

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
ESCUELA DE POSGRADO



**Cultura organizacional y gestión del talento humano en colaboradores de
una empresa constructora e inmobiliaria de Chiclayo, 2024**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN FORMACIÓN DIRECTIVA Y GOBIERNO DE LAS PERSONAS**

AUTOR

Ana Claudia Araceli Reyes Tantachuco

ASESOR

Luis Alberto Ubillus Ubillus

<https://orcid.org/0000-0002-2802-8334>

Chiclayo, 2025

**Cultura Organizacional y gestión del talento humano en
colaboradores de una empresa constructora e inmobiliaria de
Chiclayo, 2024**

PRESENTADA POR

Ana Claudia Araceli Reyes Tantachuco

A la Escuela de Posgrado de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el grado académico de

MAESTRO EN FORMACIÓN DIRECTIVA Y GOBIERNO DE LAS PERSONAS

APROBADA POR

Rafael Camilo Giron Cordova
PRESIDENTE

Rony Edinson Prada Chapoñan
SECRETARIO

Luis Alberto Ubillus Ubillus
VOCAL

Dedicatoria

A:

Mi madre Ana María, por su amor incondicional, su fe en mis capacidades y su constante apoyo a lo largo de mi vida. Esta obra es un homenaje a su dedicación y afecto.

Mis abuelos Oscar y Lilia (QEPD), quienes permanecen en mi corazón. Su amor y apoyo inquebrantable han sido fundamentales en mi desarrollo personal y académico.

Mi tía María del Rosario, por motivarme a emprender el camino de esta maestría y por confiar en mis habilidades. Su aliento ha sido una fuente de inspiración constante.

Agradecimientos

A:

Dios, por el don de la vida y la salud, que me han permitido alcanzar mis objetivos con esfuerzo y dedicación.

Mi familia, especialmente a mis tías: Rosario, Marleni y Carla, por su apoyo incondicional y amor.

Mis asesores, Mgtr. Luis Ubillús Ubillús y Dr. Rony Prada Chapoñan, por su valioso tiempo y dedicación en la realización de esta investigación.

A mis amigos, quienes he tenido el privilegio de conocer durante esta maestría. Su compañía ha enriquecido mi experiencia académica.

Tesis_Maestría_Ana Reyes Tantachuco_10.12.pdf

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

1%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
4	www.sure-safe.com Fuente de Internet	1%
5	produccioncientificaluz.org Fuente de Internet	<1%
6	www.grafiati.com Fuente de Internet	<1%
7	worldwidescience.org Fuente de Internet	<1%
8	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
9	issuu.com Fuente de Internet	<1%

Índice

Resumen	6
Abstract	7
Introducción	8
Revisión de Literatura	9
Materiales y métodos	13
Resultados y Discusión	15
Conclusiones	20
Recomendaciones.....	21

Resumen

La gestión del talento humano en el entorno construcción e inmobiliario del Perú se ve obstaculizada por la informalidad laboral y una cultura organizacional débil. Lo anterior se manifiesta en una alta rotación de personal y precarización del empleo, lo que incide sobre los niveles de compromiso y desarrollo de los colaboradores. En este contexto, el objetivo del presente estudio fue identificar la conexión entre cultura organizacional y gestión del talento humano en una empresa constructora e inmobiliaria en Chiclayo, 2024. Asimismo, se llevó a cabo con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental que combina aspectos descriptivos y correlacionales, se trabajó con una muestra no probabilística de 40 participantes, con edades entre 27 y 50 años ($M=37$, $DE=5.2$), siendo el 65% hombres. Los datos revelaron relaciones significativas y directas entre las dimensiones de implicación ($r_s=0.408$, $p<0.01$), consistencia ($r_s=0.407$, $p<0.01$) y misión ($r_s=0.332$, $p<0.05$) de la cultura organizacional en vínculo con los procesos de reclutamiento, selección y capacitación de la gestión del talento humano; esto evidencia un impacto beneficioso para la cultura organizacional. No obstante, la investigación no encontró relaciones significativas entre adaptabilidad, por un lado, y, por el otro, las dimensiones de recompensa y evaluación del desempeño. En general, la cultura organizacional de la empresa evoca diferentes modos de gestión del talento humano como el reclutamiento y capacitación, haciendo posible que este proceso resulte llevado a cabo módicamente; pero hay limitada adaptabilidad y fuertes deficientes en cuestión de sistema de recompensa, hecho que restringe su consistencia en el sector.

Palabras clave: creencias, valores, cultura organizacional, reclutamiento, atracción, gestión del talento humano.

Abstract

Human talent management in Peru's construction and real estate sector is hampered by labor informality and a weak organizational culture. This is manifested in high staff turnover and job insecurity, which affects the levels of commitment and development of employees. In this context, the objective of this study was to identify the connection between organizational culture and human talent management in a construction and real estate company in Chiclayo, 2024. It was carried out with a quantitative approach and a non-experimental design that combines descriptive and correlational aspects, working with a non-probabilistic sample of 40 participants, aged between 27 and 50 years ($M=37$, $SD=5.2$), 65% of whom were men. The data revealed significant and direct relationships between the dimensions of involvement ($r_s=0.408$, $p<0.01$), consistency ($r_s=0.407$, $p<0.01$) and mission ($r_s=0.332$, $p<0.05$) of the organizational culture in connection with the recruitment, selection and training processes of human talent management; this evidences a beneficial impact for the organizational culture. However, the research did not find significant relationships between adaptability, on the one hand, and, on the other hand, the reward or performance evaluation dimensions. In general, the organizational culture of the company evokes different modes of human talent management such as recruitment and training, making it possible for this process to be carried out modestly; but there is limited adaptability and strong deficiencies in terms of reward system, a fact that restricts its consistency in the sector.

Keywords: beliefs, values, organizational culture, recruitment, attraction, human talent management.

Introducción

En el actual contexto empresarial, la competencia contempla la posibilidad de innovar y adaptarse de manera continua. Pese a la gran importancia que tiene la tecnología, el talento humano continúa siendo el factor primordial para alcanzar el éxito de la organización. Las personas son el motor que incentivan a las organizaciones, gracias a su capacidad para aprender, innovar y adaptarse (Chiavenato, 2018). Por esta razón, la gestión del talento humano se transforma en una estrategia de planificación fundamental para el crecimiento organizacional (Calderón, 2015).

No obstante, a escala mundial, la precariedad laboral y las desigualdades suponen un factor que restringe el desarrollo de la gestión del talento, lo que impide la adopción de estrategias consistentes. De este modo, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020) estima que más de un 50% de las personas con trabajo en la región, lo ejercen en situación de informalidad, lo que dificulta su desarrollo profesional.

En nuestro país, son muchas las organizaciones que todavía no han llegado a implementar de forma integral las tendencias globales en vínculo con la gestión del talento humano, lo que conlleva una serie de barreras para la retención y la motivación del personal clave. La ausencia de una visión estratégica en este campo, implica uno de los mayores retos, puesto que lo más habitual en la mayoría de organizaciones es la falta de prácticas que no sean capaces de anticipar tanto la demanda que requieren como la de sus colaboradores (Miró Quesada & La Madrid, 2022). Este hecho manifiesta que existen lagunas en la literatura acerca de la implementación de enfoques para la gestión del talento humano.

En lo que concierne a esta variable, en el ámbito de la construcción e inmobiliario, estos problemas se ven multiplicados debido a una alta rotación del personal y a la utilización prologada de subcontratación, disminuyendo el sentimiento de pertenencia y el compromiso de los colaboradores que integran la organización (Escuela de la Organización Industrial, 2020), lo que produce conmoción en el desarrollo de las competencias no indispensables para impulsar la innovación y el crecimiento sostenido dentro de la empresa (Fischman, 2018).

Ante esta situación, es necesario investigar de qué manera se fortalece la cultura organizacional en la gestión del talento humano, ya que una cultura organizacional escasa puede

enfatar la ruptura de la vinculación entre los valores de la institución y la fe de los colaboradores, aumentando la rotación y disminuyendo la satisfacción laboral. Según Miró Quesada y La Madrid (2022), en el ámbito de la gestión del talento humano, contar con una cultura organizacional firme es inherente para la mejora de los procesos; ya que promueve el compromiso y la lealtad, así como el crecimiento profesional y personal. Adecuadamente, una cultura que sea consecuente y particular podría mejorar ampliamente la gestión del talento humano en las organizaciones del sector.

De manera que, la pregunta de investigación es: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano entre los colaboradores de una empresa constructora e inmobiliaria de Chiclayo? Se espera que una fuerte cultura organizacional contribuya a reproducir el proceso de gestión del talento humano en la empresa. El objetivo principal es determinar la conexión entre cultura organizacional y gestión del talento humano. Adicionalmente, como objetivos específicos: identificar niveles de cultura organizacional, evaluar los procesos de gestión del talento humano y examinar la correlación entre las dimensiones de cultura organizacional y de gestión del talento humano.

La gran relevancia de este análisis radica en ser parte de las referencias de estudio de procesos vinculados con cultura organizacional y gestión del talento humano en el entorno de la construcción e inmobiliario en Perú. Los hallazgos brindarán a la organización estudiada datos congruentes para la optimización en sus prácticas de administración, retención del talento y competitividad. Además, permitirá que la dirección general tome decisiones fundamentadas en certezas, promoviendo la mejora consistente. De acuerdo con la Guía PMBOK (6.^a ed.), la gestión del talento no solo implica la organización e integración de un equipo de proyecto, sino también la administración de su expansión y continuidad progresiva. Es fundamental un clima laboral sólido para formar a los trabajadores para alcanzar metas estratégicas (Robbins, 2004).

Revisión de Literatura

Antecedentes

En Venezuela, Terán (2009) realizó un estudio con el objetivo de examinar la conexión entre cultura organizacional y gestión del talento humano en las organizaciones que ofrecen seguros. La investigación fue de tipo descriptiva, correlacional y un diseño no experimental. Asimismo, la empresa contaba con 18 directivos y 175 colaboradores. Los datos se recogieron

a través de un cuestionario validado y con confiabilidad evaluada mediante los coeficientes de Cronbach (0,87) y Spearman – Brown (0,86), los mismos que muestran una clasificación moderada entre los aspectos evaluados. Los resultados indican que la cultura organizacional se puede mejorar a través de una gestión óptima del talento humano, resaltando la importancia de actividades como reclutamiento, selección, capacitación y evaluación para alinear el talento humano con los objetivos de la empresa.

En España, Bedoya (2017) examina cómo las estrategias de los recursos humanos centradas en el compromiso impactan en el desempeño de las compañías del sector manufacturero en el Valle del Cauca. El estudio cuantitativo, explicativo y de diseño transversal no experimental se realizó con 112 empresas seleccionadas de un conjunto de 430. Según los resultados, las tácticas de gestión del talento humano que se centran en la participación tienen una influencia positiva y directa en el desempeño de la empresa. La influencia de la administración del conocimiento en el sector manufacturero se notó aún más claramente a través de estas estrategias.

En los países de Venezuela, Colombia y Chile, Ramírez et al. (2020) analizaron la gestión de talento humano en el rubro minero, aplicando un cuestionario de 9 preguntas a 55 directivos de organizaciones mineras, como Carbone de Guasare SA, Complejo de Cerrejón y Mina Invierno, el cual es un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y expositivo. Los resultados arrojaron que la gestión del talento fue moderada, pero se encontraron falencias dentro de la organización. Asimismo, se afirma que la estrategia juega un papel esencial en este campo, pero está influenciada por el proceso de definición del puesto.

En Ecuador, Menéndez et al. (2020) realizaron una investigación que estudió la gestión del talento humano como medida del crecimiento corporativo en Imagentest CA. La ausencia de una evaluación progresiva generó que los trabajadores se sintieran inseguros sobre sus responsabilidades, lo que afectó su desempeño. En la investigación se utilizó un enfoque cuantitativo correlacional, donde se diagnosticó que la gestión del talento humano es necesario para identificar problemas que limitan el progreso de la empresa. Asimismo, se comprobó la fiabilidad del método de recopilación de datos mediante un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,79, lo que indica una consistencia adecuada.

En Perú, Checa et al. (2020) analizaron el desempeño empresarial de CMAC Piura SAC y desarrollaron un plan de gestión del talento humano. Utilizando el enfoque descriptivo propuesto, se realizó una encuesta a 36 participantes de la investigación utilizando SPSS, lo que resultó un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,86. Los hallazgos mostraron carencias en el desarrollo profesional, la formación y la comunicación entre departamento. Basándose en estos descubrimientos, se creó un plan en cuatro fases para mejorar el rendimiento laboral a través de una gestión más eficiente del talento.

En el ámbito local, Cáceres (2023) exploró de qué manera la cultura organizacional y la gestión del talento humano influyen en el rendimiento laboral. El estudio, que adoptó un enfoque cuantitativo junto con un análisis cualitativo, correlacional y un diseño no experimental, incluyó la participación de 30 supervisores. Los resultados mostraron una correlación positiva entre cultura organización y rendimiento laboral (Spearman=0.380), así como también entre gestión del talento humano y rendimiento laboral (Spearman=0.582), lo que muestra una conexión directa entre estas variables.

Bases teóricas

Chiavenato (2009) afirma que *cultura organizacional* es el modo de vida en una empresa, el mismo que forma las convicciones, expectativas y valores que guían la interacción y el vínculo entre los trabajadores. Esta cultura influye tanto en los éxitos como en los procedimientos laborales de la organización, afectando directamente la satisfacción de sus colaboradores.

Conforme con Ansoff (1968), citado por Gómez y Rodríguez (2013), se debe examinar la cultura corporativa en la planificación estratégica desde un enfoque tanto analítico como práctico. Además, argumenta que la cultura de la organización cuenta con un papel crucial en la solución eficiente de los problemas empresariales. Por lo tanto, la cultura no solo alberga las metas de la empresa, sino que también impacta en la conducta de los colaboradores, lo que se manifiesta en el entorno laboral y la administración de la misma.

En un estudio de Hofstede et al. (1991) y citado por Robbins (2004), destacaron diez elementos principales de la cultura organizacional: la familiarización de los trabajadores con la organización, la importancia de la cooperación en equipo, la preocupación por los

colaboradores, la integración de diferentes sectores, el control interno y la voluntad de asumir riesgos. Sistemas de recompensa, gestión de conflictos, orientación a objetivos y apertura a sistemas externos. Todas estas características son fundamentales para comprender cómo la cultura organizacional afecta la dinámica interna y la gestión del talento humano.

Según Denison (2001), citado por Gómez y Rodríguez (2013), afirma que existe vinculación entre la cultura y desempeño organizacional. Identifica cuatro dimensiones importantes que impactan en lo mencionado: involucramiento, vinculándose con la participación activa de los colaboradores; consistencia, mostrando la capacidad de la empresa para conservar un nivel de rendimiento constante; adaptabilidad, que se ocupa de adecuarse al entorno, especialmente a las necesidades del cliente; y misión, enfatizando la importancia de tener un objetivo común.

Chiavenato (2009), afirma que *gestión del talento humano* incluye un grupo de estrategias y prácticas fundamentales para supervisar y orientar las tareas de los trabajadores en una organización. Lo que implica procedimientos fundamentales como el reclutamiento, la selección, la capacitación, las recompensas y las evaluaciones del desempeño, con el objetivo de garantizar el bienestar de los colaboradores y de la organización. Bajo este enfoque, una gestión eficiente del personal no solo potencia el entorno corporativo, sino que también ayuda a aumentar la competitividad, proporcionando a la empresa múltiples beneficios en el mercado (Acuario et al., 2020).

Jara et al. (2018) sugieren que seis aspectos clave de la gestión del talento humano son centrales para llevar a cabo dicho proceso, tales como: reclutar, implica atraer talento de manera efectiva a una empresa; seleccionar, nos permite identificar y escoger a los candidatos más idóneos, garantizando que estén en sintonía con los objetivos estratégicos de la organización; capacitar, tiene como finalidad desarrollar las habilidades y conocimientos de los colaboradores, mejorar su desempeño y adaptarlos a los objetivos corporativos; recompensar, reconocer y premiar el buen trabajo a través de mecanismos como salarios, bonificaciones o incentivos; y evaluar el desempeño, medir individualmente en función de la responsabilidad, las metas y los resultados esperados, permitiendo modificar y mejorar continuamente.

Materiales y métodos

Diseño de investigación.

La investigación se desarrolló bajo una metodología cuantitativa, utilizando un diseño no experimental, de tipo descriptivo y correlacional (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2019). La muestra seleccionada fue de carácter no probabilístico, lo cual permite analizar a un grupo específico en función de criterios predefinidos. Sin embargo, este tipo de muestra conlleva la limitación de no poder generalizar los resultados a una población más amplia, dado que no se seleccionó aleatoriamente. A pesar de ello, permite obtener resultados relevantes en el contexto particular del estudio.

Participantes.

En el contexto de esta investigación, la población estuvo conformada por 100 colaboradores de la organización constructora e inmobiliaria de Chiclayo. Se utilizó una técnica de muestro no probabilístico de tipo intencional, seleccionando a los participantes disponibles y que cumplieron con los criterios establecidos. La muestra inicial estuvo compuesta por 50 trabajadores, de los cuales 10 participaron en un estudio piloto; por lo tanto, la muestra final fue compuesta de 40 participantes, cuyo intervalo de edad se encuentra entre 27 y 50 años ($M=37$, $DE=5.2$), siendo el 65 % de sexo masculino.

Es importante precisar que en los criterios de inclusión se consideraron al personal de dirección general, gerentes de departamento, jefes de área, residentes y supervisores que trabajan de manera presencial y cumplen con una jornada laboral completa; mientras que se excluyó al personal subcontratado y a los practicantes.

Técnicas e instrumentos.

Para la recolección de datos, se utilizó la técnica de encuesta que permiten obtener opiniones sobre eventos pasados y actuales o comportamientos futuros esperados (Rojas, 1990).

Asimismo, para la variable *cultura organizacional*, se utilizó la Denison Organizational Culture Survey (Denison & Neale, 1994, 2000), que fue adaptado al español por Bonavia et al. (2010). Este instrumento 01 permite evaluar el desempeño organizacional, proporcionando información práctica para la mejora continua, el liderazgo y el cambio cultural. Consta de 60 elementos divididos en cuatro dimensiones: involucramiento, consistencia, adaptabilidad y

misión. Cada dimensión consta de tres subdimensiones, con 5 ítems cada una de las 12 subdimensiones. La forma directa de calificación se basa en un enfoque cuantitativo, utilizando escalas de calificación tipo Likert para codificar los elementos, desde 1 (total desacuerdo) hasta 5 (total acuerdo). Este instrumento tiene una confiabilidad aceptable, con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,97.

Del mismo modo, se empleó un cuestionario elaborado por Jara et al. (2018) para la variable *gestión del talento humano*, el cual se fundamenta en la teoría de Chiavenato (2009). Este instrumento 02 permite evaluar la administración integral del talento humano, medir la alineación de los objetivos organizacionales e identificar las áreas de progreso en la gestión del talento. Contiene 23 ítems agrupados en cinco dimensiones: reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación del desempeño. Igual que el anterior, la forma directa de calificación se basa en un enfoque cuantitativo, por tal motivo todos los elementos se encuentran codificados en una escala tipo Likert de cinco puntos (1= nunca, 5= siempre). Este instrumento también exhibe niveles adecuados de confiabilidad, con un coeficiente Alfa de Cronbach 0,80.

En este estudio, las pruebas de validez del contenido se realizaron mediante el juicio de expertos y el coeficiente V de Aiken (ver anexo 01); y se determinó una evaluación del ítem total que resultó ser aceptable. Igualmente, se realizó el estudio piloto para evaluar la confiabilidad de los instrumentos, encontrando un Alfa de Cronbach adecuado (0,90) para el instrumento 01 y para el 02 (0,73). Asimismo, una relación ítem – total de (0,98) (ver anexo 02).

Procedimientos.

Para obtener la información, inicialmente fue necesario mostrar la carta de aceptación al personal responsable, de acuerdo con el permiso requerido en la empresa. Después, se citó a los participantes elegidos a una hora conveniente (8:00 a.m.) entre los meses marzo y abril en un día fijado con antelación, garantizando que no se viera afectado el comienzo o la entrega de ningún proyecto. Se realizaron las encuestas en persona, en una sala de juntas para reunir a más personas al mismo tiempo. Además de las encuestas distribuidas, se entregó una hoja informativa a todos los participantes.

Aspectos éticos.

El trabajo fue analizado a través del software Turnitin, como consecuencia de ello, se obtuvo una tasa de similitud por debajo del 20 %. Es fundamental destacar que se sigue los principios éticos presentado por Belmont (2005), lo cual implica una consideración hacia los individuos. De esta manera, se considera a los participantes como agentes independientes, y aquellos con poca autonomía tienen derecho a ser protegidos. Se asegura la benevolencia al honrar sus decisiones y proteger su salud. La información recopilada a través de los instrumentos mencionados será utilizada solo con propósitos académicos en el desarrollo de la investigación. Finalmente, en cuanto a la revisión de la literatura, los autores han sido referenciados siguiendo las directrices de la 7.^a edición del formato APA para respetar la autoridad adecuadamente.

Procesamiento y análisis de datos.

Se procesaron los datos de la empresa constructora e inmobiliaria utilizando los programas Excel y Jamovi, después de recopilar la información mediante los instrumentos previstos. Se elaboraron tablas para mostrar de forma clara y simple todas las variables. Primero, se tuvieron que invertir los elementos del instrumento original para alcanzar el nivel requerido. Posteriormente, se realizó una evaluación de normalidad y referencias para elegir la prueba estadística correcta. Finalmente, se elaboró un informe fundamentado en los resultados obtenidos y la teoría utilizada (ver anexo 03).

Resultados y Discusión

Nivel de cultura organizacional

Los resultados que se evidencian en la tabla 1 indican que el nivel medio de la cultura organizacional es el más común, tanto de forma general como en las dimensiones analizadas, a excepción de la dimensión consistencia, donde se observa una distribución equilibrada entre los niveles bajo y alto.

Tabla 1

Porcentajes del nivel de cultura organizacional

Cultura organizacional			Dimensiones							
			Implicación		Consistencia		Adaptabilidad		Misión	
Nivel	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	12	30.0	11	27.5	15	37.5	10	25.0	10	25.0
Medio	15	37.5	18	45.0	10	25.0	18	45.0	18	45.0
Alto	13	32.5	11	27.5	15	37.5	12	30.0	12	30.0

Un nivel moderado de dominio en las dimensiones de implicación, adaptabilidad y misión indican que la empresa mantiene un nivel aceptable de compromiso entre sus trabajadores, incluso si no alcanzando niveles sobresalientes. Este resultado se centra en las operaciones diarias y el logro de objetivos inmediatos sin prestar suficiente atención a los aspectos culturales que mejoran la excelencia organizacional.

En la dimensión de consistencia, la heterogeneidad en las prácticas organizativas se manifiesta en niveles tales como bajo y alto de representación equilibrada. Esto podría señalar la falta de visión compartida o de tal modo la existencia de problemas para aplicar políticas culturales eficaces, eficientes y consistentes. Chiavenato (2018) afirmaba que, aunque la cultura de la organización pueda representar parcialmente estos valores, pero este caso no existe una estrategia conjunta que guíe a la empresa hacia un desarrollo más amplio de cultura. Estos resultados coinciden con las afirmaciones de Hofstede et al. (1991), donde se mencionaba que la cultura organizacional influye directamente en la unidad del grupo y el sentimiento de pertenencia de los mismos.

La ausencia de la dimensión de consistencia puede generar perspectivas de desorganización, lo que impacta en la confianza y ánimo de los trabajadores. Esta discrepancia entre políticas proclamadas y los procedimientos aplicados puede dificultar una efectiva toma de decisiones y generar un desajuste con las metas estratégicas de la empresa. Según Denison (2001) indica que este escenario restringirá la habilidad de la empresa para ajustarse a variaciones del entorno y pone en peligro su prosperidad a largo plazo.

Estos resultados si los comparamos con investigaciones previas, como el de Ramírez et al. (2020) en el sector minero, quienes resaltaron la importancia de una firme coordinación entre todas las áreas de la corporación para optimizar la cultura. Asimismo, que la misma esté en

intonía con las expectativas de los trabajadores y los objetivos organizacionales es fundamental para el crecimiento sostenible y las capacidades de innovación en el contexto del sector construcción e inmobiliario. Esta alineación no solo mejoraría el desempeño, sino que también ayudará a adaptarse a los desafíos del mercado exigente, fomentando un entorno de trabajo colaborativo y proactivo según sus requerimientos.

Nivel de gestión del talento humano

En tabla 2 en los resultados se percibe que, a excepción de la dimensión capacitación, el nivel medio es el más frecuente de todas las dimensiones.

Tabla 2

Porcentajes del nivel de gestión del talento humano

Nivel	Reclutamiento		Selección		Capacitación		Recompensa		Evaluación del desempeño	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	11	27.5	10	25.0	25	62.5	10	25.0	10	25.0
Medio	16	40.0	16	40.0	14	35.0	17	42.5	17	42.5
Alto	13	32.5	14	35.0	1	2.5	13	32.5	13	32.5

Un nivel constante medio en reclutamiento, selección, recompensa y evaluación del desempeño, indican que las prácticas de gestión del talento humano son adecuadas, aunque no en su máxima jerarquía. En la dimensión de capacitación, su bajo nivel de prevalencia, se muestra como una debilidad considerable.

Esta situación es crucial identificar, la falta de inversión en capacitación genera restricción para adaptarse a cambios y nuevas tecnológicas. La carencia de oportunidades para el desarrollo del personal a nivel profesional puede impactar negativamente en la motivación y el compromiso de cada uno de ellos. Asimismo, puede aumentar la rotación y disminuir la productividad. En lo que respecta a la evaluación del desempeño y recompensa, un nivel medio confirma que la empresa reconoce la importancia de dichas dimensiones, aún no ha generado un sistema que incentive de manera consistente a los colaboradores para alcanzar un rendimiento sobresaliente. Esto coincide con Chiavenato (2009), quien manifiesta que la gestión del talento humano debe abarcar estrategias en todas sus dimensiones, para preservar la competitividad y alcanzar los objetivos de la organización.

Terán (2008) también ha señalado que la falta de capacitación tiene un impacto negativo en la adquisición de habilidades, una situación que se podría percibir en esta organización. Este escenario resalta la necesidad de implementar una formación continua para lograr una gestión consistente del talento humano.

Igualmente, Menéndez et al. (2020) destacan la relevancia de mantener una coherencia interna y asegurar que los procesos ya mencionados estén alineados con los objetivos de la empresa para lograr una gestión efectiva del talento humano. Si bien la empresa cuenta con procesos establecidos indicados anteriormente, parecería que no están completamente integrados con sus metas estratégicas establecidas, específicamente en aspectos como la selección, evaluación del desempeño y recompensa. Esta descoordinación coincide con lo señalado por los autores, donde hacen énfasis que en la falta de coherencia dentro de la organización limita el desarrollo del talento.

Finalmente, Jara et al. (2018) resaltan que la gestión del talento humano debe centrarse en atraer, retener y desarrollar continuamente a los colaboradores. En este sentido, el nivel medio en la dimensión de reclutamiento sugiere que, aunque la empresa cuenta con un método adecuado para atraer talento, no alcanza niveles de excelencia.

Relación entre las dimensiones de cultura organizacional y gestión del talento humano

En la tabla 3, se identificó que existe relación significativa y positiva entre la dimensión implicación, consistencia y misión de la variable de cultura organizacional, y las dimensiones de reclutamiento, selección y capacitación de la gestión del talento humano, donde el tamaño del efecto fue mínimo. Sin embargo, se puede observar que no existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión adaptabilidad de cultura organizacional y la dimensión recompensa y evaluación del desempeño de gestión del talento humano, ya que el tamaño del efecto fue insignificante.

Tabla 3
Correlación entre las dimensiones de cultura organizacional y gestión del talento humano

		IMD1	TE	COD2	TE	ADD3	TE	MID4	TE
RED1	r_s	0.408* *	Mínimo	0.407**	Mínimo	0.025	Insignifi- cante	0.332*	Mínimo
SED2	r_s	0.32*	Mínimo	0.29	Insignifi- cante	0.075	Insignifi- cante	0.19	Insignifi- cante
CAD3	r_s	0.319*	Mínimo	0.315*	Mínimo	0.058	Insignifi- cante	0.199	Insignifi- cante
RED4	r_s	0.16	Insignifi- cante	0.185	Insignifi- cante	0.065	Insignifi- cante	0.147	Insignifi- cante
EDD5	r_s	0.16	Insignifi- cante	0.166	Insignifi- cante	0.037	Insignifi- cante	0.184	Insignifi- cante

Nota. ** $p < .01$, * $p < .05$, TE=Tamaño del efecto, IMD1= implicación, COD2= consistencia, ADD3= adaptabilidad, MID4= misión, RED1= reclutamiento, SED2= selección, CAD3= capacitación, RED4= recompensa y EDD5= evaluación del desempeño.

Los resultados indican que los altos niveles de implicación, consistencia y misión compartida están vinculados a procesos efectivos de reclutamiento, selección y capacitación. Esto respalda lo que plantea Chiavenato (2009), quien enfatiza la importancia de contar con una cultura organizacional sólida para fortalecer el compromiso y la alineación de valores en la gestión del talento humano. Por su lado, Hofstede et al. (1991) afirmaron cómo la cultura de la empresa influye en la administración del personal, ambos vinculados en cada uno de los procesos para obtener un resultado en conjunto que permitirá la consistencia de la corporación.

Es por ello que la ausencia de una relación entre las dimensiones de adaptabilidad, recompensa y evaluación del desempeño indica que podría existir inercia dentro de la organización. Esto guarda relación con lo que menciona Denison (2021), quien sostiene que la adaptabilidad es fundamental para ajustar los diferentes procesos de gestión del talento humano a las condiciones cambiantes del entorno actual. En esta investigación, la falta de un nivel alto de la adaptabilidad en los sistemas de recompensas y evaluación del desempeño muestran que la empresa podría tener dificultades para actualizar o implementar los sistemas en respuesta a los requerimientos y exigencias del mundo actual laboral, lo que podría limitar innovar y ser sostenible en el tiempo.

Por lo tanto, este resultado contradice la investigación de Ramírez et al. (2020), quienes identificaron una relación positiva entre cultura de la organización y prácticas de recompensa

en el sector minero. Esto podría reflejar variaciones en la implementación de las prácticas de gestión del talento humano entre varios sectores, lo que afirma la necesidad de adoptar un enfoque más dinámico en el ámbito estudiado de la construcción e inmobiliario.

Asimismo, los resultados en la dimensión capacitación concuerdan con lo señalado por Jara et al. (2018) quienes afirman que la relación entre las dimensiones de cultura organizacional implicación, consistencia y misión con la dimensión capacitación de gestión del talento humano, promueve estos aspectos y potencia el desarrollo de los colaboradores, un elemento clave para garantizar la competitividad y el crecimiento de la empresa.

Conclusiones

El estudio se propuso identificar la conexión entre la cultura organización y la gestión del talento humano en una empresa del sector de la construcción e inmobiliaria en Chiclayo. Los resultados indican que la cultura organización que prioriza la implicación, consistencia y visión compartida de los colaboradores optimiza los procesos de reclutamiento, selección y capacitación del personal.

A pesar de que la cultura de la organización presenta una consistencia de nivel medio, hay ciertos aspectos que requieren fortalecerse. La ausencia de un nivel alto de cultura en las dimensiones propuestas puede restringir el progreso consistente en las estrategias de gestión del talento humano, por lo que hace énfasis en la necesidad de establecer una cultura sólida y coherente sobre todo enfocada en la retención y desarrollo continuo del personal idóneo.

En cuanto a la gestión del talento humano, las actuales prácticas que se realizan en la empresa parecerían ser eficaces, aunque todavía no han llegado a ser consistentes. Es alarmante la escasez de la inversión en capacitación profesional para los trabajadores, esto impactaría negativamente en el desarrollo individual y en el rendimiento de la organización.

Es así que la empresa posee una cultura moderada que podría llegar a influenciar de manera positiva en ciertos procesos de gestión del talento. Sin embargo, existen elementos clave que deben abordarse para alcanzar una mayor competitividad y optimizar el rendimiento organizacional, el mismo que le permitirá evolucionar de manera sostenible en el mencionado rubro.

Recomendaciones

Investigaciones adicionales a esta permitirían analizar la relación entre las dimensiones de adaptabilidad, recompensa y evaluación del desempeño, dado que en este estudio no encontró una correlación significativa entre las mismas. Además, sería importante analizar cómo establecer estrategias de gestión del talento influye en los procesos de cultura de la organización, lo que podría proporcionar nuevas perspectivas de optimización de políticas culturales.

Asimismo, estudios longitudinales se deberían realizar para examinar el impacto a largo plazo de la mejora de la cultura en la organización respecto a la retención del talento y la productividad. Lo que facilitaría el análisis de la evolución y los efectos de programas culturales implementados con el transcurrir del tiempo.

También realizar comparaciones de esta empresa con otras del sector construcción e inmobiliario, tanto a nivel local, regional o nacional, proporcionará una perspectiva amplia sobre la cultura organización y la gestión del talento humano en este ámbito. Este análisis identificaría mejores prácticas que podrían ser referentes y adaptadas a la empresa que así lo requiera.

Es así como una cultura en la organización que promueva una retroalimentación continua entre los colaboradores y líderes contribuirá a optimizar los procesos de evaluación del desempeño y recompensa. Esto garantizará que el personal se sienta valorado y motivado para alcanzar tanto sus objetivos individuales como los de la organización a la que pertenecen.

Referencias

- Bedoya, A. (2017). El impacto de las prácticas de recursos humanos de alto compromiso en el desempeño de las empresas manufactureras del valle del Cauca: Un análisis del papel mediador de la intensidad en la gestión del conocimiento y de la innovación. [Tesis doctoral, Universitat de Valencia]. <https://roderic.uv.es/handle/10550/61353>
- Cáceres, A. I. (2023). Relación De La Cultura Organizacional Y Gestión Del Talento Humano Con El Desempeño Laboral En Dos Empresas Transnacionales Año 2021.
- Calderón, L. (2015). El talento humano como ventaja competitiva. *Revista Galega de Economía*, 89(3), 223-259.
- CEPAL (2020). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: La dinámica laboral en una crisis de características inéditas: desafíos de política. <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46308/4/S2000601>
- Checa, L., Cabrera, X., & Chávarry P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14 (4), 188–197. <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2018). *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGraw Hill.
- Denison, D. (2001). Denison Organizational Culture Survey: The international handbook of organizational culture and climate. 23(4), 347-372. <https://www.researchgate.net/file.PostFileLoader.html?id=5628980b5cd9e3575a8b4567&assetKey=AS%3A287265914933249%401445500939827>
- Escuela de la Organización Industrial (2020), de <https://www.eoi.es/es>

- Fischman, D. [@DavidFischmanperu]. (2017, junio 21). Cultura organizacional con David Fischman - Aprendizaje animado. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=JO3oMefFuMQ>
- Gómez, C. y Rodríguez, J. (2013). Teorías de la cultura organizacional. <http://teoriaycomorg sociales.uba.ar/wpcontent/uploads/sites/98/2019/03/TeoriasdelaCulturaOrganizacionalCarlosGomez yJen nyRodriguezrevisión2013.pdf>
- Hernández, R. (2019). Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta| RUDICS. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics>.
- Jara, M., Vega, A., Segismundo, N., Pintado, A., Elizabeth, N., Guzmán, M., Julissa, J., & Jara Martínez, A. M. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Redalyc.org. <http://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Menéndez, C., Cedeño, A., & Zambrano, N. (2021). Diagnóstico de la gestión de talento humano como estrategia para el desarrollo organizacional. Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional, 6(10), 30. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9043042>
- Miró Quesada, S., & La Madrid, L. (2022). No presione el botón de emergencia. Lecciones de gestión del talento en el Perú. Planeta Perú S.A.
- Project Management Institute. (2017). *Guía de los Fundamentos Para la Dirección de Proyectos (guía del PMBOK): (versión en español de: A Guide to the Project Management Body of Knowledge: PMBOK Guide) (6a ed.)*. Project Management Institute.
- Ramírez, I., Lay, N., & Sukier, Ha. (2020). Gerencia estratégica para la gestión de personas del sector minero de Venezuela, Colombia y Chile. Información tecnológica, 31(1), 133-140. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100133>

Robbins S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Pearson Education.

Rojas, R. (1990). *El proceso de la investigación científica*. Trillas.

Terán, W., & Guerra, M. L. (2009). Gestión del talento humano y cultura organizacional en las empresas aseguradoras. *CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 6(1), 30-40.

Anexos

Anexo 01

Evidencias de validez de contenido

En la tabla 4,5,6 y 7 se presentan los ítems que fueron modificados de acuerdo a las observaciones de los jueces expertos y al coeficiente V de Aiken realizado ítem por ítem del instrumento de la variable cultura organizacional.

Tabla 4

Análisis de validez de contenido en la dimensión: Implicación.

Subdimensión: Empoderamiento (Empowerment)

Ítems	Categorías	V de Aiken	IC 95%	Ítems adaptados
1. La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.	Claridad	.93	[.70 -.99]	No requiere modificación
	Coherencia	.93	[.70 -.99]	
	Relevancia	.93	[.70 -.99]	
2- Las decisiones con frecuencias se toman en el nivel que dispone de la mejor información.	Claridad	.93	[.70 -.99]	2- Las decisiones con frecuencia son tomadas por el equipo que disponga la mejor información.
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
3- La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	3- La información se comparte de manera extensa y es accesible cuando se requiere.
	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
4- Cada miembro crea que puede tener un impacto positivo en el grupo.	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	4- Cada colaborador piensa que puede generar un efecto
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	

positivo en el equipo.

5- La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo mundo en algún grado.	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	5- Existe una buena planificación del trabajo, involucrando a todo el equipo.
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	

Subdimensión: Trabajo en equipo (Team Orientation)

6- Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	
7- Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.	Claridad	.87	[.62 -.96]	No requiere modificación
	Coherencia	.87	[.62 -.96]	
	Relevancia	.93	[.70 -.99]	
8- Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en dirección.	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	8- Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de depositar la responsabilidad en los líderes.
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	
9- Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización.	Claridad	.80	[.55 -.93]	9- Los grupos, no los individuos, son los fundamentos principales de esta organización.
	Coherencia	.87	[.62 -.96]	
	Relevancia	.93	[.70 -.99]	
10- El trabajo se organiza de modo cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.	Claridad	.93	[.70 -.99]	10- El trabajo se organiza de modo que cada persona del equipo entiende la relación entre su trabajo y los
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	

objetivos de la organización.

Subdimensión: Desarrollo de capacidades (Capability Development)

11- La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.	Claridad	.93	[.70 -.99]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	
12- Las capacidades del “banquillo” (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente.	Claridad	.93	[.70 -.99]	12- Las habilidades de los posibles líderes en el equipo se perfeccionan continuamente.
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	
13- Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.	Claridad	.93	[.70 -.99]	No requiere modificación
	Coherencia	.93	[.70 -.99]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	
14- La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.	Claridad	.87	[.62 -.96]	No requiere modificación
	Coherencia	.87	[.62 -.96]	
	Relevancia	.87	[.62 -.96]	
15- A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer trabajo. *	Claridad	.80	[.55 -.93]	15- Frecuentemente surgen inconvenientes debido a la falta de destrezas requeridas para realizar la labor asignada. *
	Coherencia	.87	[.62 -.96]	
	Relevancia	.87	[.62 -.96]	

Tabla 5

Análisis de validez de contenido en la dimensión: Consistencia.

Subdimensión: Valores centrales (Core Values)

Ítems	Categorías	V de Aiken	IC 95%	Ítems adaptados
16- Los líderes y directores practican lo que pregonan .	Claridad	.87	[.62 -.96]	16- Los líderes y directores practican lo que promulgan.
	Coherencia	.93	[.70 -.99]	
	Relevancia	.93	[.70 -.99]	
17- Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas .	Claridad	.93	[.70 -.99]	17- Existe un estilo de liderazgo específico con un conjunto de prácticas particulares.
	Coherencia	.93	[.70 -.99]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	
18- Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.	Claridad	.93	[.70 -.99]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	
19- Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas .	Claridad	.93	[.70 -.99]	19- Ignorar los valores esenciales de la organización, podría ocasionar rechazo de sus miembros.
	Coherencia	.93	[.70 -.99]	
	Relevancia	.93	[.70 -.99]	
20- Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	

Subdimensión: Acuerdo (Agreement)

21- Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	
	Claridad	.87	[.62 -.96]	

22- Este grupo tiene una cultura "fuerte".	Coherencia	.93	[.70 -.99]	22- Esta organización tiene una cultura definida y consolidada, entendiendo por "cultura" el conjunto de valores, creencias, prácticas y normas compartidas que guían el comportamiento y las decisiones de sus colaboradores.
	Relevancia	.93	[.70 -.99]	
23- Nos resulta fácil lograr el consenso, aún en temas difíciles.	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	
24- A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave. *	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	24- Frecuentemente enfrentamos desafíos para llegar a consensos en ciertos asuntos. *
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
25- Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	

Subdimensión: Coordinación e integración (Coordination and Integration)

26- Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	
27- Las personas de diferentes grupos de esta	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	27- Las personas de distintos equipos en
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	

organización tiene una perspectiva común.	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	esta organización comparten una visión similar.
28- Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	
29- Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización. *	Claridad	.87	[.62 -.96]	No requiere modificación
	Coherencia	.87	[.62 -.96]	
	Relevancia	.93	[.70 -.99]	
30- Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.	Claridad	.87	[.62 -.96]	30- Existe una coherente alineación de metas entre los diferentes niveles de jerarquía.
	Coherencia	.93	[.70 -.99]	
	Relevancia	.93	[.70 -.99]	

Tabla 6

Análisis de validez de contenido en la dimensión: Adaptabilidad.

Subdimensión: Orientación al cambio (Creating Change)

Ítems	Categorías	V de Aiken	IC 95%	Ítems adaptados
31- La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.	Claridad	.93	[.70 -.99]	31- Nuestra forma de trabajo es versátil y adaptable, facilitando cualquier ajuste necesario.
	Coherencia	.93	[.70 -.99]	
	Relevancia	.93	[.70 -.99]	
32- Respondemos bien a los cambios de entorno.	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	
33- Adoptamos de continuo nuevas y mejoras formas de hacer las cosas.	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	

34- Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias. *	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	
35- Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	

Subdimensión: Orientación al cliente (Customer Focus).

36- Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	
37- La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones.	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	
38- Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.	Claridad	.93	[.70 -99]	No requiere modificación
	Coherencia	.87	[.62 -96]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	
39- Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de nuestros clientes. *	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	
40- Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes.	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	

Subdimensión: Aprendizaje organizativo (Organizational Learning)

41- Consideramos el fracaso como una	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	

oportunidad para aprender y mejorar.					
42- Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	No requiere modificación	
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]		
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]		
43- Muchas ideas “se pierden por el camino”.	Claridad	.87	[.62 -.96]	43- Numerosas ideas se desvanecen sin ser desarrolladas dentro de la organización.	
	Coherencia	.93	[.70 -.99]		
	Relevancia	.93	[.70 -.99]		
44- El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	No requiere modificación	
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]		
	Relevancia	.93	[.70 -.99]		
45- Nos aseguramos que “la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda”.	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	45- Nos aseguramos que el aprendizaje se comparta entre todos los niveles de la organización.	
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]		
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]		

Tabla 7

Análisis de validez de contenido en la dimensión: Misión.

Subdimensión: Dirección y propósitos estratégicos (Strategic Direction and Intention)

Ítems	Categorías	V de Aiken	IC 95%	Ítems adaptados
46- Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.	Claridad	.93	[.70 -.99]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	
47- Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones.	Claridad	.93	[.70 -.99]	No requiere modificación
	Coherencia	.93	[.70 -.99]	
	Relevancia	.93	[.70 -.99]	
48- Esta organización tiene una misión clara que le	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	

otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.

49- Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro.	Claridad	.80	[.55 -.93]	No requiere modificación
	Coherencia	.93	[.70 -.99]	
	Relevancia	.80	[.55 -.93]	
50- La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara. *	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	.87	[.62 -.96]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	

Subdimensión: Dirección y propósitos estratégicos (Strategic Direction and Intention)

51- Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	
52- Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	
53- La dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	
54- Comparamos continuamente nuestro progreso con objetivos fijados.	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	
55- Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	
56- Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización a futuro.	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	
	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	modificación

57- Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	
58- El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo. *	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	
59- Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	
60- Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.	Claridad	.87	[.62 -.96]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	

En la tabla 8,9,10,11 y 12 se presentan los ítems que fueron modificados de acuerdo a las observaciones de los jueces expertos y al coeficiente V de Aiken realizado ítem por ítem del instrumento de la variable gestión del talento humano.

Tabla 8

Análisis de validez de contenido en la dimensión: Reclutamiento.

Ítems	Categorías	V de Aiken	IC 95%	Ítems adaptados
1- Atraen a candidatos que tengan competencias.	Claridad	.87	[.62 -.96]	1- Atraen a candidatos que tengan competencias y el perfil de los cargos solicitados.
	Coherencia	.93	[.70 -.99]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	
2- Cuentan con banco de competencias internas o externas/costos de reclutamiento.	Claridad	.80	[.55 -.93]	2- Disponen de un repositorio de competencias internas o externas, considerando los
	Coherencia	.93	[.70 -.99]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	

costos de reclutamiento.

3- Suman las competencias individuales.	Claridad	.87	[.62 -.96]	No requiere modificación
	Coherencia	.87	[.62 -.96]	
	Relevancia	.87	[.62 -.96]	
4- Suman competencias necesarias para la organización.	Claridad	.93	[.70 -.99]	No requiere modificación
	Coherencia	.93	[.70 -.99]	
	Relevancia	.93	[.70 -.99]	

Tabla 9

Análisis de validez de contenido en la dimensión: Selección.

Ítems	Categorías	V de Aiken	IC 95%	Ítems adaptados
5- Abastecer el proceso de selección con candidatos que cuentan con las competencias que necesita la organización grado atractivo de las competencias.	Claridad	.87	[.62 -.96]	5- Proporcionan al proceso de selección candidatos que poseen las habilidades requeridas por la organización, evaluando el nivel de atractivo de dichas competencias.
	Coherencia	.93	[.70 -.99]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	
6- Incrementan el capital humano de la organización.	Claridad	.93	[.70 -.99]	No requiere modificación
	Coherencia	.93	[.70 -.99]	
	Relevancia	.93	[.70 -.99]	
7- Atraen talentos a la organización y los retienen.	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	
8- Consideran competencias debidamente	Claridad	.93	[.70 -.99]	No requiere modificación
	Coherencia	.93	[.70 -.99]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	

aplicadas por las personas a su trabajo.

Tabla 10

Análisis de validez de contenido en la dimensión: Capacitación.

Ítems	Categorías	V de Aiken	IC 95%	Ítems adaptados
9- Desarrollan competencias individuales.	Claridad	.93	[.70 -.99]	No requiere modificación
	Coherencia	.93	[.70 -.99]	
	Relevancia	.93	[.70 -.99]	
10- Las competencias disponibles pueden ser aplicadas en cualquier momento en la organización.	Claridad	.93	[.70 -.99]	No requiere modificación
	Coherencia	.93	[.70 -.99]	
	Relevancia	.93	[.70 -.99]	
11- Rapidez en la creación y desarrollo de las competencias necesarias.	Claridad	.87	[.62 -.96]	No requiere modificación
	Coherencia	.93	[.70 -.99]	
	Relevancia	.93	[.70 -.99]	
12- Cuentan con personas dotadas de competencias esenciales para el éxito del negocio.	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	

Tabla 11

Análisis de validez de contenido en la dimensión: Recompensa.

Ítems	Categorías	V de Aiken	IC 95%	Ítems adaptados
13- Crean nuevas competencias que tengan aplicación en la organización.	Claridad	.87	[.62 -.96]	No requiere modificación
	Coherencia	.93	[.70 -.99]	
	Relevancia	.93	[.70 -.99]	
14- Cuentan con personas competentes/costos de entrenamiento.	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	14- La organización dispone de personal competente,
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	

considerando los costos asociados al entrenamiento.

15- Motivan y consiguen la participación y el compromiso del personal.	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	
16- Aumentan la productividad y la calidad del trabajo.	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	
17- Brindan un trato justo y equitativo a las personas.	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	
18- Cumplen con las leyes laborales.	Claridad	.87	[.62 -.96]	No requiere modificación
	Coherencia	.93	[.70 -.99]	
	Relevancia	.93	[.70 -.99]	
19- Ayudan a la consecución de los objetivos organizacionales.	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	18- Contribuyen al logro de los objetivos organizacionales.
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	

Tabla 12

Análisis de validez de contenido en la dimensión: Evaluación del desempeño.

Ítems	Categorías	V de Aiken	IC 95%	Ítems adaptados
20- Evalúan el desempeño en el puesto.	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	
21- Consideran competencias adecuadas para el negocio de la organización.	Claridad	.93	[.70 -.99]	No requiere modificación
	Coherencia	.93	[.70 -.99]	
	Relevancia	1.00	[.80 -1.00]	
22- Cuentan con personas con competencias	Claridad	1.00	[.80 -1.00]	No requiere modificación
	Coherencia	1.00	[.80 -1.00]	

esenciales para el éxito del negocio de la organización.

Relevancia 1.00 [.80 -1.00]

Claridad 1.00 [.80 -1.00]

Coherencia 1.00 [.80 -1.00]

23- Las competencias **son aplicables y aplicadas**/costos de evaluación del desempeño.

Relevancia 1.00 [.80 -1.00]

23- Las competencias son relevantes y se aplican, considerando los costos asociados a la evaluación del desempeño.

Anexo 02

Análisis de ítems mediante el estudio piloto

En tabla 13, respecto a los datos descriptivos de los ítems, se encontró indicadores aceptables de asimetría y curtosis (-2/+2). Además, existe relación entre los ítems y el total por dimensión (superior a: 0.20). Por otro lado, el instrumento muestra fiabilidad para cada dimensión ($\alpha > 0.65$).

Tabla 13

Análisis de ítems instrumento de cultura organizacional

Ítem	Media	Asimetría	Curtosis	Rit	α	Escala de respuestas				
						1	2	3	4	5
1 D.1	4.6	-0.484	-2.277	0.14		0%	0%	0%	40%	60%
2 D.1	4.6	-0.484	-2.277	0.56		0%	0%	0%	40%	60%
3 D.1	4.7	-1.035	-1.224	0.69		0%	0%	0%	30%	70%
4 D.1	4.4	0.484	-2.277	0.83		0%	0%	0%	40%	60%
5 D.1	4.3	1.035	-1.224	0.83	0.82	0%	0%	0%	30%	70%
6 D.1	4.4	0.484	-2.277	0.69		0%	0%	0%	60%	40%
7 D.1	4.7	-1.035	-1.224	0.69		0%	0%	0%	30%	70%
8 D.1	4.3	1.035	-1.224	0.36		0%	0%	0%	70%	30%
9 D.1	4.6	-0.484	-2.277	0.83		0%	0%	0%	40%	60%

10 D.1	4.3	1.035	-1.224	0.05		0%	0%	0%	70%	30%
11 D.1	4.3	1.035	-1.224	-		0%	0%	0%	70%	30%
				0.06						
12 D.1	4.3	1.035	-1.224	0.05		0%	0%	0%	70%	30%
13 D.1	4.7	-1.035	-1.224	0.11		0%	0%	0%	30%	70%
14 D.1	4.3	1.035	-1.224	0.69		0%	0%	0%	70%	30%
15 D.1	1.7	-1.035	-1.224	0.23		30%	70%	0%	0%	0%
16 D.2	4.5	0	-2.571	0.48		0%	0%	0%	50%	50%
17 D.2	2.5	1.179	0.571	0.43		0%	60%	30%	10%	0%
18 D.2	4.5	0	-2.571	0.48		0%	0%	0%	50%	50%
19 D.2	3.5	0	-2.571	0.68		0%	0%	50%	50%	0%
20 D.2	4.6	-0.484	-2.277	0.57		0%	0%	0%	40%	60%
21 D.2	4.8	0.132	0.179	0.21		0%	0%	30%	30%	10%
22 D.2	4.4	0.484	-2.277	0.12		0%	0%	0%	60%	40%
23 D.2	3.6	-0.484	-2.277	0.73	0.81	0%	0%	40%	60%	0%
24 D.2	1.9	0.223	-1.734	0.47		40%	30%	30%	0%	0%
25 D.2	4.3	1.035	-1.224	0.43		0%	0%	0%	70%	30%
26 D.2	4.6	-0.484	-2.277	0.27		0%	0%	0%	40%	60%
27 D.2	4.4	0.484	-2.277	0.57		0%	0%	0%	60%	40%
28 D.2	4.5	0	-2.571	0.23		0%	0%	0%	50%	50%
29 D.2	1.8	1.546	3.334	0.44		40%	50%	0%	10%	0%
30 D.2	4.4	0.484	-2.277	0.37		0%	0%	0%	60%	40%
31 D.3	4.3	1.035	-1.224	0.98		0%	0%	0%	70%	30%
32 D.3	4.4	0.484	-2.277	0.82		0%	0%	0%	60%	40%
33 D.3	4.4	0.484	-2.277	0.43		0%	0%	0%	60%	40%
34 D.3	1.7	0.687	-1.043	0.15		50%	30%	20%	0%	0%
35 D.3	4.3	1.035	-1.224	0.98		0%	0%	0%	40%	60%
36 D.3	4.6	-0.484	-2.277	0.05	0.88	0%	0%	0%	60%	40%
37 D.3	4.4	0.484	-2.277	0.82		0%	0%	0%	30%	70%
38 D.3	4.7	-1.035	-1.224	0.98		50%	50%	0%	0%	0%
39 D.3	1.5	0	-2.571	0.63		0%	0%	0%	50%	50%
40 D.3	4.5	0	-2.571	0.15		0%	0%	0%	50%	50%
41 D.3	4.4	0.484	-2.277	0.43		0%	0%	0%	60%	40%

42 D.3	4.7	-1.035	-1.224	0.35		0%	0%	0%	30%	70%
43 D.3	1.5	0	-2.571	0.53		50%	50%	0%	0%	0%
44 D.3	4.7	-1.035	-1.224	0.35		0%	0%	0%	30%	70%
45 D.3	4.7	-1.035	-1.224	0.98		0%	0%	0%	30%	70%
46 D.4	4.3	1.035	-1.224	0.58		0%	0%	0%	70%	30%
47 D.4	4.2	1.779	1.406	0.38		0%	0%	0%	80%	20%
48 D.4	4.5	0	-2.571	0.72		0%	0%	0%	50%	50%
49 D.4	4.6	-0.484	-2.277	0.74		0%	0%	0%	40%	60%
50 D.4	1.3	1.035	-1.224	0.81		70%	30%	0%	0%	0%
51 D.4	4.3	1.035	-1.224	0.31		0%	0%	0%	70%	30%
52 D.4	4.6	-0.484	-2.277	0.74	0.90	0%	0%	0%	40%	60%
53 D.4	4.3	1.035	-1.224	0.81		0%	0%	0%	70%	30%
54 D.4	4.3	1.035	-1.224	0.81		0%	0%	0%	70%	30%
56 D.4	4.4	0.484	-2.277	0.32		0%	0%	0%	60%	40%
57 D.4	4.6	-0.484	-2.277	0.74		0%	0%	0%	40%	60%
58 D.4	1.7	-1.035	-1.224	0.81		30%	70%	0%	0%	0%
59 D.4	4.6	-0.484	-2.277	0.17		0%	0%	0%	40%	60%
60 D.4	4.5	0	-2.571	0.46		0%	0%	0%	50%	50%

Nota. Rit=Relación ítem total

Tabla 14

Análisis de ítems instrumento de gestión del talento humano

Ítem	Media	Asimetría	Curtosis	Rit	α	Escala de respuestas				
						1	2	3	4	5
1 D.1	4.90	-3.16	10.00	0.394		0%	0%	0%	10%	90%
2 D.1	4.80	-1.78	1.41	0.5	0.70	0%	0%	0%	20%	80%
3 D.1	4.50	0.00	-2.57	0.556		0%	0%	0%	50%	50%
4 D.1	4.40	0.48	-2.28	0.535		0%	0%	0%	60%	40%
5 D.2	4.70	-1.04	-1.22	0.561		0%	0%	0%	30%	70%
6 D.2	4.30	-0.69	-1.04	0.448	0.66	0%	0%	20%	30%	50%
7 D.2	4.30	-0.43	-0.28	0.368		0%	0%	10%	50%	40%
8 D.2	4.40	0.48	-2.28	0.461		0%	0%	0%	60%	40%

9 D.3	4.50	0.00	-2.57	0.784		0%	0%	0%	50%	50%
10 D.3	4.40	0.48	-2.28	0.378	0.73	0%	0%	0%	60%	40%
11 D.3	4.30	1.04	-1.22	0.4		0%	0%	0%	70%	30%
12 D.3	4.50	0.00	-2.57	0.539		0%	0%	0%	50%	50%
13 D.4	4.60	-0.48	-2.28	0.443		0%	0%	0%	40%	60%
14 D.4	3.80	0.41	-1.07	0.51		0%	0%	40%	40%	20%
15 D.4	4.60	-0.48	-2.28	0.323		30%	70%	0%	40%	60%
16 D.4	4.30	1.04	-1.22	0.432	0.66	0%	0%	0%	70%	30%
17 D.4	4.40	0.48	-2.28	0.597		0%	0%	0%	60%	40%
18 D.4	4.40	0.48	-2.28	0.123		0%	0%	0%	60%	40%
19 D.4	4.30	1.04	-1.22	0.188		0%	0%	50%	70%	30%
20 D.5	4.60	-0.48	-2.28	0.469		0%	0%	0%	40%	60%
21 D.5	4.70	-1.04	-1.22	0.145	0.66	0%	0%	0%	30%	70%
22 D.5	4.70	-1.04	-1.22	0.599		0%	0%	0%	30%	70%
23 D.5	4.50	0.00	-2.57	0.612		0%	0%	0%	50%	50%

Nota. Rit=Relación ítem total

Anexo 03

Baremos percentilares de muestra final

En la tabla 15,16,17,18 y 19 se presentan los baremos y percentiles del instrumento de la variable cultura organizacional.

Total del instrumento		D1: Implicación	
N	40	N	40
Media	232	Media	60.1
Mediana	238	Mediana	63
Desviación estándar	23	Desviación estándar	8.9
Mínimo	152	Mínimo	37
Máximo	259	Máximo	74
10percentil	210	10percentil	47.7
20percentil	213	20percentil	50
30percentil	232	30percentil	60
40percentil	237	40percentil	62.6
50percentil	238	50percentil	63
60percentil	243	60percentil	64
70percentil	245	70percentil	64

80percentil	246	80percentil	65
90percentil	247	90percentil	69
25percentil	231	25percentil	59
75percentil	245	75percentil	65

D2: Consistencia		D3: Adaptabilidad		D4: Misión	
N	40	N	40	N	40
Media	56.5	Media	57.2	Media	57.9
Mediana	56.5	Mediana	59	Mediana	58
Desviación estándar	5.22	Desviación estándar	4.94	Desviación estándar	6.17
Mínimo	38	Mínimo	44	Mínimo	33
Máximo	65	Máximo	64	Máximo	62
10percentil	54	10percentil	51	10percentil	56
20percentil	54	20percentil	51	20percentil	57
30percentil	55	30percentil	56	30percentil	58
40percentil	56	40percentil	58	40percentil	58
50percentil	56.5	50percentil	59	50percentil	58
60percentil	58	60percentil	59	60percentil	59
70percentil	59	70percentil	59.3	70percentil	61.3
80percentil	59.2	80percentil	61	80percentil	62
90percentil	62	90percentil	63	90percentil	62
25percentil	55	25percentil	55.8	25percentil	57.8
75percentil	59	75percentil	60	75percentil	62

En la tabla 20,21,22 y 23 se presentan los baremos y percentiles del instrumento de la variable gestión del talento humano.

D1: Reclutamiento		D2: Selección	
N	40	N	40
Media	16.9	Media	16.6
Mediana	17	Mediana	18
Desviación estándar	2.7	Desviación estándar	3.11
Mínimo	8	Mínimo	8
Máximo	20	Máximo	19
10percentil	15	10percentil	12
20percentil	15	20percentil	13
30percentil	16	30percentil	17
40percentil	17	40percentil	17.6
50percentil	17	50percentil	18
60percentil	17.4	60percentil	18
70percentil	19	70percentil	19
80percentil	19.2	80percentil	19
90percentil	20	90percentil	19
25percentil	15	25percentil	16
75percentil	19	75percentil	19

Anexo 04

HOJA INFORMATIVA

Datos informativos:

Institución : Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
Investigadora : Ana Claudia Araceli Reyes Tantachuco
Título : Cultura organizacional y gestión del talento humano en colaboradores de una empresa constructora e inmobiliaria de Chiclayo, 2024

Propósito del Estudio:

Estamos invitando a participar en este estudio, que tiene como finalidad determinar la relación entre cultura organizacional y gestión del talento humano en colaboradores de una empresa constructora e inmobiliaria. El diseño del mismo es no experimental, ya que se ejecuta sin manipular deliberadamente las variables. El tipo de investigación es correlacional, debido a que tiene como finalidad medir la relación que existe entre las variables

Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio se desarrollará los siguientes pasos:

1. Recepción y entrega del consentimiento informado
2. Recibirá instrucciones por parte del investigador para llevar a cabo el desarrollo de la encuesta respectivamente.
3. Los resultados que se obtengan serán revisados y se procesaran en Excel, los mismos que serán analizados conforme se completen.
4. Se redactará un informe final según los resultados generados.
5. Por último, se hará la presentación completa de la investigación al jurado que asigne la casa superior de estudios para su revisión.

Riesgos:

La presente investigación no pondrá en riesgo su integridad física como psicológica, cabe mencionar que no atentará contra su patrimonio monetario.

Beneficios:

El beneficio será exclusivamente con un fin académico, pero para cumplir con ello se deberá responder de manera óptima todo lo solicitado.

Costos e incentivos:

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente la satisfacción de colaborar a un mejor entendimiento del tema en estudio.

Confidencialidad:

Los datos proporcionados son estrictamente para un fin académico, no serán expuesto para obtener algún beneficio externo, independientemente de lo mencionado con anterioridad. Toda encuesta será anónima. Sólo se solicitará el sexo ____ y la edad ____ de cada participante.

Uso futuro de la información obtenida:

Deseamos conservar la información de sus (entrevistas/datos u otra información) guardadas en archivos por un periodo de 2 años, con la finalidad de que sirvan como fuente de verificación de nuestra investigación, luego del cual será eliminada.

Autorizo guardar la base de datos:

 SI NO**Derechos del participante:**

Si usted decide participar en el estudio, y si por algún motivo desiste, puede retirarse de éste en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio, o llamar a Ana Reyes Tantachuco al tel. 953351905, investigadora principal.

Investigador

Nombre: Ana Reyes Tantachuco

DNI:47540708

Fecha