



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Gestión de talento humano y estilo de liderazgo en BESALCO
PERÚ SAC en tiempos de pandemia COVID19**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Granda Aranibar, Natali Maibey (ORCID: 0000-0002-9036-3264)

ASESORA:

Dra. Calvanapón Alva, Flor Alicia (ORCID: 0000-0003-2721-2698)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está dedicado a mis padres, a mi pequeño hijo por ser mi mayor motivación todos los días, a Héctor, mi esposo, por todo el soporte que persistentemente me ha dado, a mi jefe Martin por ser una persona que me ha guiado a seguir creciendo profesionalmente. Sin ninguno de ellos lograría desarrollar con éxito este proyecto de grado.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por mantenerme con salud, por haberme guiado mi camino a lo largo de este trayecto profesional. Expreso mi sincero agradecimiento a la Universidad César Vallejo, a la facultad de Administración por brindarme continuar con el grado de Licenciatura. A mi asesora la Dra. Calvanapón Alva, Flor Alicia, por su infinita paciencia, profesionalismo, sabiduría y dedicación para hacer posible la culminación exitosa de la presente tesis. A mis padres por haber formado de mi una persona llena de valores, que lucha día a día por sus sueños.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	46

Índice de tablas

Tabla 1. Técnicas e Instrumento de recolección de datos	17
Tabla 2. Confiabilidad de Gestión del Talento Humano	17
Tabla 3. Confiabilidad de Estilos de Liderazgo	17
Tabla 4. Relación entre Gestión Interna y Liderazgo Transaccional en BESALCO PERÚ SAC	17
Tabla 5. Relación entre Gestión Externa y Liderazgo Transaccional en BESALCO PERÚ SAC	17
Tabla 6. Relación entre Gestión del Talento Humano y Estilo de Liderazgo predominante en BESALCO PERÚ SAC	178

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de Gestión del Talento Humano en BESALCO PERÚ SAC	21
Figura 2 Nivel de Gestión Interna en BESALCO PERÚ SAC	22
Figura 3 Nivel de Gestión Externa en BESALCO PERÚ SAC	23
Figura 4 Nivel de Liderazgo Transaccional en BESALCO PERÚ SAC.....	24
Figura 5 Nivel de Liderazgo Situacional en BESALCO PERÚ SAC	25
Figura 6 Nivel de Liderazgo Humanista en BESALCO PERÚ SAC.....	26

RESUMEN

La gestión del talento humano es la base para el logro de objetivos organizacionales, sin embargo, la carencia de un sentido de orientación de liderazgo centralizado en los colaboradores, muchas veces origina problemas de rotación, afectando la productividad y perjudicando la imagen de la entidad. Por ello, el estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la Gestión de talento humano y el estilo de liderazgo predominante en BESALCO PERÚ SAC durante el 2021. Por ello, la investigación fue de tipo aplicado, de alcance correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, corte transversal. La población estuvo conformada por 70 trabajadores, considerando un muestreo no probabilístico por conveniencia, la recolección de datos fue realizada mediante la técnica de la encuesta e instrumento del cuestionario para ambas variables. Concluyendo que existe una relación directa moderada entre la gestión del talento humano y estilo de liderazgo predominante en BESALCOPERÚ SAC, debido a que se obtuvo un Rho de Spearman de 0.677 y una significancia de 0.000 inferior al p valor de 0.05, sin embargo, para reforzar el nivel de gestión de talento humano, la empresa debe orientar su estilo de liderazgo en consideración de la coyuntura a un ámbito más humanista.

Palabras clave: Gestión, Personal, Liderazgo, Productividad Laboral, Formación.

ABSTRACT

The management of human talent is the basis for the achievement of organizational objectives, however, the lack of a centralized sense of leadership orientation in the collaborators, many times causes rotation problems, affecting productivity and damaging the image of the entity. Therefore, the study aimed to determine the relationship between Human Talent Management and the predominant leadership style in BESALCO PERÚ SAC during 2021. Therefore, the research was applied, correlational scope, quantitative approach, non-experimental design, cross section. The population consisted of 70 workers, considering a non-probabilistic convenience sampling, data collection was carried out using the survey technique and questionnaire instrument for both variables. Concluding that there is a moderate direct relationship between the management of human talent and the predominant leadership style in BESALCO PERÚ SAC, due to the fact that a Spearman Rho of 0.677 and a significance of 0.000 lower than the p value of 0.05, however, for To reinforce the level of human talent management, the company must guide its leadership style in consideration of the situation to a more humanistic field.

Keywords: Management, Personnel, Leadership, Labor Productivity, Training.

I. INTRODUCCIÓN

La crisis derivada por una nueva enfermedad epidemiológica originada por SARS COV-19 en Wuhan, China, de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) trajo consigo una gran alerta a nivel mundial por una acelerada propagación, frenando las actividades económicas de forma abrupta, debido a la declaración de una emergencia sanitaria a nivel internacional.

Dicha crisis por Covid-19, trajo consigo drásticas consecuencias y amenazas al entorno laboral, puesto que, de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) debido al surgimiento de perturbaciones a nivel social y económico las cuales amenazaban el bienestar de millones de personas; al elevar las tasas de desempleo, así como el decremento económico a causa de la pandemia, cambiaron las exigencias en la toma de liderazgo empresarial, dejando de lado el enfoque competitivo, optando por la toma de un rol decisivo en la lucha contra el brote, a través del enfoque prioritario en el talento humano, reorientando el nuevo objetivo vital dentro de la gestión de las organizaciones el cual hoy en día es velar por la seguridad de los colaboradores, manteniendo a la par el velar por la sostenibilidad de las entidades y los puestos laborales.

Por tal motivo, el nuevo contexto social por la coyuntura afrontada, afectó a nivel nacional con la llegada del Covid-19 el 06 de marzo del 2020, propagándose de manera inmediata, originando que además de que muchas empresas suspendieran sus actividades económicas, disminuyeran las inversiones y la liquidez en varias entidades, aperturando así un nuevo escenario a las organizaciones, con nuevos retos por afrontar tales como la gestión del talento humano en tiempos de gran incertidumbre, con el fin de obtener una respuesta efectiva a través de un liderazgo humanitario, que afronte la transparencia, la confianza y la empatía, originando en el personal estímulos de motivación y sensaciones de protección en el nuevo contexto, por ello, en vista de exigencias para la sobrevivencia ante la crisis afrontada, inclusive el gobierno peruano tomó acciones mediante el Decreto Supremo N.º 080-2020-PCM norma que busca la reactivación de actividades económicas de forma gradual, dando inicio a la

tercera fase mediante el Decreto Supremo N.º 117-2020-PCM, la cual si bien reactiva los sectores vitales de minería, construcción y comercio, implica retos muy altos referentes al manejo de una comunicación clara y abierta para el cumplimiento adecuado de los lineamientos para la vigilancia de la Salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19 y el uso de protocolos para la reincorporación de actividades y aforos permitidos, con el objeto de lograr reducir la crisis económica en el país y la estabilidad laboral de la población.

En vista de ello, en el ámbito local, la empresa BESALCO PERU SAC denominada como CONSORCIO JJC BESALCO, es perteneciente a la tercera etapa de activación, la cual al venir retomando actividades en Moquegua en el Proyecto de Quellaveco el contrato Q1CO K-CC4-153A-MOD 001 “Tailings Disposal System” padece una problemática preocupante por la situación afrontada a lo largo de la pandemia, denotando que el rol que viene desarrollando en la gestión de talento humano se vuelve crítico debido al débil vínculo existente entre los empleados y los líderes, por la carencia de una comunicación asertiva, donde se necesita expresar las preocupaciones de los empleados, asegurando que los líderes escuchen, brinden empoderamiento psicológico y supervisión a sus empleados con el fin de velar por su seguridad, así como la existencia de capacitaciones poco claras que no suelen mantener a los empleados adaptados a los cambios por las medidas tomadas sobre la coyuntura actual para evitar riesgos laborales, incluyendo el impacto de situaciones peligrosas en el rendimiento y el incremento de rotación de los empleados.

Por tal motivo, surge la presente investigación, con el objeto de conocer si existe relación alguna entre la actual gestión del talento humano y el estilo de liderazgo empleado, para reorientar los esfuerzos hacia un enfoque más humanista, con el fin de reducir las problemáticas existentes que arriesgan la integridad del personal y la sostenibilidad de la empresa en sus puestos laborales.

En base a ello, la problemática principal del estudio fue ¿Qué relación existe entre la Gestión de talento humano y el estilo de liderazgo en BESALCO PERÚ SAC durante el 2021?

Siendo la justificación práctica de la investigación la finalidad de mejorar las

condiciones laborales de la empresa para un óptimo desarrollo de sus actividades, ya que por la coyuntura actual la transformación del liderazgo viene a ser una parte esencial durante el COVID- 19 para poder ejecutar los planes de acción logrando tener una operatividad de mano de obra directa sin comprometer la salud de los trabajadores. La justificación teórica de la investigación busca sustentar la relación entre gestión de talento humano de BESALCO PERU SAC (CONSORCIO JJC BESALCO) y el estilo de liderazgo predominante para resolver y mejorar las problemáticas afrontadas durante la crisis sanitaria por carecer de antecedentes evocados a una conceptualización humanista, ya que se trata de una crisis laboral originada por una nueva enfermedad, la cual servirá de referencia para futuros investigadores. La justificación metodológica, se basa en la implementación de nuevos instrumentos que permitan detectar los niveles de gestión del talento humano, así como la detección de estilos de liderazgo frente a la pandemia en el entorno laboral, lo cual, al ser un tema de investigación en un nuevo contexto, permitirá que otras entidades afines lo empleen para conocer su realidad empresarial y ejecutar comparativas con situaciones semejantes.

Por lo tanto, la investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la Gestión de talento humano y el estilo de liderazgo predominante en la empresa BESALCO PERÚ SAC durante el 2021, mientras que los objetivos específicos son identificar el nivel de Gestión de talento Humano y dimensiones en la empresa BESALCO PERÚ SAC, 2021; identificar el nivel de las dimensiones de estilos de liderazgo en BESALCO PERÚ SAC, 2021; y determinar la relación entre las dimensiones de la gestión de talento humano y el estilo de liderazgo predominante en BESALCO PERU SAC, 2021.

De dicho modo, se estableció como hipótesis de la investigación

Existe relación directa entre la gestión del Talento Humano y el Estilo de Liderazgo predominante en BESALCO PERÚ SAC.

II. MARCO TEÓRICO

Para la presente tesis que se desarrolla en el contexto de covid-19, en el sector construcción el cual viene siendo uno de los más golpeados, se llevó a cabo la investigación de las variables con el fin de obtener antecedentes en revistas indexadas, repositorios, artículos, ensayos, basados en los objetivos planteados.

Detectándose estudios a nivel internacional tales como lo mencionados a continuación.

Guerrero et al. (2021) establecieron la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral, conociendo su impacto en el compromiso organizacional usando la teoría de Bass y Avolio. Para ello ejecutaron un método de investigación de enfoque cuantitativo, transversal, empleando la técnica de la encuesta e instrumento del cuestionario, usando como muestra a 386 voluntarios, obteniendo en sus resultados la demostración de la relación entre liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, donde el liderazgo transaccional tendría un impacto negativo con las dos variables aplicadas al estudio. Concluyendo mediante los resultados obtenidos, que la relación al liderazgo transaccional y su impacto en la satisfacción laboral no son positivas, debido a que se requiere incluir una empresa para comparar las diferencias de los anteriores estudios señalados.

Calderón (2020) basó su artículo en la perspectiva de gestión de talento humano sobre los impactos que la pandemia ha causado en las organizaciones, resaltando la importancia de meditar la gerencia del talento humano por la crisis sanitaria, debido a que, la decisión de recorte de personal y los impactos por la reducción de personal implicando a una gestión humana, conllevan a la necesidad de idear un nuevo liderazgo, para la enseñanza de autocuidado y confianza personal. Por lo que, dicha necesidad de un nuevo liderazgo, hoy es inevitable ya que su nivel de jerarquía impulsa el autocontrol en sus trabajadores, con el fin de trabajar en equipo favoreciendo el entorno de trabajo y manteniendo buenos lazos con la organización.

Torner (2020) relacionó la pandemia con el liderazgo a través de una

metodología de diseño no experimental, transversal, correlacional causal, con enfoque cuantitativo, a través de la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario Web, hallando como resultado una relación moderada, a través de la correlación de Pearson entre las variables de 0,934. Concluyendo que, los trabajadores consideran que el tipo de liderazgo ejercido durante la pandemia es el adaptativo, a través de las nuevas formas organizacionales que ha llevado el trabajo remoto mediante diversos indicadores tales como agilidad de respuesta durante la incertidumbre; tolerancia al riesgo; innovación; comunicación y reconocimiento a la flexibilidad de la organización, adaptándose así al impacto que ha tenido la pandemia y un distinto aprendizaje de liderazgo.

Reynaldos (2020) abarcó el cambio y el liderazgo en tiempos de pandemia, haciendo referencia de que el liderazgo colectivo se destaca por la necesidad de influir y aprovechar el compromiso organizacional ya que tiene un papel clave en las personas, puesto que, enfrenta situaciones sin precedentes. Motivo por el cual, concluye que aquellas personas que son reconocidas como “líderes” son capaces de enmarcar el contexto de la gravedad de los problemas, abordar las inquietudes y proporcionar un grado de claridad sobre las acciones y respuestas que se requieren para afrontar una crisis, por lo que en la actualidad se han trazado claras diferencias en el líder innato en tiempos de crisis.

Khalil et al. (2020) investigaron las funciones de los líderes dentro de las organizaciones para COVID-19 y considerar los nuevos roles del Desarrollo de Recursos Humanos después de una crisis global dando a conocer que si los líderes no responden a la crisis podría variar los conocimientos económicos, sociales y de salud donde las organizaciones trabajan con estrés, lo que conduce a enfrentarse a cambios notables. El papel de recursos humanos se vuelve crítico y destaca la importancia del bienestar del capital humano durante una crisis, la prevención ayuda a los líderes a anticipar las barreras como el uso de tecnología que ha ayudado a liberar el estrés haciendo los procesos más fáciles ante a coyuntura actual. En conclusión, en el artículo se ha examinado los efectos de la pandemia donde un líder proporcione comunicación, estabilidad, tecnología para promover el desarrollo.

Hancock y Schaninger (2020) abarcaron en su estudio las prácticas de gestión de talento humano y como ayuda a dirigir las organizaciones a través de las nuevas formas de trabajo ante el COVID-19, manteniendo la moral y la productividad, adaptando la experiencia de los empleados a la coyuntura actual, optimizando la planificación y la maniobra de la fuerza laboral. Para dicho fin, consideraron la aplicación de un estudio cuantitativo, usando como muestra 190 encuestas a directores y líderes de empresas de diferentes rubros, donde obtuvieron como resultados que el 67% prevé gastar menos en contratación de personal en el año próximo, por lo que es necesario aprender y crecer, ya que ello implica adaptarse a un entorno variable por la toma de decisiones.

Sol y Campos (2020) indagaron sobre la incertidumbre como la mejor oportunidad de liderazgo ante una nueva realidad, para ello ejecutaron la técnica de la encuesta e instrumento del cuestionario, determinando así la relevancia de los buenos líderes para gestionar los momentos más críticos así como los efectos posteriores a la pandemia, donde predominó el liderazgo humanista, siendo la persona el enfoque de la gestión, donde los valores más resaltantes del líder son conectar, navegar, cuidar y pensar. Motivo por el cual, concluyeron que, las mejores prácticas de liderazgo son el incremento y protagonismo durante la transmisión, así como la adaptación de nuevas fórmulas y la motivación e innovación de gestión de talento humano, con el objeto de adoptar nuevas formas de trabajo y el uso de canales de comunicación efectiva.

Peñalver (2019) se basó en un modelo de gestión de personas que ha generado un cambio abrupto en las organizaciones, haciendo que los líderes salgan de su zona de confort y busquen garantizar un ambiente seguro para sus equipos, por lo que afirma que este es un nuevo reto que los líderes tendrán que asumir por mucho tiempo ya que se tiene que inspirar confianza, empatía y estabilidad, además de esperanza. Motivo por el cual concluye afirmando que el liderazgo humanista coloca como pilar de la organización a sus colaboradores, ya que se reconoce la trascendencia de la persona durante la crisis y los cambios que sufre, demostrando habilidades blandas como la empatía, colaboración y humildad; mientras que, el liderazgo transformador surge como consecuencia de la pandemia, pues aquí el líder trabaja arduamente en la adaptación de la

organización al contexto actual, dando cierta fiabilidad a sus trabajadores.

Pizzete y Birck (2019) abordaron el liderazgo y la gestión de las personas hoy en día, empleando la metodología de revisión sistemática documental, verificando a través de un estudio ya existente, la importancia de un líder y su papel importante en el desarrollo de las organizaciones, concluyendo que en el rol del líder su principal intervención en las relaciones personales, suelen causar conflictos y carencias de recursos si este no emplea una comunicación asertiva, por lo que ello, se considera un componente importante para un exitoso liderazgo.

Ramírez et al. (2018) tuvieron como objetivo describir el liderazgo resiliente como competencia potenciadora del talento humano desde las organizaciones educativas. Para ello, su investigación fue cuantitativa, descriptiva y de diseño no experimental, empleando la técnica de encuesta, con el instrumento de cuestionario, basándose en una muestra de 18 personas del personal administrativo. Concluyendo que, se evidencia las capacidades del talento humano, identificando falencias en la adaptación de cambio relacionado con la iniciativa y el relacionamiento estratégico para que desarrolle sus objetivos dentro de la organización.

Hallándose a nivel nacional la siguiente investigación asociada al contexto actual.

Mengo (2019) determinó la relación que existe entre la gestión del talento humano y el liderazgo transformacional en docentes del Colegio La Salle. El trabajo de investigación básica cuantitativa no experimental utilizó la técnica de encuesta para ambas variables usando como instrumento el cuestionario en una muestra de 115 docentes de la institución educativa. En conclusión, la relación entre ambas variables es correlacional haciendo su mejoramiento de manera eficaz y eficiente el desempeño de las funciones específicas dentro de la institución.

Por lo tanto, la teoría de la presente investigación se enfocó en el talento humano, siendo Agudelo (2015) quien lo define como la planeación, organización, coordinación, desarrollo y control de técnicas que son capaces de fomentar un

rendimiento óptimo del personal, con el fin de alcanzar los objetivos personales apegados de manera indirecta o directa a los de la entidad para la que laboran.

Por ende, la Gestión del Talento Humano, según Alonso y García (2014) en vista del importante aporte que genera a la entidad, se considera un área muy sensible, la cual se considera una disciplina inmensa, ya que depende de la cultura organizacional, enfocándose en factores tales como el contexto ambiental, la tecnología empleada y los procesos tanto internos como externos. Por otra parte, Cíofalo y González (2014) considera que es un enfoque estratégico de dirección, el cual posee la finalidad de potenciar al máximo la creación de valor para la empresa, mediante un conjunto de acciones referentes a la disposición del nivel de conocimiento, habilidades y capacidades que permitan incrementos en la competitividad en el entorno actual y futuro.

Para Nadal et al. (2014) desde una perspectiva clásica, la gestión del talento humano es aquella que corresponde al empleo de las personas como un recurso que permita lograr objetivos organizacionales, la cual permite señalar la importancia de una participación activa e implicación del compromiso del personal en la productividad de la entidad. Sin embargo, desde una perspectiva humanista Rodríguez (2009) considera a la gestión del talento humano como un enfoque estratégico que fomenta la creación de valor, mediante acciones dirigidas a estímulos que originen un mejor nivel de conocimientos y aptitudes en el logro de los resultados, para afrontar cualquier contexto.

Por ello, la primera dimensión que Rodríguez (2009) considera dentro de la gestión del talento humano, es la Interna, la cual aborda toda la composición del personal, gestionando recursos cognitivos que impliquen mejoras en la productividad de la entidad.

Siendo uno de sus indicadores el conocimiento, que de acuerdo Pardo y Días (2015) constituye un conjunto de percepciones, saberes, valores, experiencias, ideas e información, creando una estructura mental en el colaborador para la incorporación de nuevas ideas.

El segundo indicador son las habilidades, las cuales para Romero et al.

(2017) implican las capacidades que una persona posee, tales como aquellas que son intelectuales, reconociéndose, así como cualidades en la mente, empleadas para realizar diversas funciones.

El tercer indicador implica a las capacitaciones; de acuerdo a Amossé et al. (2016) se definen como aquel proceso educativo de corto plazo, el cual se aplica de manera organizada y sistemática, cuya finalidad es impartir conocimientos, desarrollar habilidades y competencias acordes a los objetivos organizacionales.

El cuarto indicador son las motivaciones que según Ahangari et al. (2014) se definen como los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección, y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta.

Siendo el último indicador las actitudes, que se definen de acuerdo a Alonderiene y Majuskaite (2016) como un estado mental, el cual se encuentra organizado por la experiencia, ejerciendo una influencia determinada en la respuesta de un individuo ante una situación dada.

La segunda dimensión que Bahadori y Nayeri (2017) consideran en la gestión del talento humano, es la externa, la cual se centra en los componentes del entorno que suelen influir en la selección, desarrollo y tiempo de permanencia del personal en una empresa, por lo que esta analiza diversos factores que indiquen en el entorno de trabajo.

De dicho modo, el primer indicador de esta dimensión es el clima laboral, de acuerdo a Emaeili y Seidzadeh (2017) es aquel conjunto de atributos y cualidades permanentes en un ambiente laboral determinado, las cuales son percibidas por los usuarios que ejercen sus funciones en dicha área, influyendo de forma directa en su conducta.

El segundo indicador es la perspectiva de desarrollo profesional, la cual según Kaffashpor et al. (2017) es definida como una educación que desarrolla y potencia al personal, con la finalidad de lograr el crecimiento profesional del mismo, para mejorar su eficiencia y productividad.

El tercer indicador es la condición de riesgo laboral, de acuerdo a

Gholamzadeh et al. (2015) es toda posibilidad de que un colaborador pueda sufrir un determinado daño a su salud a consecuencia de la labor que realiza.

El cuarto indicador es el reconocimiento, según Jha (2014) se define como un refuerzo positivo, que genera mejoras en el desarrollo del personal, creando condiciones favorecedoras en el rendimiento del talento humano.

Siendo el quinto indicador la estimulación, de acuerdo a Khalili (2017) se define como un conjunto de acciones las cuales potencializan las habilidades tanto físicas, como mentales y psicosociales. Ello a su vez, permite que el colaborador actúe con mejor energía, generando beneficios tanto individuales como profesionales.

Otra variable importante a considerar, son los estilos de liderazgo, los cuales de acuerdo a Bolívar (2010) se orientan como una respuesta innovadora a las exigencias actuales de las organizaciones, caracterizándose según Senge (1994) en modos posfordistas de trabajo, en el sentido de existencia de flexibilidad, competitividad, adaptabilidad al cambio, descentralización, colaboración y autonomía, con el fin de reorientar los esfuerzos hacia la resolución de problemas, la innovación y el rediseño de modos heredados de gestión.

Por ello, en vista de lo anteriormente mencionado, Kilinc y Ulusoy (2014) consideran que las dimensiones de los estilos de liderazgo son las que se mencionan a continuación.

Iniciando por la dimensión del liderazgo transaccional, el cual, según Kurtessis et al. (2017) es aquel que se basa en las características y la personalidad del líder, así como en su habilidad para generar cambios que articulen metas retadoras, así como una visión energizante, sin embargo, por lo general este liderazgo no busca cambios a nivel cultural dentro de la entidad, trabajando sobre la cultura ya existente

Siendo su primer indicador la influencia idealizada según Mehdibeigi (2017) se centra en el grado de moralidad, integridad y confianza, así como la

implicancia en tiempos de crisis.

El segundo indicador, es la motivación inspiracional, que, de acuerdo a Mekpor y Dartey (2017) se basa en la motivación al trabajador para logro de un óptimo desempeño, así como la apertura a los cambios.

El tercer indicador es la estimulación intelectual, que, según Pacheco y Webber (2016) es aquel empoderamiento otorgado a los trabajadores para la resolución de problemas, para el desarrollo de sus habilidades.

Finalizando con el cuarto indicador, consideración individual, que, según Stahl et al. (2016) implica la existencia de retos, oportunidades, empatía, escucha activa y comunicación asertiva.

La segunda dimensión que implica es la del liderazgo situacional, el cual se caracteriza por pertenecer al liderazgo 3.0, considerando la adaptación a los cambios, implicando el desarrollo de la visión y el propósito de la entidad, cuyo punto de gravedad según Sarfraz (2017) comprende la identidad de la entidad, ayudando al máximo rendimiento, con base en el respeto a las personas y preguntas retadoras.

Su primer indicador, es recompensa contribuyente, la cual, según Rivera (2015) implica la influencia en el comportamiento a través del empleo de incentivos para el logro de los resultados en base a las expectativas.

El segundo indicador es, gestión por excepción, que, de acuerdo a Mungaray et al. (2015) es aquella que especifica los niveles de conformidad, considerando la existencia de un desempeño deficiente

Siendo la tercera dimensión la del liderazgo humanista, según Moreno (2001) es aquel que se ejerce desde la persona, encontrándose dirigido hacia las personas, por lo que, se enfoca en los colaboradores como seres humanos que piensan y sienten. Koryak et al. (2015) consideran que este se centra en la voluntad de tratar a las personas con un principio moral y un sentido ético, indicando así que este liderazgo se basa en buenas intenciones, caracterizándose en la claridad mental para afrontar diversos entornos, adaptándose a las personas

y viceversa.

Por ello, su primer indicador es el servicio a otros, según Garavan et al. (2016) es todo beneficio que se ofrece de una parte a otra, el cual se caracteriza por ser intangible y algo que no se puede poseer.

El segundo indicador es el sentido, de acuerdo a Friedman et al. (2016) se centra en la razón de ser, implicándose en el conocimiento y entendimiento con que se realizan determinadas acciones.

El tercer indicador es la influencia, según Dartey (2015) es una capacidad que acondiciona el comportamiento de las personas para facilitar el logro de los objetivos organizacionales.

El cuarto indicador es el legado, de acuerdo a Chapman et al. (2017) es aquella transferencia de actitudes e influencias, que dejan un ejemplo en los modos de pensar y comportarse en base a un viejo modelo de liderazgo

El quinto indicador es la trascendencia, según Bergh et al. (2016) es una influencia positiva para el logro del bien común, cuya finaliza en la realización de valores a nivel colectivo y personal.

En vista de dichos conceptos, es importante tomar en consideración la definición de los siguientes términos básicos, tales como, comunicación, que según Appiah y Bawumia (2016) es el fluido vital de una entidad, la cual se activa a través del intercambio regular de información.

Para ello, es esencial el equipo de trabajo, que de acuerdo a Amy y Osiyevskyy (2017) es aquel conjunto de personas que interaccionan de forma directa con el fin de cumplir de manera conjunta una tarea específica. Siendo su complemento para un buen funcionamiento la gestión, que de acuerdo Allen et al. (2015) es la coordinación de actividades laborales, para una ejecución de las mismas de forma eficaz y eficiente.

Por otra parte, con respecto a la forma de dirigir siempre se implica al liderazgo, que según Sanaatjoo y Mohmoudi (2015) es un medio y tarea

prioritaria, la cual facilita la construcción conjunta de energías optimistas centradas en una perspectiva humana, a nivel de comunidad y de persona. Cuya finalidad es la satisfacción en el trabajo, que de acuerdo a Saki et al. (2015) es aquella sensación generada por la culminación de un esfuerzo realizado.

Por ende, el talento humano, al definirse según Saheed et al. (2018) es la fuerza humana, considerada como los contribuyentes en el rendimiento empresarial. Donde la manera en la que estos sean dirigidos influirá en la toma de decisiones, la cual de acuerdo a Bajaras et al. (2020) es la denominación de negociación, hacia alternativas que resulten favorecedoras frente a una situación dada.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

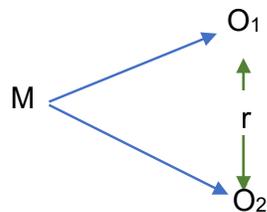
Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación fue de tipo aplicado debido a que se abarcó un problema de la realidad organizacional de BESALCO PERÚ SAC, asimismo fue de alcance correlacional puesto que se determinó la relación existente entre dos variables que son Gestión de Talento humano y el Estilo de Liderazgo.

Por otra parte, el estudio fue de enfoque cuantitativo ya que se cuantificó la recopilación y análisis de datos recabados, para corroborar la validez de la hipótesis establecida.

Diseño de investigación

La presente investigación fue de diseño no experimental ya que no se manipuló ninguna variable, estudiándolas en su estado natural, siendo de corte transversal debido a que se ejecutó a lo largo de un solo lapso de tiempo. Es así que el diseño mencionado se esquematizó de la siguiente forma.



Dónde:

M = Colaboradores de BESALCO PERÚ SAC (CONSORCIO JJC BESALCO).

O₁ = Observación de la variable gestión de talento humano

O₂ = Observación de la variable estilo de liderazgo

r = Relación.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1:

- **Gestión Talento humano**

Según Rodríguez (2009) la gestión del talento humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es lograr la máxima creación de valor para la empresa, a través de una conjugación de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivos en el entorno actual y futuro. Por ende, esta variable posee 2 dimensiones que son:

- Dimensión Interna. Conformada por los indicadores de conocimientos, habilidades, capacitaciones, motivaciones y actitudes.
- Dimensión Externa. Conformada por los indicadores de clima laboral, perspectiva de desarrollo profesional, condición de riesgo laboral, reconocimiento y estimulación.

Variable 2:

- **Liderazgo**

Según Senge (1994) el liderazgo es la creación de un ámbito en el que los seres humanos continuamente profundizan en su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que tiene que ver con la creación de nuevas realidades. Por ello, se subdivide en 3 dimensiones:

- Dimensión Transaccional. Conformada por los indicadores de influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individual.
- Dimensión Situacional. Conformada por los indicadores recompensa contribuyente y gestión por excepción.

- Dimensión Humanista. Conformada por los indicadores de servicio a otros, sentido, influencia,

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La presente investigación tomó como unidad de análisis a los colaboradores del CONSORCIO BESALCO JJC, considerando una población de 70 colaboradores cuya información fue obtenida mediante el área de Recursos Humanos.

Muestra

En el estudio se consideró un muestreo no probabilístico, por conveniencia, por lo cual se tomó como muestra la base de la población que estuvo conformada por 70 colaboradores de CONSORCIO BESALCO JJC, 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La encuesta ha sido la técnica que fue aplicada para la recolección de datos de los trabajadores de CONSORCIO JJC BESALCO con el objetivo de obtener información del grupo de estudio enfocado a la realidad problemática.

Instrumentos

Se empleó para medir las Variables 1 y 2 el instrumento del cuestionario mediante la escala de Likert que constó de 63 ítems entre ambas variables.

Tabla 1. Técnicas e Instrumento de recolección de datos

Variable	Técnica	Instrumento	Informante
Gestión del Talento Humano	Encuesta	Cuestionario https://forms.gle/jJg5Gx1nwhjfkYMn7	Trabajadores de BESALCO PERU SAC (CONSORCIO JJC BESALCO)
Estilo de Liderazgo			

Validez

La validación de los cuestionarios se realizó mediante el juicio de 3 expertos los cuales fueron el Mg. Julio Augusto Sobenes Salas, la Dra. Asunta Yolinda Molina Vásquez y el Dr. Joe Olger Gutiérrez Mercado.

Asimismo, se realizó V Aiken para el cuestionario de Gestión del Talento Humano cuyo valor promedio de claridad fue de 0.98, pertinencia 0.98 y relevancia 0.99 y Estilos de Liderazgo cuyo valor promedio de claridad fue 0.95, pertinencia 0.98 y relevancia 0.98 (Anexo 7).

Confiabilidad

Para la obtención de la confiabilidad, se ejecutó una prueba piloto, cuya data posteriormente permitió la aplicación de la escala de medida de Alfa de Cronbach.

Tabla 2. Confiabilidad de Gestión del Talento Humano

Gestión del Talento Humano	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.852	36

Tabla 3. Confiabilidad de Estilos de Liderazgo

Estilos de Liderazgo	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.836	27

3.5. Procedimientos

En el estudio, se realizó la matriz de operacionalización para identificar las dimensiones e indicadores pertinentes a la realidad problemática; posteriormente se diseñó las encuestas para ambas

variables, validándolas mediante el juicio de tres expertos, midiendo su confiabilidad a través del alfa de Cronbach y V Aiken. Posteriormente, se realizó una solicitud de ejecución del estudio en la empresa BESALCO PERÚ SAC (CONSORCIO JJC BESALCO), cuyo representante legal otorgó una carta de autorización, para la aplicación de las encuestas (Anexo 5). Asimismo, se realizó un consentimiento informado al personal de la empresa para garantizar que ninguno fue coaccionado a participar en la investigación, procediendo con la ejecución de la encuesta online, cuya data recabada fue procesada en Excel y posteriormente en el programa estadístico SPSS V.24, para el análisis de baremos y niveles de correlación obtenidos, finalizando con el contraste de hipótesis.

3.6. Método de análisis de datos

Para el contraste de la data recabada, se empleó las herramientas tecnológicas de Microsoft Excel y el programa SPSS V.24, a través de ellos se aplicó la estadística descriptiva referente a las variables gestión del talento humano y estilos de liderazgo para la obtención de un análisis de los niveles o baremos existentes en la empresa BESALCO PERÚ SAC mediante las medidas de tendencia central y frecuencias, posterior a ello, se realizó un manejo de estadística inferencial, a través de la cual se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov debido a que la muestra trabajada fue superior a 50, mediante la cual se determinó que la distribución de datos fue no paramétrica con una significancia de 0.000, por lo que, el coeficiente de correlación a emplear fue Rho de Spearman para la aclaración de las conjeturas en el estudio (Anexo 8).

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación, acató cada una de las indicaciones dadas de acuerdo con el reglamento de la Universidad Cesar Vallejo (UCV), respetando las normas APA séptima edición, considerando a los autores en cada cita de la investigación siendo referenciados. Asimismo, se solicitó la carta de autorización al representante legal de la empresa BESALCO PERÚ SAC para la ejecución del estudio, así como el aporte de la

información necesaria con fines netamente académicos, del mismo modo, se procedió a presentar con claridad un consentimiento informado al personal de la empresa, para garantizar que no se coaccionó a ningún encuestado (Anexo 5).

IV. RESULTADOS

4.1 Generalidades de BESALCO PERU SAC (CONSORCIO JJC BESALCO).

La empresa BESALCO PERU SAC. Denominada como CONSORCIO JJC BESALCO con RUC N.º 20565538510 domiciliada en Urb. Leuro Av. Alfredo Benavides 768 en el distrito de Miraflores, departamento de Lima; la empresa tiene 75 años en el rubro de construcción dando el servicio a sector público y privado mediante obras ejecutadas.

Misión:

Proporcionar servicios de gestión que permitan la materialización de los proyectos de inversión de empresas del área industrial (Minería, Energía, Alimentos, Celulosa, Papel, Combustible y Otros), del sector público y privado, en el mercado nacional, mediante el diseño, adquisición, construcción, montaje, puesta en marcha y operación, y entregar una propuesta de valor sustentada en el desarrollo de capacidades que permitan satisfacer las expectativas de nuestros clientes, más allá de lo meramente contractual.

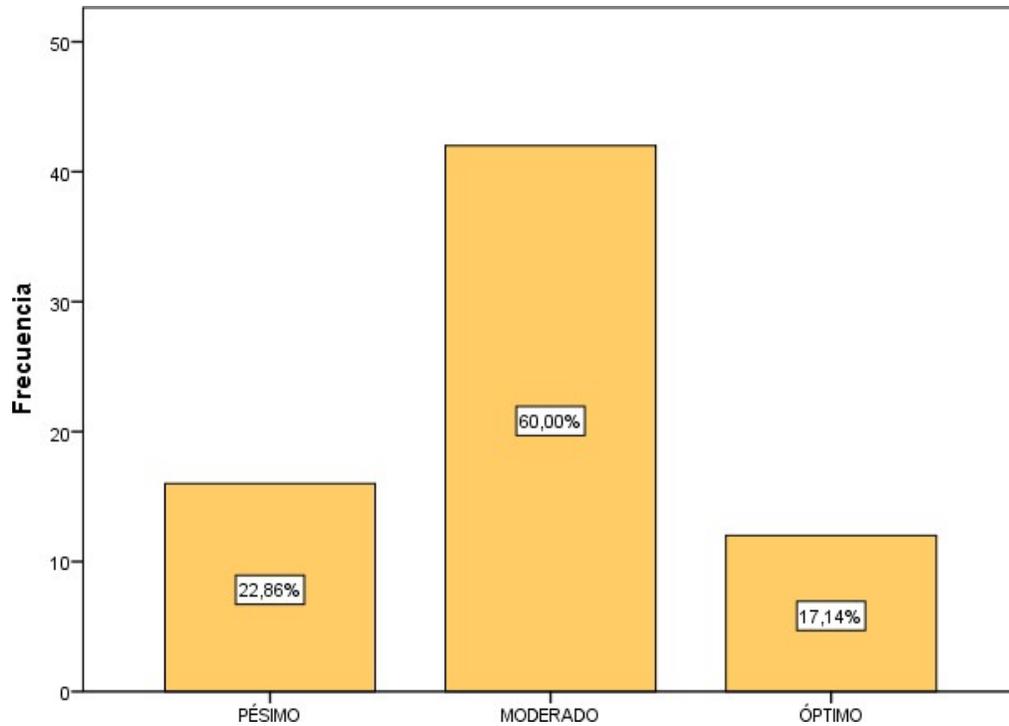
Visión:

Posicionarnos entre las principales empresas de construcción y montaje industrial en el mercado nacional y que esta mirada y aspiraciones de futuro sean atractivos, desafiantes y contribuyan al desarrollo de las personas que conforman nuestra empresa.

4.2 Identificar el nivel de Gestión de Talento Humano y dimensiones en la empresa BESALCO PERÚ SAC, 2021.

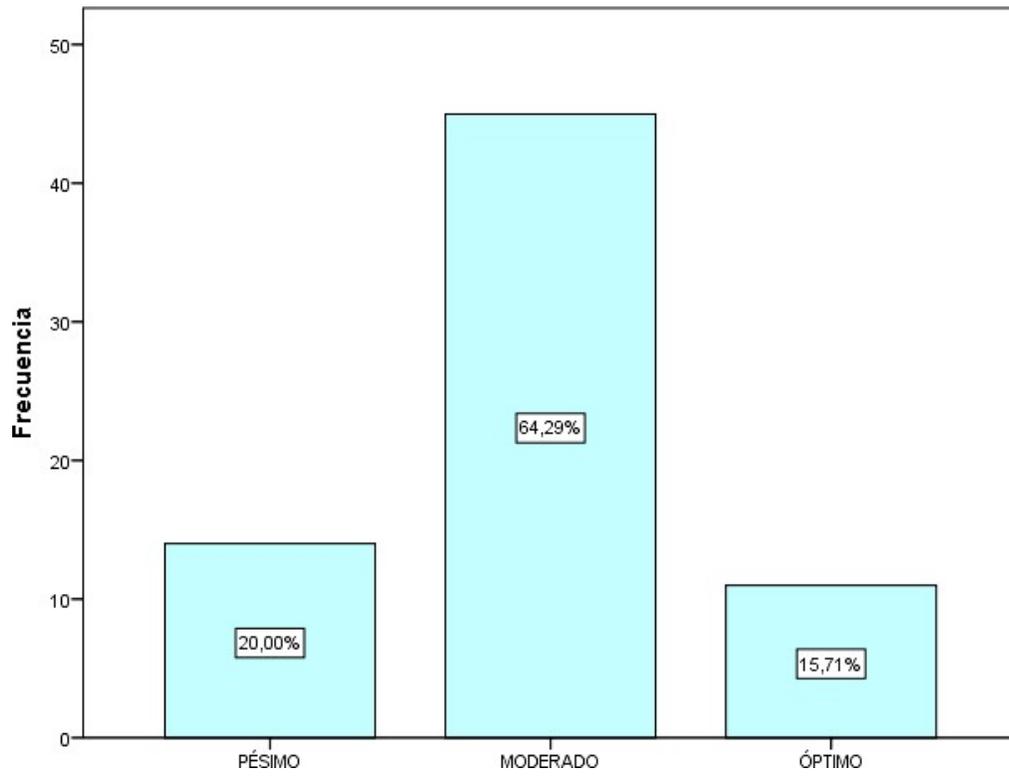
Figura 1

Nivel de Gestión del Talento Humano en BESALCO PERÚ SAC



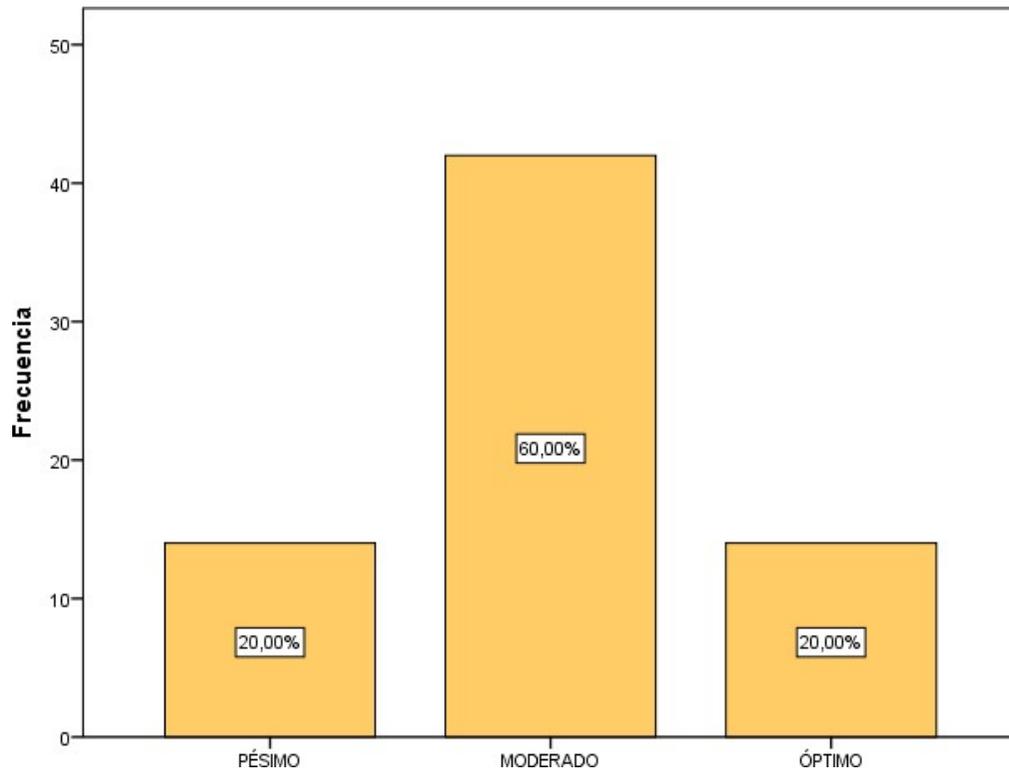
En la figura 1 en lo que respecta a gestión del talento, se ubica en el nivel moderado el 60% los colaboradores de la empresa, mientras que el 22,86% considera que es pésimo y un 17,14% que dice ser óptimo. De ello deduce que presenta una debilidad y que es importante fortalecerla para que los trabajadores se sientan atraídos buscando la competitividad e identificación con la compañía.

Figura 2
Nivel de Gestión Interna en BESALCO PERÚ SAC



En la figura 2 con respecto a la Gestión Interna el 64,29% de los participantes se ubica en el nivel moderado, el 20% sostiene que es pésimo y el 15,71% dice ser óptimo. Por tanto, es importante propiciar los trabajos en equipo, que les permita realizar las diversas actividades dentro de la empresa que permitan la optimización.

Figura 3
Nivel de Gestión Externa en BESALCO PERÚ SAC

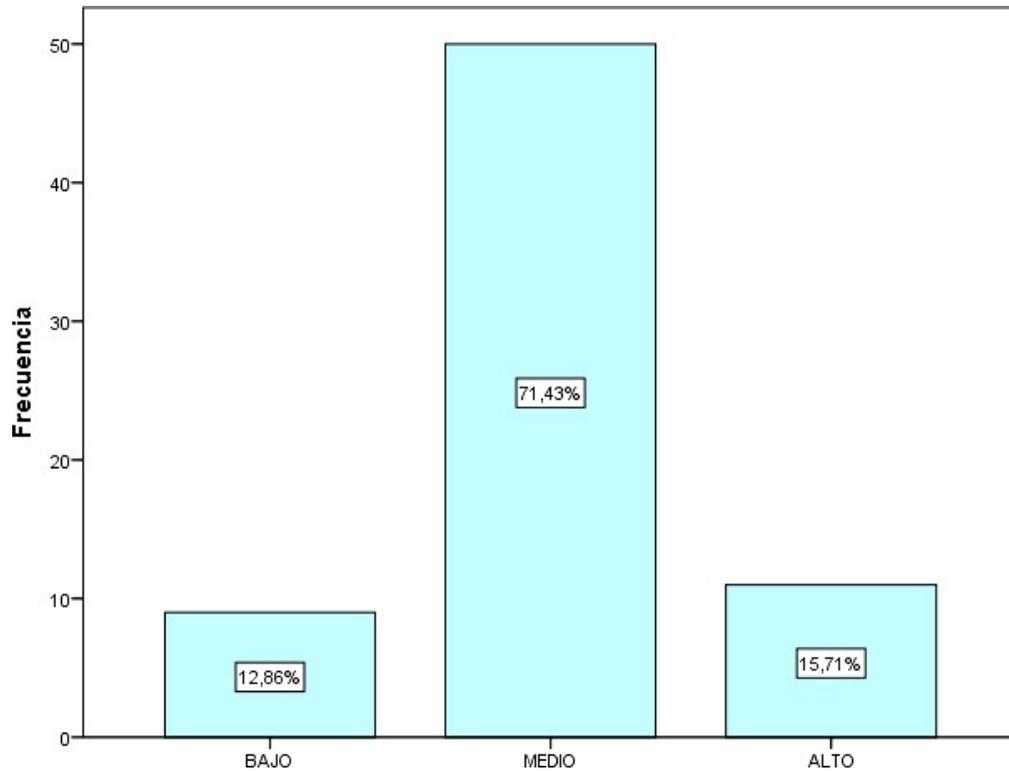


Se tiene la figura 3 que expresa los resultados en cuanto a la Gestión Externa. El 60% se ubica en el nivel moderado, el 20% sostiene que es óptimo y el otro 20% de la muestra dice que es pésimo. Entonces, es importante mejorar el modelo operacional en la entidad.

4.3 Identificar el nivel de las dimensiones de estilos de liderazgo en BESALCO PERÚ SAC, 2021

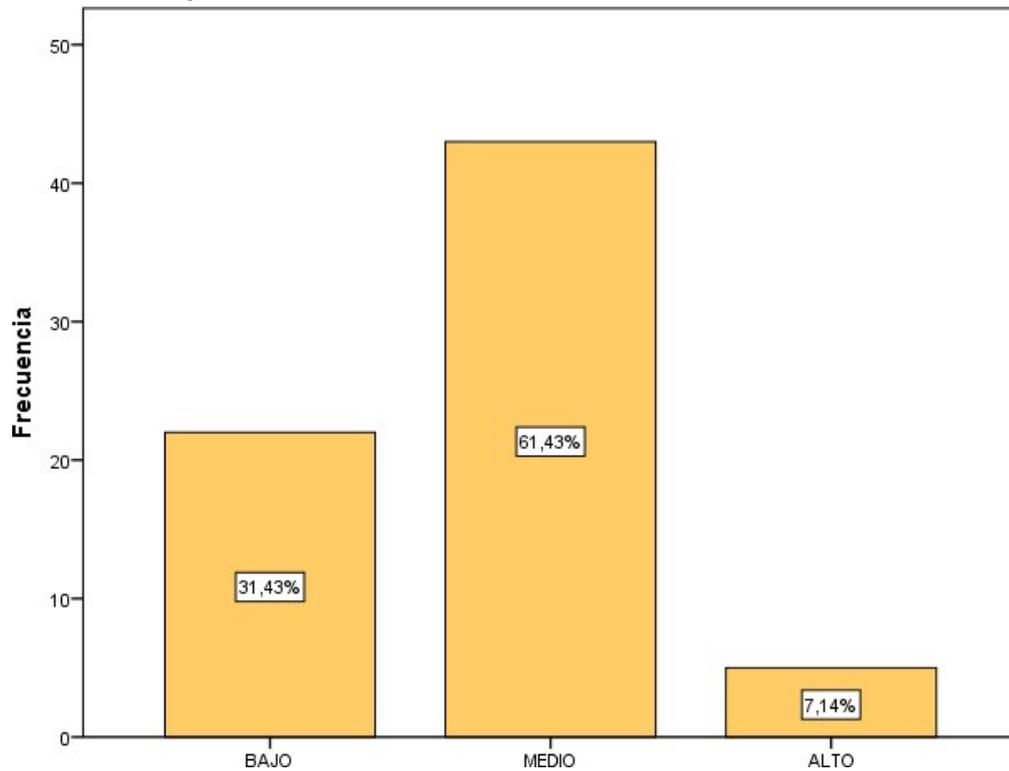
Figura 4

Nivel de Liderazgo Transaccional en BESALCO PERÚ SAC



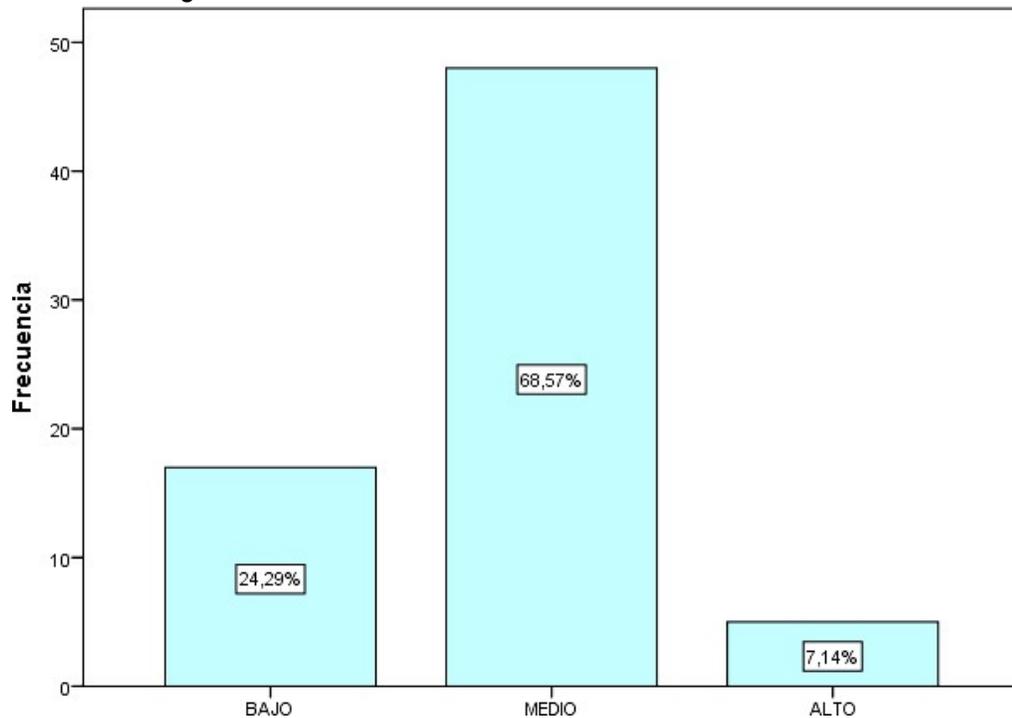
La figura 4 muestra en cuanto al liderazgo transaccional que el 71,43% de los trabajadores manifiestan que se da en un nivel medio, el 15,71% lo ubican en el nivel alto y el 12,86% dice estar en el nivel bajo. De ello se concluye que, que la empresa ha mantenido este liderazgo por parte de los ejecutivos, en el logro de un desempeño laboral pertinente los trabajadores, siendo el estilo de liderazgo predominante.

Figura 5
Nivel de Liderazgo Situacional en BESALCO PERÚ SAC



En la figura 5 en lo que respecta al liderazgo situacional, el 61,43% de la muestra lo ubica en el nivel medio, el 31,43% dice que es bajo y el 7,14% lo ubica en el nivel alto. Por ende, es importante que el líder desarrolle también este estilo en BESALCO PERÚ SAC, para que tenga un dialogo eficaz, con el propósito de establecer el equilibrio óptimo en la empresa, arraigado a la mejora del enfoque en el colaborador y no solo en el desempeño laboral.

Figura 6
Nivel de Liderazgo Humanista en BESALCO PERÚ SAC



De acuerdo a la figura 6 el 68,74% de los colaboradores consideran que el liderazgo humanista es de nivel medio, 24,29% sostienen que está en el nivel bajo y el 7,14% dicen que es alto. Analizando los resultados, es importante que los ejecutivos cambien de actitud, para lograr que los colaboradores se sientan parte de la entidad, haciendo posible un mayor compromiso; que le permita asumir las responsabilidades delegadas, tendiente al desarrollo socioemocional de los mismos, denotándose a su vez que este es un nuevo tipo de liderazgo para la empresa, el cual al ser reciente sigue siendo superado por el liderazgo transaccional.

4.4 Determinar la relación entre las dimensiones de la Gestión del Talento Humano y el estilo de liderazgo predominante en BESALCO PERÚ SAC, 2021.

Tabla 4.

Relación entre Gestión Interna y Liderazgo Transaccional en BESALCO PERÚ SAC

			Interna	Transaccional
Rho de Spearman	Interna	Coefficiente de correlación	1,000	,654**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Transaccional	Coefficiente de correlación	,654**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Según los resultados obtenidos en el análisis estadístico, se evidencia que existe una relación positiva moderada ($Rho=0.654$) entre la gestión interna del talento humano y el liderazgo transaccional, con una significancia de 0.000 menor al p valor de 0.05, por lo tanto, a mayor gestión interna, mayor liderazgo transaccional.

Tabla 5.

Relación entre Gestión Externa y Liderazgo Transaccional en BESALCO PERÚ SAC

			Externa	Transaccional
Rho De Spearman	Externa	Coefficiente De Correlación	1,000	,639**
		Sig. (Bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Transaccional	Coefficiente De Correlación	,639**	1,000
		Sig. (Bilateral)	,000	.
		N	70	70

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

De acuerdo al análisis en la prueba estadística, se observa que existe una relación moderada directamente proporcional ($Rho=0.639$) entre la gestión externa del talento humano y el liderazgo transaccional, con una significancia de 0.000 inferior al p valor de 0.05, por ende, a mayor nivel de gestión externa, mayor nivel de liderazgo transaccional.

4.5 Contrastación de Hipótesis

H_i Existe relación directa entre la gestión del Talento Humano y el Estilo de Liderazgo predominante en BESALCO PERÚ SAC.

H₀ No existe relación directa entre la gestión del Talento Humano y el Estilo de Liderazgo predominante en BESALCO PERÚ SAC.

Tabla 6.

Relación entre Gestión del Talento Humano y Estilo de Liderazgo predominante en BESALCO PERÚ SAC

			Gestión Del Talento Humano	Liderazgo Transaccional
Rho De Spearman	Gestión Del Talento Humano	Coeficiente De Correlación	1,000	,677**
		Sig. (Bilateral)	.	,000
	Liderazgo Transaccional	N	70	70
		Coeficiente De Correlación	,677**	1,000
		Sig. (Bilateral)	,000	.
		N	70	70

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Según los datos obtenidos en la tabla 6, en base a una significancia de 0.000 inferior al p valor de 0.05, se rechaza la hipótesis nula, validando la hipótesis de la investigación, por ello, se afirma que existe relación directa entre la gestión del talento humano y el liderazgo transaccional en BESALCO PERÚ SAC, ello en base a un coeficiente Rho de Spearman de 0.677 permite aseverar que existe una correlación positiva moderada, por lo que, a mayor gestión del talento humano, mayor estilo de liderazgo.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación se enfocó en la empresa BESALCO PERÚ SAC perteneciente al sector de la construcción, la cual en percepción del incremento de pérdida de personal, así como del decremento en productividad a lo largo de la coyuntura atravesada, ha reflejado falencias en la gestión del talento humano, conllevando a la necesidad de conocer si esta problemática se encuentra relacionada al estilo de liderazgo, con el fin de fomentar la toma de decisiones inmediatas para la reorientación de dirección organizacional y así poder mejorar los lazos con los trabajadores.

Por ello, se planteó como objetivo general determinar la relación entre la Gestión del talento humano y el estilo de liderazgo predominante en la empresa BESALCO PERÚ SAC. Según Agudelo (2015) esta gestión posee la finalidad de lograr los objetivos personales dentro de la empresa, por lo que como Bolívar (2010) enuncia permite reorientar a la entidad a otorgar una respuesta innovadora a las exigencias actuales del mercado. En el estudio se confirmó que existe una relación directa entre la Gestión del Talento Humano y el Liderazgo Transaccional en BESALCO PERÚ SAC ($Rho=0.677^{**}$) con una significancia de 0.000 inferior al p valor de 0.05, ello se debe a que las nuevas exigencias en percepción de la coyuntura es el enfoque en un líder que lleve las riendas en consideración de una perspectiva más humilde para reforzar el valor del talento humano en la implicancia de los mismos en las estrategias organizacionales para el logro del éxito de la entidad. En el estudio de Calderón (2020) se hallan resultados acordes a la percepción del estudio, puesto que enuncia la necesidad de un nuevo liderazgo para afrontar la crisis aún vigente de la pandemia, mediante una vía que evoque a decisiones creativas asociadas al manejo de los talentos humanos y sus capacidades para garantizar el resurgimiento organizacional. Por otro lado, Pizzete y Brick (2019) aportaron resultados semejantes a los de la presente investigación, puesto que, enuncian que el papel del líder es vital para la vinculación del personal con la empresa, sin embargo, depende del estilo que se ejerza para que existe una dirección estratégica democrática y justa, que permita al talento humano abordar oportunidades que incrementen su productividad y sensación de pertenencia. Por lo tanto, se puede aseverar que, para el

cumplimiento eficiente de metas y objetivos de la empresa, se requiere de un liderazgo dinámico, apegado a las necesidades de los colaboradores, a través del cual se pueda desarrollar y promover el interés a los fines e intereses institucionales.

Se tuvo como primer objetivo específico identificar el nivel de gestión del talento humano y dimensiones en la empresa BESALCO PERÚ. Para Rodríguez (2009) el talento humano se subdivide en gestión interna abordando los recursos cognitivos para mejoras en la productividad, siendo según Bahadori y Nayeri (2017) el segundo componente de esta gestión el externo, evocado a aquellos componentes que inciden en la selección y tiempo de permanencia del personal referente al entorno laboral. En la investigación en base a los resultados obtenidos se obtuvo que la gestión del talento humano en BESALCO PERÚ SAC es de nivel moderado al 60% con tendencia a nivel bajo al 22.86%, siendo el nivel de la dimensión gestión interna moderado al 64.29%, considerándose de nivel pésimo al 20% y óptimo al 15.71%, la dimensión gestión externa denotó un nivel moderado al 60% siendo de nivel pésimo al 20% y óptimo al 20%. Ello frente al estudio de Mengoa (2019) se relaciona en la percepción del nivel de gestión del talento humano, ya que como en el caso del colegio La Salle, para que una entidad tenga un 98% de categoría adecuada, debe abarcar característica centralizadas en la mejora de la capacitación lo cual se asocia al enfoque de gestión interna, así como, estímulos referentes al desempeño ejercido por el personal para que de dicho modo puedan sentirse valorados y reforzar su compromiso de pertenencia hacia la institución. En base a ello, se considera que la empresa requiere mayor enfoque en el desarrollo del personal, debido a que el desarrollo cognitivo es aquel que permitirá minimizar los errores que suelen cometer los trabajadores al ejercer sus funciones, para la mejora de la productividad, así como, el incremento de estímulos para reforzar los niveles de compromiso asociados a los beneficios a los conllevaría una adecuada gestión del talento humano.

Se estableció como segundo objetivo específico identificar el nivel de las dimensiones de estilos de liderazgo en BESALCO PERÚ SAC. Para Senge (1994) el estilo de liderazgo es aquella reorientación y guía de adaptabilidad para

la resolución de problemas en una empresa, la cual suele guiarse acorde a los modos de gestión heredados para afrontar cualquier situación o exigencia. Según Killinc y Ulusoy (2014) el enfoque en los estilos de liderazgo si bien se centra en una respuesta eficaz para afrontar problemas en la empresa, se orienta en 3 formas, la primera se asocia al liderazgo transaccional, cuya visión es fomentar la cultura ya existente, con bases en la moralidad y compensación frente al desempeño ejercido, otro liderazgo a considerar es el situacional, el cual de acuerdo a Sarfraz (2017) se apega al liderazgo 3.0, enfocado en la adaptación al cambio, cuya base en el respeto al personal e incentivos acordes al desempeño, dejando de lado los castigos, siendo la tercera forma de liderazgo el humanista, que según Moreno (2001) se centra en el colaborador como un ser humano, dejando de lado la visión del trabajador como un recurso que garantice el éxito empresarial, cambiando la percepción del mismo hacia una persona que piensa y siente, la cual necesita adaptarse a los cambios y ser protegida. En el estudio el nivel de influencia del estilo de liderazgo en BESALCO PERÚ SAC en la dimensión liderazgo transaccional fue de nivel medio al 71.43%, de nivel bajo al 12.86% y alto al 15.71%, en la dimensión liderazgo situacional fue de nivel medio al 61.43%, bajo al 31.43% y alto al 7.14%, denotando a su vez que la dimensión liderazgo humanista fue de nivel medio al 68.57%, bajo al 24.29% y alto al 7.14%.Khalil et al. (2020) en consideración de la problemática laboral asociada al Covid- 19, se asemejan en su estudio a los resultados obtenidos, debido a que afirman que muchas veces el nivel regular de liderazgo, se debe a carencias en la distribución del liderazgo, ya que el enfoque cotidiano de actitud carismática y jerarquías ya no es suficiente frente a esta nueva realidad, por lo que, para afrontar de manera exitosa estos nuevos desafíos organizacionales se debe dejar de lado el liderazgo superior, independiente, en busca de un liderazgo colectivo que implique delegaciones en equipo para compartir la responsabilidad, elevar el compromiso y motivar constantemente al personal, lo cual se orienta a un liderazgo situacional e inclusive humanista. Por ende, en consideración de dicho análisis se enuncia que en percepción de la predominancia actual en BESALCO PERÚ SAC del liderazgo transaccional frente a los otros estilos de liderazgo planteados por Senge (1994), la empresa debe dejar de lado las gestiones heredadas, ya que se trata de un sector sensible a los efectos de la crisis

afrontada por SARS-COV-19, siendo de vital importancia equiparar las cargas de responsabilidad, generando una cooperación colectiva, para reforzar los lazos del equipo en pro de un liderazgo humanista, el cuál aún es deficiente por una centralización aún individualista, que premia o castiga el desempeño, dejando de lado la consideración en las diversas situaciones que afronta el personal, lo cual resulta siendo la causa raíz del incremento en los niveles de rotación de personal, ya que muchas veces no logran soportar la presión ejercida en sus funciones.

Se tuvo como tercer objetivo específico determinar la relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y el estilo de liderazgo predominante en BESALCO PERÚ SAC. Para Rodríguez (2009) la gestión del talento humano, es el medio para orientar al personal hacia las metas de la empresa, por ello, el estilo de liderazgo al que se oriente será el motor para los logros obtenidos en dicha gestión, según Kurtessis et al. (2017) el liderazgo transaccional es aquel que incentiva el desempeño, sin embargo, para ello suele enfocarse en un sistema apegado a las normas de forma estricta, en consideración de la existencia de sanciones y premios, de acuerdo a las acciones realizadas por el personal. En el estudio se determinó que existe una relación directamente proporcional entre la Gestión Interna y el Liderazgo Transaccional ($Rho=0.654$) con una significancia de 0.000 menor al p valor de 0.05 en BESALCO PERÚ SAC, así como se determinó que existe una relación directamente proporcional entre la Gestión Externa y el Liderazgo Transaccional en BESALCO PERÚ SAC ($Rho=0.639$) con una significancia de 0.000 inferior al p valor de 0.05. Ello se refuerza en base al estudio de Guerrero et al. (2021) debido a que asevera que el liderazgo transaccional si bien se relaciona con la satisfacción laboral, muchas veces posee esos niveles de tendencia moderada a pésima, por la presión a la que orientan al personal. De ello, se afirma que dicha relación existente si bien es moderada, ha reflejado que se encuentra cercana de acuerdo al análisis de baremos a ser deficiente, puesto que, en consideración de la situación atravesada, tomando en cuenta el drástico cambio de objetivos institucionales acorde a la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) la empresa esta cometiendo errores al mantener un liderazgo tradicional como lo es el transaccional, por lo que, pese a los esfuerzos por tomar en consideración el

liderazgo situacional y humanista, aún se mantiene la cultura organizacional heredada, lo cual ha originado que incremente la rotación de los trabajadores, siendo un punto complejo a tratar el retener personal, ya que gran parte del tiempo los lazos comunicativos son complejos o no suelen transmitirse de forma apropiado, ello se ha reflejado en los intentos por transmitir las medidas tomadas frente a la emergencia sanitaria, cuyo mensaje muchas veces no llegó a transmitirse con claridad y solo originó incrementar los niveles de estrés, lo cual, arraigado al nivel de exigencias de desempeño, en lugar de originar contribuciones ideales en la productividad, conllevaba a los trabajadores a colapsar, fomentando la toma de decisiones por parte del colaborador y en ocasiones por parte de la empresa, para el retiro de personal.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe una relación directa moderada entre la gestión del talento humano y estilo de liderazgo predominante en BESALCO PERÚ SAC, debido a que se obtuvo un Rho de Spearman de 0.677 y una significancia de 0.000 inferior al p valor de 0.05, sin embargo, para reforzar el nivel de gestión de talento humano, la empresa debe orientar su estilo de liderazgo transaccional en consideración de la coyuntura a un ámbito más humanista.
2. Se identificó que el nivel de gestión de talento humano en BESALCO PERÚ SAC es moderado al 60%, cuya gestión interna es de nivel moderado al 64.29% y gestión externa es de nivel moderado al 60%, ello se debe a que existe falencias en el enfoque de capacitación referente a las medidas tomadas para afrontar la coyuntura, así como en la fomentación de sentido de pertenencia, por ello es necesario que se mejoren los programas de formación y los estímulos otorgados.
3. Se identificó que el nivel de estilo de liderazgo transaccional en BESALCO PERÚ SAC es bajo al 12.86% y alto al 15.71% en el liderazgo transaccional, el cual llegó a ser superior frente al liderazgo situacional de nivel medio al 61.43% y alto al 7.14%, y el liderazgo humanista de nivel medio al 68.57% y alto al 7.14%, por ello muchas veces el enfoque de permanencia de cultura enfocada en los objetivos del éxito institucional, en consideración de la coyuntura originada por Covid-19, ha generado incrementos en la presión laboral lo cual eleva la insatisfacción laboral, conllevando al auge de rotación de personal, por ello es vital que se realicen acciones de retención para el personal reorientando el enfoque en el trabajador como ser humano pensante, que siente y no como un recurso contribuyente.
4. Se determinó que la gestión interna se relaciona con el estilo de liderazgo predominante de forma directa moderada con un Rho de Spearman de 0.654 y la gestión externa se relaciona de forma positiva moderada con el liderazgo predominante mediante un Rho de Spearman de 0.639, cuya

significancia es 0.000 respectivamente inferior al p valor de 0.05, ello se debe a que si bien la empresa BESALCO PERÚ SAC logra cumplir con sus propósitos la mayoría de ocasiones, en vista de la nueva realidad atravesada, el liderazgo predominante no se enfoca en las necesidades del personal, por lo cual no se puede llegar a un nivel adecuado de gestión del talento humano, por ello, es necesario que la empresa opte por generar cambios en la cultura organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda que el gerente a cargo de BESALCO PERÚ SAC, fomente el cambio en la cultura organizacional mediante la revisión y reorientación de políticas de recursos humanos, para que se pueda detectar aquellas exigencias rígidas que dejan de lado la consideración del trabajador como persona, para que la empresa se acople al nuevo enfoque humanista exigido.

Se recomienda al encargado de recursos humanos de BESALCO PERÚ SAC, desarrollar de forma continua seminarios, cursos y talleres dinámicos que no se centren solo en el ámbito teórico sino también en el práctico para el fortalecimiento del conocimiento tácito de los empleados referente a las medidas implementadas en salvaguarda de la integridad del personal, para mejorar la comprensión de las mismas y motivar a que estas se apliquen de forma efectiva.

Se recomienda a los trabajadores con encargaturas de BESALCO PERÚ SAC trazar planes de comunicación interna para reforzar la actualización constante de decisiones ligadas a la contribución del personal mediante las funciones que ejercen, fomentando a su vez el trabajo colectivo, dejando de lado el enfoque individualista, para evitar la sobrecarga laboral, disminuyendo la obstaculización de progreso.

Se recomienda al gerente de BESALCO PERÚ SAC, que ejecute actividades mensuales con todo el personal, dejando de lado las jerarquías organizacionales, que fomenten la comunicación entre líder y empleado, para el aporte colectivo de ideas orientadas a las necesidades del personal, con la finalidad de generar un cambio progresivo en la cultura organizacional.

REFERENCIAS

- Agudelo, B. (2015). Caracterización de las prácticas de talento humano en empresas del Valle del Cauca. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(4), 1-25.
- Ahangari, N., Hajinejad, S. y Khanmohammadi, N. (2017). The role of communication skills urban managers of organizational citizenship behavior staff (Case study of Karaj municipality). [El papel de las habilidades comunicativas de los administradores urbanos del personal organizacional de comportamiento cívico (Estudio de caso del municipio de Karaj)]. *Urban Management Studies*, 9(30), 21-34. http://ums.srbiau.ac.ir/article_10856_en.html
- Allen, M., George, B. y Davis, J. (2018). A model for the role of trust in firm level performance: the case of family businesses. [Un modelo para el papel de la confianza en el desempeño a nivel de empresa: el caso de las empresas familiares]. *Journal of Business Research*, 84, 34-45. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.10.048>
- Alonderiene, R. y Majauskaite, M. (2016). Leadership style and job satisfaction in higher education institutions. [Estilo de liderazgo y satisfacción laboral en instituciones de educación superior]. *International Journal of Educational Management*, 30(1), 140-164. <https://doi.org/10.1108/IJEM-08-2014-0106>
- Alonso, Á. y García, F. (2014). La gestión del talento: Líneas de trabajo y procesos clave. *Intangible Capital*, 10(5), 1003-1025.
- Amossé, T., Bryson, A., Forth, J. y Petit, H. (2016). Managing and working in Britain and France: An introduction. [Gestionar y trabajar en Gran Bretaña y Francia: una introducción]. *Comparative workplace employment relations, An analysis of practice in Britain and France*, 1-26. https://doi.org/10.1057/978-1-137-57419-0_1
- Amy, Q. y Osiyevskyy, O. (2017). Maximizing the strategic value of corporate reputation: a business model perspective. [Maximizar el valor estratégico

de la reputación corporativa: una perspectiva de modelo de negocio]. *Strategy & Leadership*, 45(4), 24-32. <https://doi.org/10.1108/SL-05-2017-0043>

Appiah, K. y Bawumia, M. (2016) *Key determinants of national development: historical perspectives and implications for developing economies*. [Determinantes clave del desarrollo nacional: perspectivas históricas e implicaciones para las economías en desarrollo]. New York: Routledge.

Bahadori, S. y Nayeri, M. (2017). The effects of transformational leadership on change-oriented organizational citizenship behavior (case study: the ICT organization of Tehran municipality). [Los efectos del liderazgo transformacional en el comportamiento de ciudadanía organizacional orientado al cambio (estudio de caso: la organización de TIC del municipio de Teherán)]. *Iranian Journal of Public Policy in Management*, 8(26), 29-40. http://ijpa.srbiau.ac.ir/article_10478_en.html

Barajas, L., Betancur, L., López, N. y Rodríguez, J. (2020) *Liderazgo en tiempos de pandemia*. [Tesis de Pregrado, Universidad Católica de Córdoba] https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/19790/1/2020_liderazgo_tiempos_pandemia.pdf

Bergh, D., Aguinis, H., Heavey, C., Ketchen, D., Boyd, B., Su, P. y Joo, H. (2016). Using meta-analytic structural equation modeling to advance strategic management research: guidelines and an empirical illustration via the strategic leadership-performance relationship. [Uso del modelado de ecuaciones estructurales metaanalíticas para avanzar en la investigación de la gestión estratégica: directrices y una ilustración empírica a través de la relación liderazgo estratégico-desempeño]. *Strategic Management Journal*, 37(3), 477-497. <https://doi.org/10.1002/smj.2338>

Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas, individuo y sociedad*, 9(2), 9-33.

- Calderón, G. (2020). Impactos de la pandemia sobre las organizaciones: una reflexión desde la perspectiva de la gestión del talento humano. *Lúmina*, 21, 10–17. <https://doi.org/10.30554/lumina.21.3987.2020>.
- Chapman, E., Miles, E. y Maurer, T. (2017). A proposed model for effective negotiation skill development. [Un modelo propuesto para el desarrollo efectivo de habilidades de negociación]. *Journal of Management Development*, 36(7), 940-958. <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2016-0002>
- Ciófalo, M. y González, M. (2014). El enfoque centrado en la persona como herramienta de mejora en la gestión del talento humano. *European Scientific Journal*, 10(31), 215-223.
- Dartey, K. (2015). Resilient leadership: a transformational-transactional leadership mix. [Liderazgo resiliente: una combinación de liderazgo transformacional-transaccional]. *Journal of Global Responsibility*, 6(1), 99-112. <https://doi.org/10.1108/JGR-07-2014-0026>
- Emaeili, M. y Seidzadeh, H. (2017). The survey of job satisfaction effect on performance with mediating role of organizational loyalty. [La encuesta sobre el efecto de la satisfacción laboral en el desempeño con el papel mediador de la lealtad organizacional]. *Journal of Management Studies in Development & Evaluation*, 25(83), 51-68. <https://www.sid.ir/en/Journal/ViewPaper.aspx?ID=546414>
- Friedman, Y., Carmeli, A. y Tishler, A. (2016). How CEOs and TMTS build adaptive capacity in small entrepreneurial firms. [Cómo los CEOs y TMTS desarrollan la capacidad de adaptación en pequeñas empresas emprendedoras]. *Journal of Management Studies*, 53(6), 996-1018. <https://doi.org/10.1111/joms.12184>
- Garavan, T., Watson, S., Carbery, R. y O'Brien, F. (2016). The antecedents of leadership development practices in SMES: The influence of HRM strategy and practice. [Los antecedentes de las prácticas de desarrollo del liderazgo en las PYME: la influencia de la estrategia y la práctica de la gestión de

recursos humanos]. *International Small Business Journal*, 34(6), 870-890. <https://doi.org/10.1177/0266242615594215>

Guerrero, M., Manosalvas, C., Salvador, C., Carhuancho, I., Maino, A. y Silva, D. (2021). La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional. *Apuntes Universitarios*, 11(2), 234-265. <https://doi.org/10.17162/au.v11i2.657>

Gholamzadeh, D., Haghshenase, F. y Mohammadkhani, F. (2015). The influence of leadership style on women's glass ceiling beliefs. [La influencia del estilo de liderazgo en las creencias de las mujeres sobre el techo de cristal]. *Women's Studies Sociological & Psychological*, 13(3), 197- 275. <https://doi.org/10.22051/jwsps.2015.2156>

Hancock, B. y Schaninger, B. (2020). *Cinco prácticas de gestión del talentopueden ayudar a dirigir a las organizaciones a través de nuevas formas de trabajo y hacia la era post-COVID-19*. Ed. McKinsey

Jha, S. (2014). Transformational leadership and psychological empowerment: Determinants of organizational citizenship behavior. [Liderazgo transformacional y empoderamiento psicológico: determinantes del comportamiento de ciudadanía organizacional]. *South Asian Journal of Global Business Research*, 3(1), 18-35. <https://doi.org/10.1108/SAJGBR-04-2012-0036>

Kaffashpor, A., Shojaean, A. y Alaghebandi, M. (2017). Effect of perceived organizational support on organizational citizenship behaviors with emphasis on the mediating role of job satisfaction. [Efecto del apoyo organizacional percibido en los comportamientos de ciudadanía organizacional con énfasis en el papel mediador de la satisfacción laboral]. *Iranian Journal of Nursing Research*, 12(1), 42-48. <https://doi.org/10.21859/ijnr-12017>

Khalil M., Abadi, A., Alizadeh, B., Barhate, R., Capuchino, N., Ghassan I. yZachery M. (2020) Leadership competencies and the essential role of

human resource development in times of crisis: a response to Covid-19 pandemic, Human Resource. [Competencias de liderazgo y el papel esencial del desarrollo de recursos humanos en tiempos de crisis: una respuesta a la pandemia de Covid-19, Recursos humanos]. *Development International*, 23(4), 380-394.
<https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1780078>

Khalili, A. (2017). Transformational leadership and organizational citizenship behavior: The moderating role of emotional intelligence. [Liderazgo transformacional y comportamiento de ciudadanía organizacional: el papel moderador de la inteligencia emocional]. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(7), 1004-1015. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2016-0269>

Kilinc, E. y Ulusoy, H. (2014). Investigation of organizational citizenship behavior, organizational silence and employee performance at physicians and nurses, and the relationship among them. [Investigación del comportamiento de ciudadanía organizacional, silencio organizacional y desempeño de los empleados en médicos y enfermeras, y la relación entre ellos]. *Business Management Dynamics*, 3(11), 25-34.

Koryak, O., Mole, K., Lockett, A., Hayton, J., Ucbasaran, D. y Hodgkinson, G. (2015). Entrepreneurial leadership, capabilities and firm growth. [Liderazgo empresarial, capacidades y crecimiento empresarial]. *International Small Business Journal*, 33(1), 89-105. <https://doi.org/10.1177/0266242614558315>

Kurtessis, J., Eisenberger, R., Ford, M., Buffardi, L., Stewart, K. y Adis, C. (2017). Perceived organizational support: a meta-analytic evaluation of organizational support theory. [Apoyo organizacional percibido: una evaluación metaanalítica de la teoría del apoyo organizacional]. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>

Mehdibeigi, N. (2017). The role of perceived organizational support in

organizational commitment with the mediation role of mental health. [El rol del apoyo organizacional percibido en el compromiso organizacional con el rol mediador de la salud mental]. *Management Researches*, 10(35), 131-158. <https://doi.org/10.22111/jmr.2017.3299>

Mekpor, B. y Dartey, K. (2017). Leadership styles and employees' voluntary work behaviors in the Ghanaian banking sector. [Estilos de liderazgo y comportamientos de trabajo voluntario de los empleados en el sector bancario de Ghana]. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(1), 74-88. <https://doi.org/10.1108/LODJ-09-2015-0207>

Mengo, A. (2019). *Relación entre Gestión de Talento Humano y el liderazgo transformacional en docentes del colegio La Salle, Arequipa 2018*. [Tesis de Pregrado, Universidad Católica Santa María] <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/9178>

Moreno, O. (2001). Incremento de la satisfacción y del compromiso organizacional de los empleados a través del liderazgo efectivo. *Academia, Revista Latinoamericana de Administración*, 26, 5-17.

Mungaray L., Osuna, J., Ramírez U., Ramírez A. y Escamilla D. (2015). Emprendimientos de micro y pequeñas empresas mexicanas en un escenario local de crisis económica: El caso de Baja California, 2008-2011. *Frontera Norte*, 27(53), 115-146.

Nadal, C.; Soler, V. y García, P. (2014). Enfoque sistémico en la gestión de los recursos humanos de las organizaciones. *3C Empresa*, 3(3), 131-146.

Organización Internacional del Trabajo (2019). COVID-19 y el mundo del trabajo. <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--es/index.htm>

Organización Mundial de la Salud (2019). COVID-19: Cronología de la actuación de la OMS. <https://www.who.int/es/news/item/27-04-2020-who-timeline---covid-19>

Pacheco, G. y Webber, D. (2016). Job satisfaction: how crucial is participative

decision making?. [Satisfacción laboral: ¿qué importancia tiene la toma de decisiones participativa?]. *Personnel Review*, 45(1), 183-200.

Pardo, C. y Días, O. (2015). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo Organizacional. *Suma de Negocios*, 5(11), 39-48.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700187>

Peñalver, A. (2019). Líder transformador. *Capital Humano*, 343.

Pizzete, M. y Birck, E. (2019). Liderazgo y gestión de personas hoy en día. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*, 2(6), 69- 77.
ISSN: 2448-0959.
<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracion-de-empresas/liderazgo-y-gestion>

Ramírez, R., Herrera, B. y Villalobos, J. (2018). Proceso de talento humano en la gestión estratégica. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 18, 2076-2101.

Reynaldos, K. (2020). Cambio y Liderazgo: aprendizaje organizacional en tiempos de pandemia. *Revista médica de Chile*, 148(9), 1375-1377. <https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872020000901375>

Rivera, M. (2015). Determinant factors for small business to achieve innovation, high performance and competitiveness: organizational learning and leadership style. [Factores determinantes para que las pequeñas empresas logren innovación, alto desempeño y competitividad: aprendizaje organizacional y estilo de liderazgo]. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 169, 43-52. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.284>

Rodríguez, D. (2009) *La creación y gestión del conocimiento en las organizaciones educativas: Barreras y Facilitadores*. [Tesis de Posgrado, Universitat Autònoma de Barcelona]

Romero, A., Ortiz, L. y Barrezueta, K. (2017). El talento humano como ventaja competitiva. *Revista Cognosis*, 2(4).

- Saheed, A., Ghavifekr, S. y Megat Daud, A. (2018). Predictors of organizational citizenship behavior in higher education institutions: implication for effective leadership. [Predictores del comportamiento de ciudadanía organizacional en instituciones de educación superior: implicaciones para un liderazgo efectivo]. *Educational Leader*, 6, 29-49.
- Saki, R., Dasti, M. y Nasri, S. (2015). Study of principals leadership style with organizational silence. [Estudio del estilo de liderazgo de los directores con silencio organizacional]. *Organizational Resources Management Researchs*, 5(1), 85-108. <http://ormr.modares.ac.ir/ar-ticle-28-6740-en.html>
- Sanaatjoo, A. y Mohmoudi, H. (2015). Investigating the relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior in libraries of Ferdowsi University of Mashhad. [Investigando la relación entre justicia organizacional y comportamiento de ciudadanía organizacional en bibliotecas de la Universidad Ferdowsi de Mashhad]. *Library and Information Research*, 5(1), 235-254.
- Sarfaz, H. (2017). Strategic leadership development: simplified with bloom's taxonomy. [Desarrollo de liderazgo estratégico: simplificado con la taxonomía de Bloom]. *Industrial and Commercial Training*, 49(1), 40- 47. <https://doi.org/10.1108/ICT-08-2016-0056>
- Senge, P. (1994) *La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Granica, España.
- Sol, J. y Campos, M. (2020) ¿Y si la incertidumbre fuese tu mejor oportunidad de liderazgo? Liderazgo en la nueva realidad. *Assets*.
- Stahl, G., Miska, C., Puffer, S. y McCarthy, D. (2016), Responsible global leadership in emerging markets. En J. Osland, M. Li & M. Mendenhall. [Liderazgo global responsable en mercados emergentes. En J. Osland, M. Li y M. Mendenhall]. *Advances in Global Leadership*, 9, 79-106. <https://doi.org/10.1108/S1535-120320160000009005>
- Torner, C. (2020). Pandemia Covid 19 y liderazgo adaptativo. Importancia de su

relación en una organización del sector eléctrico colombiano. Cuadernos Latinoamericanos de Administración. 16(31).
<https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v16i31.3209>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de Consistencia

Título: Gestión de talento humano y el estilo de liderazgo en BESALCO PERU SAC en tiempos de pandemia COVID-19					
Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Metodología	Población
¿Qué relación existe entre la Gestión de talento humano y el estilo de liderazgo en BESALCO PERÚ SAC durante el 2021?	Existe relación directa entre la gestión del Talento Humano y el Estilo de Liderazgo en BESALCO PERÚ SAC	General:	Variable 1:	Tipo de estudio:	La población con la que se realizó la medición de resultado de la muestra son trabajadores de BESALCO PERÚ SAC (CONSORCIO JJC BESALCO) entre las edades de 20 a 50 años usando varios perfiles de puestos para alcanzar el objetivo del estudio realizado.
		Determinar la relación entre la Gestión de talento humano y el estilo de liderazgo en la empresa BESALCO PERÚ SAC durante el 2021	Gestión de talento Humano	Descriptivo correlacional.	
				Diseño:	
				Investigación cuantitativa - no Experimental.	
				Muestra:	
		75 trabajadores de la empresa BESALCO PERÚ SAC (CONSORCIO JJC BESALCO) personal indirecto y directo.			
		Específicos:	Variable 2:	Técnicas:	
		OE1: Identificar el nivel de Gestión de talento Humano y dimensiones en la empresa BESALCO PERÚ SAC, 2021	Liderazgo	Encuesta	
				Instrumentos:	

	<p>OE2. Identificar el nivel de influencia de estilo de liderazgo y dimensiones en BESALCO PERÚ SAC, 2021</p>		
	<p>OE3: Determinar la relación entre la gestión de talento humano y sus dimensiones y el estilo de liderazgo predominante en BESALCO PERU SAC, 2021</p>	<p>Cuestionario</p>	

Anexo 02. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de talento humano	Según Rodríguez (2009), la gestión del talento humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo “es obtener la máxima creación de valor para la organización”, a través de una conjugación de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivos en el entorno actual y futuro.	Se considero 2 dimensiones dentro de la Gestión de talento humano donde se detalla los aspectos internos, externos y para el cortejo de dichas dimensiones se utilizó la escala de Likert a través de los indicadores aplicándolos a los colaboradores de BESALCO PERÚ SAC (CONSORCIO JJC BESALCO).	Interna	Conocimientos	Ordinal
				Habilidades	
				Capacitaciones	
				Motivaciones	
			Externa	Actitudes	
				Clima laboral	
				Perspectiva de Desarrollo Profesional	
				Condición de riesgo laboral	
				Reconocimiento	
Estilo de Liderazgo	Según Senge (1994) el liderazgo es la creación de un ámbito en el que los seres humanos continuamente profundizan en su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que tiene que ver con la creación de nuevas realidades.	Se considera 3 estilos de liderazgo: transaccional, situacional, humanista y para el cortejo de dichas dimensiones se utilizó la escala de Likert a través de los indicadores aplicándolos a los colaboradores de BESALCO PERÚ SAC (CONSORCIO JJC BESALCO).	Transaccional	Influencia Idealizada	Ordinal
				Motivación inspiracional	
				Estimulación intelectual	
				Consideración Individual	

			Situacional	Recompensa contribuyente
				Gestión por Excepción
			Humanista	Servicio a otros
				Sentido
				Influencia
				Legado
				Trascendencia

Anexo 03. Instrumentos de medición de variables

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Adaptado considerando varias teorías

Estimado(a) Colaborador(a):

El presente cuestionario en calidad de investigación académica, la finalidad de medir la Gestión de talento Humano por ello es que le solicitamos responder con toda sinceridad una serie de preguntas.

INSTRUCCIONES:

Debe marcar cada ítem que se presenta con un ASPA (X), además solicitamos responder todas las preguntas ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial.

PARTE 1: Datos Generales

1. **Sexo:** Femenino () Masculino ()
2. **Edad:** _____
3. **Nivel de Educación:** Secundaria Completa () Bachiller () Técnico ()
Magister () Egresado () Doctorado ()
4. **Cargo que desempeña en la empresa:**

La escala tiene 5 Criterios que se detallan a continuación:

Criterios	Puntaje
Totalmente en desacuerdo	1
Desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente acuerdo	5

No	Ítems	Respuesta				
		1	2	3	4	5
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO – INTERNA					
1.	Cuentas con el conocimiento y las experiencias para desarrollar tus funciones.					
2.	Mientras estoy en el trabajo, estoy 100% enfocado en mis responsabilidades y deberes laborales.					
3.	Pones en práctica tus conocimientos con los demás cumpliendo con los protocolos adecuados.					
4.	Mi jefe inmediato me da a conocer de manera clara y concisa cuáles son las funciones que me competen.					
5.	Uso la tecnología digital con frecuencia para el					

	desarrollo de actividades laborales.					
6	Eres capaz de detectar problemas y darle la solución en el momento adecuado.					
7	Ante un conflicto presentado en tu centro de trabajo controlas adecuadamente tus emociones.					
8	Recibí la inducción adecuada para realizar tus funciones, asimismo tuviste las herramientas necesarias.					
9	Estoy de acuerdo con la gestión de comunicaciones dadas por la empresa con las acciones tomadas por la pandemia.					
10	Creer que es importante las capacitaciones del personal.					
11	Creer que es suficiente la información que recibes por parte de la empresa.					
12	Estas realmente motivado por el personal de la empresa.					
13	Mi jefe me hace extensivas sus felicitaciones cada vez que hago un buen trabajo.					
14	Realizo los protocolos de bioseguridad establecidos para cuidarme y cuidar a los demás.					
15	Mi supervisor o jefe de trabajo parece que se preocupa por mí como persona.					
16	Eres capaz de realizar actividades innovadoras en tu centro de trabajo.					
17	Presentas participación activa en tu puesto trabajo.					
18	Dejas el trabajo sin terminar para después por estar fuera de tu horario de trabajo					
19	Me preocupa mucho contagiarme de COVID-19 en mi centro de trabajo.					
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO- EXTERNO					
20	Consortio fomentar actividades recreativas y remotas.					
21	Creer que se promueve la comunicación de empresa hacia el trabajador.					
22	Creer que la empresa cuida tu salud y la de los demás colaboradores.					
23	Creer que Consortio tiene una buena percepción ante los trabajadores.					
24	Se siente a gusto laborando bajo los protocolos establecidos en obra.					
25	Tengo la oportunidad de desarrollar una línea de carrera en la empresa.					
26	La empresa cumple con tu perfil de desarrollo profesional.					

27	Crees que el COVID- 19 limita tus funciones en el trabajo.					
28	Con relación a las condiciones físicas de su puesto de trabajo (iluminación, temperatura, ventilación, espacio, volumen de ruidos, etc.), consideras que éste es el más adecuado.					
29	Sientes que los controles establecidos por la empresa ayudan a contrarrestar el nivel de contagio y llevar un buen control de los casos positivos de COVID-19.					
30	Consortio, reconoce, por lo menos una vez al año el esfuerzo y el tiempo que le dedicas a tu trabajo.					
31	Sientes que la empresa ratifica tu esfuerzo.					
32	Tu jefe inmediato escucha tus opiniones y las comparte con el equipo de trabajo para cumplir con los objetivos de la organización.					
33	El jefe empodera a sus trabajadores asumiendo la responsabilidad final de los resultados obtenidos por su equipo.					
34	En consorcio valoran tu esfuerzo y dedicación haciéndote llegar mensajes motivacionales.					
35	Con esta nueva normalidad crees que tienes un equilibrio entre el tu trabajo y la vida privada.					
36	Estás de acuerdo con que se realice pausas activas para disminuir el estrés.					

CUESTIONARIO SOBRE ESTILO DE LIDERAZGO

Adaptado considerando varias teorías

Estimado(a) Colaborador(a):

El presente cuestionario en calidad de investigación académica, la finalidad de medir la influencia de liderazgo por lo que le solicitamos responder con toda sinceridad una serie de preguntas.

INSTRUCCIONES:

Debe marcar cada ítem que se presenta con un ASPA (X), además solicitamos responder todas las preguntas ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial.

PARTE 1: Datos Generales

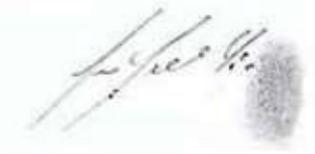
1. **Sexo:** Femenino () Masculino ()
2. **Edad:** _____
3. **Nivel de Educación:** Secundaria Completa () Bachiller () Técnico ()
Magister () Egresado () Doctorado ()
4. **Cargo que desempeña en la empresa:**

La escala tiene 5 Criterios que se detallan a continuación

Criterios	Puntaje
Totalmente en desacuerdo	1
Desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

No	Ítems	Respuesta				
		1	2	3	4	5
	LIDERAZGO TRANSACCIONAL					
1.	La dirección de la empresa comparte su liderazgo.					
2.	Sientes que eres un líder dentro de la empresa o de tu grupo de trabajo.					
3.	Siempre hago frente durante una situación adversa esperando el mejor resultado.					
4.	Los jefes como líderes motivan al personal, proporcionando respaldo de su trabajo.					
5.	En el consorcio hay más líderes que jefes.					
6	La empresa busca estimular a que sus colaboradores sean innovadores, creativos y buscar la solución a los problemas que puedan darse.					
7	La empresa capacita a sus trabajadores para mejorar sus competencias laborales.					

8	Crees que Consorcio proporciona nuevas ideas y enfoques para solucionar problemas.					
9	Los colaboradores se sienten identificados y orgullosos de los logros obtenidos por la empresa porque dan muestras de ejemplo y buen trabajo en equipo.					
10	Crees que tu líder delega funciones de forma gradual.					
	LIDERAZGO SITUACIONAL					
11	Consorcio te toma en cuenta el reconocimiento cuando se consiguen objetivos y metas.					
12	Actúas según el código de ética de la empresa.					
13	Me cuesta asumir los problemas cuando la situación es complicada.					
	LIDERAZGO HUMANISTA					
14	Tu líder toma interés en ayudar a sus trabajadores al ser motivados.					
15	Respeto a las demás personas cumpliendo los compromisos que asume con ellos.					
16	La empresa mostro soporte social económico, psicológico hacia los colaboradores que contrajeron COVID-19.					
17	La empresa cumple con su responsabilidad social.					
18	Sientes que tu líder te comprende y tiene un trato cordial contigo.					
19	Da una respuesta eficaz con los recursos asignados.					
20	Crees que los Lideres cumplen con su palabra.					
21	La línea de mando contribuye con el cumplimiento de las medidas preventivas contra el COVID-19 en su equipo de trabajo.					
22	Consideras que tu líder es una persona planificada y asigna correctamente los roles antes de la realización de un trabajo.					
23	Los líderes de Consorcio son capaces de enfrentar desafíos y situaciones emergentes que lo requieran.					
24	Crees que hubo ausencia de liderazgo durante la pandemia COVID-19.					
25	Crees que tu líder demuestra virtudes como confianza, fuerza y audacia.					
26	Crees que tu líder opina y actúa según lo que piensa: es sincero y transparente.					
27	Te sientes cómodo en tu ambiente laboral y cultura					

Arequipa 24 / 06 / 2021	29649013		0348
LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO	COLEGIATURA

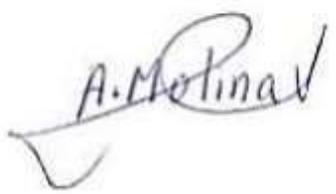
Arequipa 24 / 06 / 2021	29649013		0348
LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO	COLEGIATURA

Arequipa 27 / 06 / 2021	29231055		0679
LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO	COLEGIATURA

Arequipa 27 / 06 / 2021	29231055	 Firma del docente	0679
LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO	COLEGIATURA

Arequipa 26 / 06 / 2021	29583608		0729583608
LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO	COLEGIATURA

EXTERNA	Consortio fomentar actividades recreativas remotas. y			X			X				X				X			X			X				X
	Crees que se promueve la comunicación de empresa hacia el trabajador.			X			X				X				X			X			X				X
	Crees que la empresa cuida tu salud y la de los demás colaboradores.			X			X				X				X			X			X				X
	Crees que Consortio tiene una buena percepción ante los trabajadores.			X			X				X				X			X			X				X
	Tengo la oportunidad de desarrollar una línea de carrera en la empresa.			X			X				X				X			X			X				X
	La empresa cumple con tu perfil de desarrollo profesional.			X			X				X				X			X			X				X
	Crees que el COVID-19 limita tus funciones en el trabajo.			X			X				X				X			X			X				X
	Con relación a las condiciones físicas de su puesto de trabajo (iluminación, temperatura, ventilación, espacio, volumen de ruidos, etc.), consideras que éste es el más adecuado.			X			X				X				X			X			X				X
	Sientes que los controles establecidos por la empresa ayudan a contrarrestar el nivel de contagio y llevar un buen control de los casos positivos de COVID-19.			X			X				X				X			X			X				X
Consortio, reconoce, por lo menos una vez al año el esfuerzo y el			X			X				X				X			X			X				X	

Arequipa 26 / 06 / 2021	29583608		0729583608
LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO	COLEGIATURA

Anexo 05. Autorización de realización de investigación

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo Garay Ortiz Guillermo Martin con identificado con DNI 40125104, en mi calidad de Administrador de proyecto **BESALCO PERU SAC** con **R.U.C N° 20565538510**, identificada con su nombre comercial **CONSORCIO JJC BESALCO** ubicada en Urb. Leuro Av. Alfredo Benavides 768 Miraflores- Lima.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al Srta. Granda Aranibar Natali Maibey, identificada con DNI N° 73783207, de la universidad Cesar Vallejo presentando la tesis para obtener el grado académico de titulación en la Carrera profesional Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa:

INFORMACION SOBRE EL AREA DE GESTION DE TALENTO HUMANO Y EL LIDERAZGO DE LA EMPRESA con la finalidad de que pueda desarrollar su () Trabajo de Investigación, (X) Tesis, para optar al grado de () Bachiller, o (X) Título Profesional.

Adjunto a esta carta, está la siguiente documentación:

(X) Ficha RUC

(X) Vigencia de poder (Para informes de suficiencia profesional)

() Otro (ROF, MOF, Resolución, etc. Para el caso de empresas públicas, válido tanto para tesis, trabajo de Investigación o trabajo de Suficiencia Profesional)

*Nota: En el caso este formato se usa como regularización o continuidad del trámite durante la coyuntura de emergencia – COVID -19.

Indicar si el representante que autoriza la información de la empresa solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

() Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

(X) Mencionar el nombre de la empresa.



JJC  CONSORCIO JJC-BESALCO
GUILLERMO MARTIN GARAY ORTIZ
ADMINISTRADOR DE PROYECTO

Garay Ortiz Guillermo Martin

DNI:40125104

El Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Granda Aranibar Natali Maibey

DNI: 73783207

Anexo 07. Cálculo de Validez de Instrumentos

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ITEM	CALIFICACIONES DE LOS JUECES			SUMA	V	CALIFICACIONES DE LOS JUECES			SUMA	V	CALIFICACIONES DE LOS JUECES			SUMA	V	V-AIKEN GENERAL
	CLARIDAD					PERTINENCIA					RELEVANCIA					
	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3			JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3			JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3			
1	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
2	1	1	0.7	2.7	0.90	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	0.97
3	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
4	1	1	1	3	1.00	1	0.8	1	2.8	0.93	1	1	1	3	1.00	0.98
5	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
6	1	0.7	1	2.7	0.90	0.8	1	1	2.8	0.93	1	1	1	3	1.00	0.94
7	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	0.8	2.8	0.93	0.98
8	1	1	0.7	2.7	0.90	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	0.97
9	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
11	1	1	1	3	1.00	1	1	0.7	2.7	0.90	1	1	1	3	1.00	0.97
11	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
12	1	1	0.7	2.7	0.90	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	0.97
13	1	1	1	3	1.00	1	0.8	1	2.8	0.93	0.8	1	0.8	2.6	0.87	0.93
14	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
15	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
16	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
17	0.8	1	1	2.8	0.93	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	0.98
18	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
19	1	0.7	1	2.7	0.90	0.8	1	1	2.8	0.93	1	0.8	1	2.8	0.93	0.92
20	1	1	1	3	1.00	1	1	0.7	2.7	0.90	1	1	1	3	1.00	0.97
21	0.8	1	1	2.8	0.93	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	0.98
22	1	1	0.8	2.8	0.93	1	0.7	1	2.7	0.90	1	1	1	3	1.00	0.94
23	1	1	1	3	1.00	0.8	1	1	2.8	0.93	1	1	1	3	1.00	0.98
24	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	0.8	1	1	2.8	0.93	0.98
25	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
26	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	0.8	1	2.8	0.93	0.98
27	0.8	0.8	0.8	2.4	0.80	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	0.93

28	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	0.8	1	1	2.8	0.93	0.98
29	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
30	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	0.8	2.8	0.93	0.98
31	1	1	1	3	1.00	1	0.8	1	2.8	0.93	1	1	1	3	1.00	0.98
32	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
33	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
34	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00
35	1	1	1	3	1.00	0.8	1	1	2.8	0.93	1	1	1	3	1.00	0.98
36	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00

ESTILO DE LIDERAZGO

ITEM	CALIFICACIONES DE LOS JUECES					CALIFICACIONES DE LOS JUECES					CALIFICACIONES DE LOS JUECES					SUMA	V	V-AIKEN GENERAL
	CLARIDAD			SUMA	V	PERTINENCIA			SUMA	V	RELEVANCIA							
	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3			JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3			JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3					
1	0.8	1	1	2.8	0.93	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	0.98		
2	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00		
3	0.8	1	1	2.8	0.93	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	0.98		
4	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00		
5	1	1	0.8	2.8	0.93	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	0.98		
6	1	0.7	1	2.7	0.90	0.7	1	1	2.7	0.90	1	1	1	3	1.00	0.93		
7	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	0.9	2.9	0.97	0.99		
8	1	1	1	3	1.00	1	0.9	1	2.9	0.97	1	1	1	3	1.00	0.99		
9	1	0.8	0.9	2.7	0.90	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	0.97		
11	0.8	1	1	2.8	0.93	1	1	1	3	1.00	1	0.9	1	2.9	0.97	0.97		
11	1	1	1	3	1.00	0.7	1	0.9	2.6	0.87	1	1	1	3	1.00	0.96		
12	1	1	0.7	2.7	0.90	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	0.97		
13	1	1	1	3	1.00	1	0.9	1	2.9	0.97	0.9	1	0.9	2.8	0.93	0.97		
14	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00		
15	1	0.7	1	2.7	0.90	0.9	1	1	2.9	0.97	1	1	1	3	1.00	0.96		
16	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00		
17	0.7	1	1	2.7	0.90	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	0.97		
18	1	1	0.8	2.8	0.93	1	1	0.8	2.8	0.93	1	1	1	3	1.00	0.96		
19	1	0.7	1	2.7	0.90	1	1	1	3	1.00	1	0.9	1	2.9	0.97	0.96		
20	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	0.8	2.8	0.93	0.98		
21	1	1	0.8	2.8	0.93	1	1	1	3	1.00	1	0.7	1	2.7	0.90	0.94		
22	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1.00		
23	0.8	0.8	0.8	2.4	0.80	1	0.9	1	2.9	0.97	1	1	1	3	1.00	0.92		
24	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	0.9	1	1	2.9	0.97	0.99		
25	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	1	0.8	2.8	0.93	0.98		
26	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	1	0.9	1	2.9	0.97	0.99		
27	0.8	1	1	2.8	0.93	1	1	1	3	1.00	1	1	1	3	1.00	0.98		

Anexo 08. Prueba de Normalidad de datos

Prueba de normalidad

H₀ La distribución de datos es normal.

H₁ La distribución de datos no es normal.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión Del Talento Humano	,226	70	,000
Estilo De Liderazgo	,264	70	,000

En el análisis de normalidad se observó que la variable Gestión del Talento Humano posee una significancia de 0.000 y la variable estilo de liderazgo obtuvo una significancia de 0.000, las cuales al ser inferiores al p valor de 0.05 denotan que se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, la distribución de datos no es normal, por ende, se empleará el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Anexo 09. Evidencias

TESTIMONIO

NUMERO: QUINCE MIL QUINIENTOS CINCUENTA Y CUATRO
MINUTA: QUINCE MIL CIENTO CUARENTA Y SIETE

KR-454437

MODIFICACION DE OTORGAMIENTO DE PODERES
Y PODERES ESPECIFICOS

QUE OTORGAN JJC CONTRATISTAS GENERALES S.A. Y BESALCO PERU
S.A.C.

I N T R O D U C C I O N :
EN LA CIUDAD DE LIMA A LOS VEINTIDOS (22) DIAS DEL MES DE DICIEMBRE DEL AÑO DOS MIL
VEINTE (2020), ANTE MI ALFREDO PAINO SCARPATI, NOTARIO DE LIMA.
C O M P A R E C E N :
DON: JOHNNY OSWALDO VILLANUEVA CHAVARRI, QUIEN MANIFIESTA SER DE NACIONALIDAD:
PERUANA, DE ESTADO CIVIL: CASADO, DE PROFESION U OCUPACION: INGENIERO, Y DOMICILIAR EN
ESTA CAPITAL, DEBIDAMENTE IDENTIFICADO CON DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD NUMERO:
69118992.
DON: MAURICIO MARTIN GARMA RODRIGUEZ, QUIEN MANIFIESTA SER DE NACIONALIDAD: PERUANA,
DE ESTADO CIVIL: CASADO, DE PROFESION U OCUPACION: INGENIERO, Y DOMICILIAR EN ESTA
CAPITAL, DEBIDAMENTE IDENTIFICADO CON DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD NUMERO:
18311282.
QUIENES EN ESTE ACTO DECLARAN PROCEDER EN NOMBRE Y REPRESENTACION DE JJC CONTRATISTAS
GENERALES S.A., RESPECTO DE LA QUE, CONFORME A LO ESTABLECIDO EN EL PRIMER PARRAFO DEL
ARTICULO 9 DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1372, SE HA CUMPLIDO CON VERIFICAR EN EL SISTEMA
SUNAT, QUE ESTA HA PRESENTADO LA DECLARACION DEL BENEFICIARIO FINAL, CON REGISTRO
UNICO DE CONTRIBUYENTE NUMERO: 26166163471, CON DOMICILIO EN AVENIDA ALFREDO BENAVIDES
NUMERO 768, PISO 9, DISTRITO DE MIRAFLORES, PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DE LIMA;
DEBIDAMENTE FACULTADOS SEGUN CONSTA DE LOS PODERES INSCRITOS EN LA PARTIDA NUMERO
11613380 DEL REGISTRO DE PERSONAS JURIDICAS DE LIMA.
DON: JAVIER RAMON SALAZAR FLORES, QUIEN MANIFIESTA SER DE NACIONALIDAD: PERUANA, DE
ESTADO CIVIL: CASADO, DE PROFESION U OCUPACION: EMPRESARIO, Y DOMICILIAR EN ESTA
CAPITAL, DEBIDAMENTE IDENTIFICADO CON DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD NUMERO:
96459634.
DON: GUIDO ODON NANETTI SANDOVAL, QUIEN MANIFIESTA SER DE NACIONALIDAD: PERUANA, DE

ALFREDO PAINO SCARPATI
NOTARIO DE LIMA

CONCILIATORIAS CONVOCADAS DENTRO DE LOS PROCESOS JUDICIALES DE LOS QUE FORME PARTE EL CONSORCIO, DENTRO DEL LIMITE DE US\$ 30,000.00 (TREINTA MIL Y 00/100 DOLARES AMERICANOS) O SU EQUIVALENTE EN MONEDA NACIONAL. SI POR CUALQUIER RAZON SE SUPERA ESTE LIMITE, NECESARIAMENTE DEBERAN INTERVENIR CONJUNTAMENTE UN APODERADO DEL GRUPO 1 CON UN APODERADO DEL GRUPO 2 CONFORME A LO SEÑALADO EN EL NUMERAL 1.3 DE LA ESCRITURA PUBLICA DE PODERES"=====

2.6 COMO CONSECUENCIA DE LO SEÑALADO EN LOS PARRAFOS PRECEDENTES, LOS GRUPOS DE APODERADOS DESIGNADOS POR LAS PARTES PARA EL CONSORCIO QUEDAN CONFORMADOS DE LA SIGUIENTE MANERA:=====

• GRUPO 1:=====

- ANTONIO MANUEL LIEBMINGER PACE, CON DNI NO. 09383605.=====
- HERNAN DANIEL BAHAMONDE AGUSTO, CON DNI 10394862.=====
- JOHNNY OSWALDO VILLANUEVA CHAVARRY, IDENTIFICADO CON 09118992.=====
- ALVARO RAFAEL SALAZAR COTRINA, IDENTIFICADO CON DNI N° 06776010.=====
- FRANCISCO ERNESTO VALDEZ VILLAFUERTE, IDENTIFICADO CON DNI N° 09247300.=====
- PATRICIA MILAGROS HERRERA CABANILLAS, IDENTIFICADA CON DNI NO. 09532461.=====

• GRUPO 2:=====

- GUILLERMO GARCIA CANO, DE NACIONALIDAD ESPAÑOLA, IDENTIFICADO CON PASAPORTE ESPAÑOL N° XDC 290050 Y CEDULA DE IDENTIDAD N° 14.743.090-6.=====
- JUAN CRISTOBAL ICAZA ARRAU, DE NACIONALIDAD CHILENA, IDENTIFICADO CON PASAPORTE CHILENO N° P02187843 Y CEDULA DE IDENTIDAD N° 9.588.911-5.=====
- JAVIER RAMON SALAZAR FLORES, IDENTIFICADO CON 06450634.=====
- GUIDO ODON NANETTI SANDOVAL, IDENTIFICADO CON DNI N° 07415464.=====
- ENRIQUE JAVIER BARRAGAN BRAVO, IDENTIFICADO CON DNI N° 09136612.=====
- JUAN CARLOS GALVEZ GANOZA, IDENTIFICADO CON DNI N° 10272303.=====
- ALAIN PAOLO FELICE ESPINOSA, IDENTIFICADO CON PASAPORTE CHILENO N° F25060295 Y CEDULA DE IDENTIDAD N° 10.398.130-1.=====

• GRUPO 3: - JOHNNY OSWALDO VILLANUEVA CHAVARRY, IDENTIFICADO CON DNI NO. 09118992.=====

- MAURICIO MARTIN GARMA RODRIGUEZ, IDENTIFICADO CON DNI NO. 10311282.=====
- MARCELO ZEGARRA MARMANILLO, IDENTIFICADO CON DNI NO. 23992476.=====
- FRANCISCO JAVIER VILCA ALFARO, CON DNI 07262416.=====

- GUILLERMO MARTIN GARAY ORTIZ, CON DNI NO. 40125104.=====

• GRUPO 4:=====

- EDUARDO JAHN BARRIENTOS, DE NACIONALIDAD CHILENA, IDENTIFICADO CON CEDULA DE IDENTIDAD N° 13.551.661-9.=====
- MAURICIO JOSE CABALLERO FARRO, IDENTIFICADO CON DNI NO. 25831583.=====
- MARIA MARCELA AMEZAGA CASTAÑEDA DE MELENDEZ, IDENTIFICADA CON DNI NO. 08220583.=====
- RAFAEL GABRIEL NEIRA VARGAS, IDENTIFICADO CON DNI NO. 29514696.=====
- JUAN CARLOS RIVERA MUJICA, IDENTIFICADO CON DNI N° 23979692.=====

CLAUSULA TERCERA.=====

PODERES ESPECIFICOS .=====

POR ESTE INSTRUMENTO LAS PARTES OTORGAN PODER A LOS SEÑORES GIULIANO LEONIDAS GONZALES



FICHA RUC : 20565538510
BESALCO PERU S.A.C.

Número de Transacción : 422329327
 CIR - Constancia de Información Registrada

Información General del Contribuyente

Apellidos y Nombres ó Razón Social : BESALCO PERU S.A.C.
 Tipo de Contribuyente : 39-SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
 Fecha de Inscripción : 16/09/2014
 Fecha de Inicio de Actividades : 16/09/2014
 Estado del Contribuyente : ACTIVO
 Dependencia SUNAT : 0023 - INTENDENCIA LIMA
 Condición del Domicilio Fiscal : HABIDO
 Emisor electrónico desde : 26/10/2018
 Comprobantes electrónicos : FACTURA (desde 26/10/2018),BOLETA (desde 26/10/2018)

Datos del Contribuyente

Nombre Comercial : -
 Tipo de Representación : -
 Actividad Económica Principal : 4210 - CONSTRUCCIÓN DE CARRETERAS Y VÍAS DE FERROCARRIL
 Actividad Económica Secundaria 1 : 4290 - CONSTRUCCIÓN DE OTRAS OBRAS DE INGENIERÍA CIVIL
 Actividad Económica Secundaria 2 : 4312 - PREPARACIÓN DEL TERRENO
 Sistema Emisión Comprobantes de Pago : MANUAL
 Sistema de Contabilidad : MANUAL/COMPUTARIZADO
 Código de Profesión / Oficio : -
 Actividad de Comercio Exterior : **SIN ACTIVIDAD**
 Número Fax : -
 Teléfono Fijo 1 : 1 - 6156200
 Teléfono Fijo 2 : 1 - 6141300
 Teléfono Móvil 1 : 1 - 986677648
 Teléfono Móvil 2 : -
 Correo Electrónico 1 : claudia.fernandez@jjc.com.pe
 Correo Electrónico 2 : -

Domicilio Fiscal

Actividad Economica : 4210 - CONSTRUCCIÓN DE CARRETERAS Y VÍAS DE FERROCARRIL
 Departamento : LIMA
 Provincia : LIMA
 Distrito : MIRAFLORES
 Tipo y Nombre Zona : URB. LEURO
 Tipo y Nombre Vía : AV. ALFREDO BENAVIDES
 Nro : 768
 Km : -
 Mz : -

Anexo 10. Baremos

Gestión Del Talento Humano					
				Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	Válido	Acumulado
Válido	Pésimo	16	22,9	22,9	22,9
	Moderado	42	60,0	60,0	82,9
	Óptimo	12	17,1	17,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Interna					
				Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	Válido	Acumulado
Válido	Pésimo	14	20,0	20,0	20,0
	Moderado	45	64,3	64,3	84,3
	Óptimo	11	15,7	15,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Externo					
				Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	Válido	Acumulado
Válido	Pésimo	14	20,0	20,0	20,0
	Moderado	42	60,0	60,0	80,0
	Óptimo	14	20,0	20,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Estilo De Liderazgo					
				Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	Válido	Acumulado
Válido	Bajo	13	18,6	18,6	18,6
	Medio	45	64,3	64,3	82,9
	Alto	12	17,1	17,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Transaccional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	13	18,6	18,6	18,6
	Medio	50	71,4	71,4	90,0
	Alto	7	10,0	10,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Situacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	22	31,4	31,4	31,4
	Medio	43	61,4	61,4	92,9
	Alto	5	7,1	7,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Humanista

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	17	24,3	24,3	24,3
	Medio	48	68,6	68,6	92,9
	Alto	5	7,1	7,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	