocimiento de la visión, misión y valores de la empresa   |              |   |   |   |   |
| 4                             | Para el logro de los objetivos, el equipo que lidera comparte la misión y visión de la empresa   |              |   |   |   |   |
| 5                             | Conoce de qué manera los objetivos de su área repercuten en el logro de los objetivos de los otros departamentos de la empresa   |              |   |   |   |   |
| 6                             | Para apoyar el cumplimiento de la estrategia empresarial en su equipo existe un sistema de control para saber si los resultados que están obteniendo son los adecuados para lograr los objetivos planificados                    |              |   |   |   |   |
| 7                             | En su empresa la injerencia de la gestión de recursos humanos a nivel estratégico les está permitiendo alcanzar las metas de su área de responsabilidad.   |              |   |   |   |   |
| <b>MOTIVACION</b>             |  |              |   |   |   |   |
| 8                             | Cuenta con un sistema de remuneración que premie y motive a los empleados que más le aportan a los resultados  |              |   |   |   |   |
| 9                             | El sistema de evaluación del desempeño es utilizado para motivar a los empleados a obtener logros mayores para la empresa  |              |   |   |   |   |
| 10                            | Mis empleados están motivados debido a la política de plan de carrera establecido en la empresa  |              |   |   |   |   |
| 11                            | Mis empleados están motivados debido a la política de la empresa de desarrollo de sus competencias   |              |   |   |   |   |
| 12                            | Mis empleados están motivados debido a la delegación de responsabilidades que hago sobre ellos   |              |   |   |   |   |
| <b>COMPROMISO</b>             |  |              |   |   |   |   |

|                            |   |  |  |  |  |  |
|----------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 13                         | Los miembros del equipo que lidera sienten apego emocional con la empresa   |  |  |  |  |  |
| 14                         | . Mis talentos más influyentes tienen intención de seguir permaneciendo en la empresa                                     |  |  |  |  |  |
| 15                         | Los miembros de su equipo se sienten identificados con la cultura de su empresa   |  |  |  |  |  |
| 16                         | Los empleados de su equipo vinculan sus valores con los de la empresa.  |  |  |  |  |  |
| 17                         | El clima laboral imperante en su empresa fomenta el compromiso de los empleados con los resultados a alcanzar.            |  |  |  |  |  |
| COMPORTAMIENTO EXCEPCIONAL |   |  |  |  |  |  |
| 18                         | La mejora en el rendimiento de los empleados tiene un impacto directo sobre los resultados anuales de la empresa          |  |  |  |  |  |
| 19                         | Los empleados más talentosos hacen más de lo que se les pide.   |  |  |  |  |  |
| 20                         | Los conocimientos técnicos de su equipo están permitiendo mejorar el desarrollo de sus funciones y logro de resultados    |  |  |  |  |  |
| 21                         | Las capacidades y experiencia de su equipo están permitiendo mejorar el desarrollo de sus funciones y logro de resultados |  |  |  |  |  |
| 22                         | Los miembros de su equipo muestran una actitud positiva en el desarrollo de sus funciones y logro de resultados           |  |  |  |  |  |

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

## Interpretación de rho de Spearman

|                                 |               |
|---------------------------------|---------------|
| Correlación negativa perfecta   | - 1           |
| Correlación negativa muy fuerte | -0,90 a -0,99 |
| Correlación negativa fuerte     | -0,75 a -0,89 |
| Correlación negativa media      | -0,50 a -0,74 |
| Correlación negativa débil      | -0,25 a -0,49 |
| Correlación negativa muy débil  | -0,10 a -0,24 |
| No existe correlación alguna    | -0,09 a +0,09 |
| Correlación positiva muy débil  | +0,10 a +0,24 |
| Correlación positiva débil      | +0,25 a +0,49 |
| Correlación positiva media      | +0,50 a +0,74 |
| Correlación positiva fuerte     | +0,75 a +0,89 |
| Correlación positiva muy fuerte | +0,90 a +0,99 |
| Correlación positiva perfecta   | +1            |

CONSIDERACIONES ÉTICAS  
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Víctor Alfonso Landeo Julcarima egresado de la Facultad de Ciencias administrativas y contables, especialidad de Contabilidad y Finanzas identificada con DNI N° 43586977 con la tesis titulada: Gestión del talento humano

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Peruana Los Andes

Huancayo Junio del 2018

-----  
Bach, Victor Alfonso Landeo Julcarima

DNI. 43586977

