



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

El Talento Humano y su influencia en el Comportamiento
Organizacional en una empresa Constructora de Trujillo 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Mendoza Anticona, Nick Joel (ORCID: 0000-0003-3102-5449)

Rojas Rojas, Dante Herberth (ORCID: 0000-0002-9896-9594)

ASESOR:

Mg. Nauca Torres, Enrique Santos (ORCID: 0000-0002-5052-1723)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios y nuestro señor Jesucristo por ser la razón de vida y fuerzas para cumplir mis objetivos.

A mi hermosa esposa e hijos quienes siempre estuvieron para acompañarme a lo largo del camino brindándome las fuerzas para seguir adelante.

Nick

A Dios por guiarme cada día.
A mis padres, hermanos y demás familiares.

Dante

Agradecimiento

Agradezco a mis padres y a mi hermano por apoyo incondicional en todos estos años, a mis mentores, profesores por sus conocimientos impartidos.

Nick

Agradezco a mis padres, hermanos y familiares, quienes siempre me apoyaron y empujaron a salir adelante.

Dante

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1 Tipo y diseño de investigación	9
3.1.1 Tipo de investigación	9
3.1.2 Diseño de investigación	9
3.2 Variables y operacionalización	10
3.2.1 Variable 1: talento humano	10
3.2.2 Variable 2: Comportamiento organizacional	10
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	10
3.3.1 Población.....	10
3.3.2 Muestra.....	10
3.3.3 Muestreo.....	10
3.3.4 Unidad de análisis	11
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.5 Procedimiento	12
3.6 Método de análisis de datos.....	12
3.7 Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS.....	14
4.1 Objetivo específico 01	14
4.2 Objetivo específico 02	15
4.3 Objetivo específico 03	16
4.4 Objetivo general	17
V. DISCUSIÓN	18
VI. CONCLUSIONES	22
VII. RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS.....	24
ANEXOS	27

Índice de tablas

Tabla 1: Instrumentos de recolección de datos.....	11
Tabla 2: Coeficiente de alfa de Cronbach	12
Tabla 3: Prueba de normalidad.....	12
Tabla 4: Nivel de talento humano de los trabajadores de la empresa.....	14
Tabla 5: Nivel de comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa	15
Tabla 6: Influencia de las dimensiones del talento humano en el comportamiento organizacional.....	16
Tabla 7: Influencia entre el talento humano y el comportamiento organizacional	17

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general identificar la influencia que existe entre el talento humano y el comportamiento organizacional de una empresa constructora en la ciudad de Trujillo. Se realizó un estudio descriptivo tipo aplicado, de diseño no experimental transversal y de alcance correlacional. La muestra fue el total de la población conformada por 55 colaboradores de la empresa a quienes se les aplicó una encuesta tipo Likert mediante un cuestionario de 48 preguntas el cual fue validado por tres expertos en la materia. Los resultados arrojaron un nivel de Rho de Spearman de 0,589 indicando una correlación positiva moderada. Se determinó el nivel de talento humano y el nivel del comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa. Por último, se pudo conocer la influencia de cada dimensión del talento humano sobre el comportamiento organizacional con una Sig. <0,05. Se concluyó que existe influencia entre el talento humano y el comportamiento organizacional dentro de la empresa constructora, además, los trabajadores de la empresa presentan un nivel alto de talento humano mientras que el comportamiento organizacional presenta un nivel alto con tendencia a la baja.

Palabras clave: Talento humano, Comportamiento organizacional, Influencia.

Abstract

The general objective of this research was to identify the influence that exists between human talent and the organizational behavior of a construction company in the city of Trujillo. An applied descriptive study was carried out, with a non-experimental cross-sectional design and a correlational scope. The sample was the total population made up of 55 employees of the company to whom a Likert-type survey was applied through a questionnaire of 48 questions which was validated by three experts in the field. The results showed a Spearman's Rho level of 0.589, indicating a moderate positive correlation. The level of human talent and the level of organizational behavior of the company's workers were determined. Finally, it was possible to know the influence of each dimension of human talent on organizational behavior with a Sig. <0.05. It was concluded that there is an influence between human talent and organizational behavior within the construction company, in addition, the company's workers have a high level of human talent while organizational behavior has a high level with a downward trend.

Keywords: Human talent, Organizational behavior, Influence.

I. INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años el boom de las empresas constructoras ha logrado la admiración de muchos, no solo en la región, también en el país. Sin embargo, en su mayoría no había una buena gestión del talento humano, impidiendo obtener mejores resultados.

“El Talento humano es un campo de acción suficiente e impresionante con una mentalidad predominante en las organizaciones. Depende del entorno además de otros aspectos, entre ellos las políticas de la empresa, su estructura, el medio ambiente, sus actividades y un sin número de variables”.(Chiavenato, 2016).

“El Comportamiento Organizacional nos refiere a como las personas y las organizaciones interactúan entre sí de manera recíproca. Esta disciplina nació para ver cómo actúa el comportamiento humano en las organizaciones”. Chiavenato (2016). También se define como: “estudia la influencia que tienen las personas o grupo de personas sobre el comportamiento de las empresas y conocer el mejoramiento de las organizaciones”.(Robbins, 2017).

“Hoy en día, las organizaciones están ampliando su visión y tomando acciones estratégicas; En este campo, el proceso de producción se realiza mediante la participación de los socios, los cuales aportan un recurso. Los colaboradores asociados a las empresas generan aportes de valor agregado, aportan conocimiento, competencia y capacidad de toma de decisiones Identificación y selección de soluciones alternativas de apoyo a la organización”. (Chiavenato, 2017).

Dicho esto, en toda organización se nota la importancia e incidencia del comportamiento humano para el logro del éxito esperado, por eso es imperativo analizar y evaluar de forma permanente el talento humano puesto que las interacciones que se producen entre él y el ambiente laboral que lo rodea son determinantes en su personalidad y tienen vital importancia en su desarrollo e influencia como trabajador, teniendo en cuenta que está sujeto a un cambio continuo y si la empresa cambia, él debe cambiar al mismo ritmo y todo el personal deberá sujetarse a una nueva normativa, cuando fuera necesario, bajo la batuta del gerente quien direcciona el andar de la organización. (Mendoza y Rojas, 2021).

Durante la primera mitad del año 2020, se redujeron un 42% las operaciones dentro de las empresas constructoras del Perú y fue recién en setiembre de ese año que se empezó a ver una pequeña mejoría debido a que el talento humano fue regresando a sus centros de trabajo. La producción en las empresas, si bien seguía disminuida, solo presento una desviación de 6.95% la cual era el menor resultado negativo de los últimos meses. Poco a poco estaban volviendo a cómo eran antes de la pandemia. (El Comercio, 2020).

La empresa constructora e inmobiliaria estudiada inició sus actividades en el año 1999 con inversión 100% peruana. Está dedicada a la investigación y desarrollo de proyectos no solo en Trujillo, sino en todo el país. Durante este periodo, ha logrado un crecimiento constante, respeto y prestigio dentro del sector de la construcción donde tienen proyectos como casas, departamentos, inmobiliarias y centros comerciales. A raíz de la covid-19, modificaron sus normas, la distancia obligatoria influyó en el trato hacia los trabajadores como la suspensión perfecta de labores e incluso hasta el despido de algunos de ellos, lo cual se vio reflejado en sus resultados, las obras quedaron paralizadas por meses debido a que todo el talento humano se vio obligado a quedarse en casa y no se pudo cumplir con los tiempos establecidos.

El problema de investigación, fue el siguiente: ¿De qué manera el talento humano tiene influencia en el comportamiento organizacional de una constructora en la ciudad de Trujillo – 2021? Además, se consideró las siguientes preguntas específicas: ¿Cuáles el nivel del talento humano en los trabajadores de una constructora de la ciudad de Trujillo – 2021?, ¿Cuál es el nivel del comportamiento organizacional del personal de una constructora de la ciudad de Trujillo – 2021? ¿Cuáles la influencia de cada dimensión del talento humano en el comportamiento organizacional de una empresa constructora de la ciudad de Trujillo – 2021?

De acuerdo a Hernández, Fernández, & Baptista, (2014), fueron tres los criterios para la justificación de esta investigación. En primer lugar, se vio la conveniencia porque se buscó evidenciar la influencia entre el talento humano y el comportamiento organizacional de una constructora de la ciudad de Trujillo – 2021. Durante el estudio se encontraron algunas deficiencias en la gestión del talento humano por lo que se planteó adoptar un nuevo sistema para mejorar el

área de recursos humanos y generar mayores y mejores resultados. Además, presentó una justificación social porque beneficio a la organización mediante un mejor rendimiento de los trabajadores. Por último, se cumplió con el criterio de implicaciones prácticas al proponer una nueva metodología que para resolver los diferentes inconvenientes que aparezcan en la empresa y a la vez servirían como antecedente para futuros trabajos y quedará como guía para otros investigadores que elijan realizar temas similares

El objetivo general de esta investigación fue: identificar la influencia entre el talento humano y el comportamiento organizacional de una constructora en la ciudad de Trujillo. Además, se establecieron como objetivos específicos: identificar el nivel del talento humano en los trabajadores en una constructora de la ciudad de Trujillo, determinar el nivel del comportamiento organizacional en los colaboradores de una constructora de la ciudad de Trujillo, y por último, evaluar la influencia que presentan las dimensiones del talento humano en el comportamiento organizacional de una constructora de la ciudad de Trujillo.

Para la presente investigación se planteó la hipótesis: **Hi:** El talento humano influye de manera positiva en el comportamiento organizacional de una constructora en la ciudad de Trujillo en 2021. Por otro lado, también se vio necesario argumentar: **Ho:** El talento humano influye de manera negativa en el comportamiento organizacional de una empresa constructora en la ciudad de Trujillo en 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Analizando el entorno internacional, se encontró una investigación realizada por Iturralde, et al., (2020) la cual tuvo como objetivo entender el éxito de las empresas medianas de la ciudad de Machala en Ecuador generado por una adecuada gestión del talento humano. El estudio presentó un enfoque cuantitativo, no experimental y transaccional, con una participación de 50 representantes de empresas locales a quienes se les aplicó un cuestionario de 20 preguntas. Los resultados arrojaron que existe una correlación positiva la cual permitió confirmar las hipótesis planeadas. Por último, se concluyó que la gestión del talento humano desde la formación, el desarrollo de habilidades y el cambio organizacional son factores influyentes de manera positiva en el éxito de las medianas empresas.

Ramírez, et al., (2019) en su artículo de investigación, nos señalaron que el objetivo era analizar el enfoque de estrategias mediante la Gestión del Talento Humano en empresas de Chile, Colombia y Venezuela. Para este proyecto se utilizó una metodología de tipo descriptiva no experimental aplicando una encuesta de nueve preguntas como instrumento de recolección, la misma que fue dirigida a 55 gerentes. Los resultados obtenidos reflejaron las diferencias significativas acerca de la gestión del talento humano de los países estudiados. En conclusión, entre todos los aspectos estudiados, lo más influyentes para la gestión del talento humano es la identidad de las personas y la ejecución de sus funciones a la hora de cumplir sus metas y su impacto, se ve la influencia de las teorías de acuerdo a los enfoques del talento humano.

Por otro lado, Diaz & Quintana (2021) afirmaron en su artículo que el talento humano ha tenido una evolución constante y su objetivo es conocer la importancia de su gestión y su reflejo en la producción de una empresa ecuatoriana mediante un análisis coherente y ordenado. Se realizó una investigación bibliográfica descriptiva, cualitativa y correlacional analizando criterios y pensamientos de diferentes autores. Los resultados señalaron que los stakeholders tienen repercusiones en la productividad empresarial. De esta manera concluyó que el

talento humano es primordial para las empresas. Las necesidades de las organizaciones son distintas a las del siglo pasado por lo que deben tener la suficiencia para adaptarse a las nuevas demandas del mercado y a los cambios que presentan para asegurar su supervivencia a mediano y largo plazo.

De acuerdo al entorno nacional, la investigación de López (2017) tuvo como objetivo conocer si entre la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional de una empresa limeña existe relación entre sí. Su investigación fue descriptiva - correlacional de diseño no experimental y aplicando una encuesta como instrumento de recolección de datos con un total de 46 preguntas a 30 colaboradores de la organización. Es así que los resultados arrojaron un valor de correlación de $r=0.992$ y un nivel de significancia de $p=0.000$. Por lo tanto, se concluyó que si existe una relación entre el comportamiento organización y la gestión del talento humano de la empresa limeña en el año 2017.

En su investigación, Sosa (2016) tuvo como objetivo conocer si existe dentro de la oficina de soporte informático de un hospital limeño relación entre el talento humano y el comportamiento organizacional. La metodología fue de enfoque cuantitativo, siguiendo el grado de descripción de correlación y un diseño no experimental. Tuvo una participación de 43 empleados la cual correspondió al total la población. Como técnica se utilizó la encuesta y dos cuestionarios como herramientas. Los resultados indicaron que la gestión del talento humano está estrechamente relacionada con el comportamiento organizacional en la oficina.

La investigación realizada por Huamán (2018) tuvo como objetivo determinar si en la constructora CMP contratistas General E.I.R.L en la ciudad de Ucayali en el año 2018 hay una relación entre el comportamiento organizacional y la productividad de sus empleados. Presentó un enfoque cuantitativo, cuyo tipo de investigación es descriptiva – correlacional. Su diseño fue no experimental, correlacional, transversal y tuvo una población de 45 trabajadores de la empresa utilizando un cuestionario como herramienta. Luego de la aplicación de la prueba de Spearman a las variables, los resultados arrojaron una correlación de $r = 0.955$

y un nivel de significancia de ($p < 0.00$). Por lo tanto, se entendió que existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y la productividad de los empleados en Constructora CMP Contratistas General EIRL, Ucayali. 2018.

En su investigación, Carpio (2019) tuvo como principal objetivo determinar cómo los trabajadores de una empresa constructora en el sur del Perú perciben la gestión del talento humano. Mediante un estudio correlacional se evaluó a 50 trabajadores de la organización a los cuales se les aplicó como instrumento una encuesta para conocer la percepción que tienen acerca de la gestión del talento humano. De acuerdo a los resultados, el 62% de los trabajadores encuestados señalaron que la gestión del talento humano está entre un buen y excelente desempeño. De esta manera, se concluyó que hay una percepción positiva de esta variable por parte de los trabajadores de la empresa.

Morales (2018) tuvo como objetivo conocer la relación que existe, dentro de una empresa constructora limeña, entre la gestión del talento humano y la satisfacción de sus clientes. Se realizó una investigación descriptiva aplicando como instrumento una encuesta a 30 trabajadores de la empresa. Los resultados arrojaron que existe un nivel de correlación positiva con una significancia $p = 0.004 <$ al nivel bilateral 0.01; además, se presenta un 99% de nivel de confianza, de esta manera, se concluyó que existe una correlación moderada entre ambas variables.

En la investigación de Salvador, (2018) su objetivo general fue definir la relación en un colegio de la ciudad de Huaral entre el comportamiento organizacional y el talento humano. El método utilizado fue hipotético deductivo, tipo de investigación básica, grado de correlación y enfoque cuantitativo; Diseño no experimental - transversal. Tuvo una población de 100 maestros, la muestra fue de 80 maestros y la muestra fue intencionalmente no probabilística. La tecnología utilizada para recopilar la información es una encuesta. Los resultados mostraron una correlación $r = 0,408$ y una significancia $p = 0,000$ entre el talento humano y el comportamiento organizacional. En conclusión, existe evidencia suficiente para

decir que si existe una relación entre estos dos factores.

Tomando en cuenta otras definiciones conceptuales de la variable del talento humano, Iturralde, et al. (2020) señalan que "El talento humano se ha convertido en uno de los puntos de mayor relevancia para las organizaciones, debido a que se considera fundamental tener personal altamente calificado para lograr mejores resultados."

Para Cori, et al., (2019), "La gestión del talento humano consiste en elaborar herramientas que sean útiles para que el personal pueda comprometerse con los ideales de la organización".

"El talento humano es un factor que hay que nutrir en organizaciones de todos los tamaños con el objetivo de generar competitividad y productividad y de esa manera poder lograr una mejor sostenibilidad, siempre teniendo en cuenta el entorno que los rodea". (Iglesias, et al., 2017)

Para poder entender mejor esta variable, se tomaron en cuenta tres dimensiones, las cuales son las más utilizadas por los autores. En primer lugar, se vio la responsabilidad a quien Chiavenato (2016) define como "La obligación de gestión asumida por la organización de implementar para proteger y que a su vez promuevan el bienestar de los trabajadores y los intereses de la organización en particular". Además, se habló también de la motivación la cual se define como aquellos "Se entiende como los procesos, la dirección y la intensidad de las personas para lograr sus objetivos". (Robbins, 2017). Por último, el liderazgo, "Es la capacidad de dirigir las acciones de grupos de personas en una determinada dirección, inspirar valores laborales y anticipar escenarios en desarrollo para las acciones de este grupo." (Alles, 2016).

De acuerdo a la variable de comportamiento organizacional, Huamán, (2020) señaló que "El comportamiento organizacional busca determinar cómo las actitudes de las personas son influenciadas por los grupos y el entorno dentro de las empresas, de esta manera se busca una mayor eficiencia en sus actividades".

León & Vargas, (2019) afirmaron que "El comportamiento organizacional es fundamental dentro de las organizaciones para lograr el compromiso de los empleados y mayores posibilidades de lograr metas, objetivos y resultados planificados".

Por otra parte, para Bravo, Hernández, Negrín, & Palacios, (2020) "El comportamiento organizacional examina la influencia de las personas y las estructuras dentro de las organizaciones y su comportamiento para luego aplicar el conocimiento en las empresas".

Enfocando las dimensiones de la variable del comportamiento organizacional, se encontró la satisfacción en el trabajo "Es el comportamiento de los trabajadores frente a una situación. Una persona que está muy satisfecha con su trabajo tiene una actitud positiva hacia él, de lo contrario su actitud será negativa". (Robbins, 2018). Otra dimensión usada con mayor frecuencia por los autores es la comunicación, según Chiavenato (2016) "Es el intercambio de información entre personas. Significa hacer popular un mensaje o información. En otras palabras, es uno de los procesos básicos de la experiencia humana y la organización social.". Por último, se vieron las políticas de la empresa, "La organización tiene que explicar las reglas y el comportamiento que deben tener los colaboradores para poder realizar sus respectivas tareas y labores." (Chiavenato, 2016)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

La presente investigación fue de tipo descriptiva, según Guevara, et al., (2020) es un método eficaz para la recolección de datos durante el proceso de investigación, el cual consiste en conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades. Además, fue de tipo correlacional porque se evaluó la relación que existe entre ambas variables. También tuvo un enfoque cuantitativo, debido a que los resultados se vieron plasmados mediante valores numéricos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Por otro lado, se consideró una investigación aplicada dado que su propósito fue desarrollar el conocimiento para solucionar un problema determinado. (Escudero & Cortez, 2018)

3.1.2 Diseño de investigación:

El diseño del presente estudio fue no experimental, ya que no se manipularon las variables de investigación, así el estudio del problema fue observado en su ambiente natural. Además, presentó un corte transversal, debido a que se realizó en un tiempo establecido. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). También presentó un alcance correlacional puesto que su propósito fue medir el grado de relación que existe entre ambas variables. (Hernández Sampieri, 2018)

Esquema:

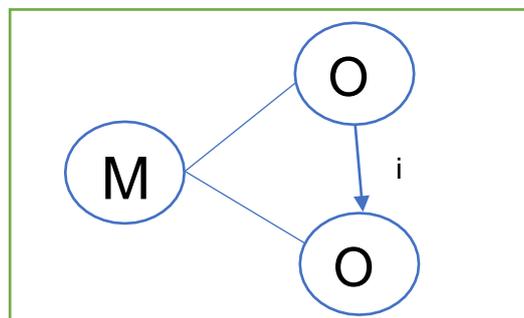
Donde:

M: Trabajadores de la empresa constructora.

O₁: Talento Humano (Variable 1)

O₂: Comportamiento Organizacional (Variable 2)

i: Influencia entre las variables.



3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Variable 1: talento humano

“El talento humano es un factor que hay que nutrir en organizaciones de todos los tamaños con el objetivo de generar competitividad y productividad y de esa manera poder lograr una mejor sostenibilidad, siempre teniendo en cuenta el entorno que los rodea.”, (Iglesias, et al., 2018).

3.2.2 Variable 2: Comportamiento organizacional

“El comportamiento organizacional busca determinar cómo las actitudes de las personas son influenciadas por los grupos y el entorno dentro de las empresas, de esta manera se busca una mayor eficiencia en sus actividades”. (Huamán, 2020)

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1 Población

Para esta investigación se consideró que la población fuesen los 55 trabajadores de la empresa constructora ubicada en la ciudad de Trujillo en el segundo semestre del año 2021.

Los criterios de inclusión considerados fueron todos los trabajadores presentes en la ciudad de Trujillo que tienen un contrato laboral vigente de manera indeterminada y con una antigüedad mayor a seis meses.

Los criterios de exclusión fueron aquellos trabajadores que se encuentran laborando en Moche, Chicama y Chiclayo y los trabajadores que recién se habían incorporado al equipo.

3.3.2 Muestra

El tipo de muestra fue censal se trabajará con el 100% de la población de la empresa. (Ramírez, 2012)

3.3.3 Muestreo

La presente investigación presentó un muestreo probabilístico; es decir, todos los miembros de la población presentan las mismas posibilidades de ser elegidos, dependiendo de sus características. (Sampieri, 2017).

3.3.4 Unidad de análisis

Los trabajadores de la constructora.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizaron las siguientes técnicas e instrumentos:

Tabla 1: Instrumentos de recolección de datos

Variable de estudio	Técnica	Ítems	Instrumento
Talento humano	Encuesta	14	Cuestionario
Comportamiento organizacional	Encuesta	14	Cuestionario

Elaboración propia

Validación

En primer lugar, el instrumento fue validado por el Mg. Enrique Santos Nauca Torres, docente de la Universidad César vallejo con 7 años de experiencia. También lo validó el Mg. José Adolfo Ruidías Rojas, docente de la escuela de Postgrado de la Universidad San Ignacio de Loyola con 20 años de experiencia en el tema. Por último, por el Dr. David Ubaldo Fhon Garrido, quien trabajó durante varios años como docente en la Universidad César Vallejo, además es el representante legal de la empresa constructora en estudio.

Confiabilidad

Mediante una prueba piloto a 22 trabajadores se realizó el cálculo del coeficiente del Alfa de Cronbach para poder medir la confiabilidad del instrumento y aplicarlo a la muestra.

Tabla 2: Coeficiente de alfa de Cronbach

Instrumento y variable	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia
Cuestionario acerca del talento humano	0.957	Muy bueno
Cuestionario acerca del comportamiento organizacional	0.930	Muy bueno

Elaboración propia

3.5 Procedimiento

Se procedió a hacer las coordinaciones con el Gerente General de la empresa constructora en estudio para obtener los permisos necesarios e ingresar a las instalaciones, además de obtener información de aquellos colaboradores que se encontraban laborando desde casa, como números de celular o correos electrónicos y así poder tener contacto con ellos y enviarles el cuestionario. Se realizó una encuesta de manera presencial a los 55 colaboradores de una empresa constructora, la cual tuvo 28 preguntas referentes a nuestras variables, 14 acerca del talento humano y 14 acerca del comportamiento organizacional.

3.6 Método de análisis de datos

Una vez realizada la recolección de datos, estos fueron registrados en el programa SPSS 25 para obtener los resultados mediante una prueba de normalidad de kolmogórov – Smirnov, debido a que se contó con una muestra mayor de 50. Los resultados arrojaron un nivel de significancia menor a 0,05, por lo tanto, es no paramétrica; es decir, no existe normalidad y se utilizó el coeficiente del análisis de correlación Rho Spearman.

Tabla 3: Prueba de normalidad

Variable	Kolmogórov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Talento humano	0,263	55	0,000
Comportamiento Organizacional	0,329	55	0,000

De acuerdo a los resultados, al no existir normalidad se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

3.7 Aspectos éticos

Para esta investigación, los artículos considerados y las publicaciones bibliográficas fueron presentados de acuerdo al ámbito internacional respetando las normas APA, y de acuerdo a las normas nacionales, se respetarán los estatutos dados por la UCV, manteniendo en secreto la identidad de las personas encuestadas. Así mismo, no se manipuló ni adulteró la información recolectada.

IV. RESULTADOS

4.1 Objetivo específico 01:

Identificar el nivel del talento humano en los trabajadores en una empresa constructora de la ciudad de Trujillo.

Tabla 4: Nivel de talento humano de los trabajadores de la empresa.

Variable / dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Variable: Talento humano	Bajo	5	9,1%
	Medio	6	10,9%
	Alto	44	80,0%
Dimensión 1: Responsabilidad	Bajo	4	7,3%
	Medio	2	3,6%
	Alto	49	89,1%
Dimensión 2: Interés	Bajo	7	12,7%
	Medio	4	7,3%
	Alto	44	80,0%
Dimensión 3: Logros	Bajo	6	10,9%
	Medio	11	20,0%
	Alto	38	69,1%
Dimensión 4: Motivación	Bajo	15	27,3%
	Medio	2	3,6%
	Alto	38	69,1%

Interpretación

De acuerdo la tabla 4, el nivel de percepción del talento humano por parte de los trabajadores es alto en un 80,0 %, 10,9 % considera que es medio y solo un 9,1% es bajo. Asimismo, una vez que se vio cada dimensión, se observó que existen unos puntos en los cuales todavía no se logran los números deseados. La responsabilidad presenta un nivel alto de 89,1%, un nivel medio de 3,6% y un nivel bajo de 7,3%. El interés indica un nivel alto de 80%, un nivel medio de 7,3% y un nivel bajo de 12,7%. Los logros señalan un nivel alto de 69,1%, un nivel medio de 20% y un nivel bajo de 10,9%. Por último, la motivación arroja un nivel alto de 69,1%, un nivel medio de 3,6% y un nivel bajo de 27,3%.

4.2 Objetivo específico 02:

Identificar el nivel del comportamiento organizacional en los colaboradores en una empresa constructora de la ciudad de Trujillo.

Tabla 5: Nivel de comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa.

Variable / dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Variable: Comportamiento organizacional	Bajo	25	45,5%
	Medio	1	1,8%
	Alto	29	52,7%
Dimensión 1: Beneficios	Bajo	4	7,3%
	Medio	1	1,8%
	Alto	50	90,9%
Dimensión 2: Políticas	Bajo	25	45,5%
	Medio	0	0,0%
	Alto	30	54,5%
Dimensión 3: Satisfacción	Bajo	24	43,6%
	Medio	21	38,2%
	Alto	10	18,2%
Dimensión 4: Comunicación	Bajo	22	40,0%
	Medio	0	0,0%
	Alto	33	60,0%

Interpretación

En los resultados en la tabla 5 se pudo observar que la variable comportamiento organizacional presenta un nivel alto de 52,7%, un nivel medio de 1,8% y un nivel bajo de 45,5%. Además, la primera dimensión, beneficios, tuvo un nivel alto de 90,9%, un nivel medio de 1,8% y un nivel bajo de 7,3%. La dimensión de las políticas de la empresa presentó un nivel alto de 54,5% y un nivel bajo de 45,5%. La dimensión de satisfacción laboral indicó 18,2% de nivel alto, 38,2% de nivel medio, teniendo 43,6% de nivel bajo. Por último, la dimensión de comunicación señala un nivel alto de 60,0% y nivel bajo de 40,0%.

4.3 Objetivo específico 03:

Evaluar la influencia que presenta en el comportamiento organizacional las dimensiones del talento humano de una constructora de la ciudad de Trujillo.

Tabla 6: Influencia de las dimensiones del talento humano en el comportamiento organizacional.

Dimensiones del talento humano	Coefficiente	Comportamiento organizacional
Responsabilidad	Rho de Spearman	0,314
	Sig.	0,019
Interés	Rho de Spearman	0,453
	Sig.	0,001
Desempeño	Rho de Spearman	-0,087
	Sig.	0,526
Motivación	Rho de Spearman	0,580
	Sig.	0,000

Interpretación

Una vez aplicada la prueba de Rho de Spearman, se obtuvo que la dimensión de responsabilidad presenta una correlación positiva baja de 0,314 y una significancia $p = 0,019$ indicando la influencia en la variable de comportamiento organizacional. La dimensión de interés arroja una correlación moderada positiva de 0,453 y una significancia $p = 0,001$ señalando influencia en la variable de comportamiento organizacional. La dimensión de logros señala una correlación negativa muy baja de -0,087 y una significancia de $p = 0,526$ indicando que no existe influencia. Además, la dimensión de motivación indica un nivel de correlación positiva moderada de 0,580 y una significancia $p = 0,000$ señalando que existe influencia.

4.4 Objetivo general:

Identificar la influencia que existe entre el talento humano y el comportamiento organizacional de una constructora en la ciudad de Trujillo.

Tabla 7: Influencia entre el talento humano y el comportamiento organizacional

Variables	Coefficiente Rho de Spearman	Sig.
Talento humano Comportamiento organizacional	0,589	0,000

Interpretación

Una vez realizada la prueba de Rho Spearman, se obtuvo un nivel de correlación positiva moderada de 0,589, además de un nivel de significancia $<0,05$, por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , es decir: El talento humano influye de manera positiva en el comportamiento organizacional de una constructora en la ciudad de Trujillo en 2021.

V. DISCUSIÓN

En la investigación se planteó como primer objetivo específico identificar el nivel de talento humano en los trabajadores en una empresa constructora de la ciudad de Trujillo. Para Giraldo y Valencia (2020), la aplicación de políticas de gestión del talento humano en diversas áreas, ejerce una notable influencia en el desempeño adecuado de las organizaciones. Del Barrio, et. Al. (2020) indicaron que el talento humano es la fuente principal de adaptación al entorno. En la presente investigación, se encontró un nivel de talento humano alto, según el 80% de los trabajadores, 10,9% de nivel medio y 9,1% de nivel bajo debido a que se entiende que es un área de vital importancia dentro de una empresa demostrando responsabilidad, poniendo interés, celebrando sus logros y sintiéndose motivados a la hora de realizar sus labores. En su investigación, los resultados de Del Pino (2017) difieren señalando que el 58% de los trabajadores de la empresa estudiada consideraron que el nivel de talento humano es bajo, 41,3% regular y 0,7% que es bueno por lo que consideraron necesario que se gestione con más eficiencia enfatizando en el fortalecimiento del desarrollo de las personas mediante capacitaciones. Por otro lado, en el estudio realizado por Ramírez, et. al. (2018), señalaron que, durante los últimos años en Latinoamérica, países como Argentina, Brasil, Ecuador y Perú, vienen implementando una adecuada gestión del talento humano en sus empresas, usando estrategias de acompañamiento al personal, además de nuevas políticas y reconocimientos logrando un efecto positivo en los resultados. De esta manera, se puede decir que la percepción del talento humano que presentan los trabajadores tiene un nivel alto en los últimos años, debido al esfuerzo que vienen poniendo las organizaciones en mejorar sus resultados.

El segundo objetivo específico fue identificar el nivel de comportamiento organizacional en los colaboradores en una empresa constructora de la ciudad de Trujillo. Dubrin (2016), señala que cuando hablamos de comportamiento organizacional nos referimos a un estudio de conocimientos relativos para entender como las personas actúan en las empresas. Bravo, et. al. (2020) indicaron que el comportamiento organizacional investiga el impacto de los individuos y las estructuras del comportamiento dentro de las organizaciones

para aplicar el conocimiento en las empresas. De acuerdo a esta investigación, la empresa constructora presenta un nivel alto de 57.7%, 1,8% de nivel medio y un nivel bajo de 45.5% debido que, a pesar de los altos beneficios, los colaboradores se sienten poco satisfechos con las políticas de la empresa y la forma en cómo se delegan los puestos de trabajo, esto explica su bajo nivel, además, la comunicación entre diferentes áreas es poco asertiva por lo que se propuso la creación de mesas ágiles integradas por personas de diferentes áreas para poder solucionar sus problemas así como abrir espacios fuera de la oficina en forma dinámica en pro de la comunicación. En su investigación Cruz, et. al. (2017), presentaron resultados que se asemejan a los de nosotros con un 43.06% de nivel bueno, 40.97% de nivel regular y 15.97% nivel bajo, señalando que la institución debería poner en práctica programas que promuevan la flexibilidad laboral, además, se encontró que un 93.70% de los trabajadores afirmaron que no se utilizan programas de comunicación para promover las relaciones entre las personas. De esta manera, se considera necesaria una reestructuración en esta área para levantar los niveles. Resultados similares presenta Del Pino (2017) quien observó que el 7,5% de los trabajadores consideran que el comportamiento organizacional presenta un nivel bajo, el 79,5 regular y el 13% bueno considerando que se debe brindar mayor valoración a los trabajadores y una mejor promoción de premios, bonos y otros alicientes para evitar el ausentismo laboral. En general, notamos que el comportamiento organizacional no ha estado bien desarrollado por las empresas durante los últimos años y es algo en lo que se debe poner énfasis si se desea salir adelante en un mercado que cada vez se hace más competitivo.

El tercer objetivo fue evaluar la influencia que presentan las dimensiones del talento humano en el comportamiento organizacional. Millán (2020) señaló que la responsabilidad llega con el cargo y que en una organización lo que se espera es que las personas actúen de manera responsable al momento de desempeñar sus funciones. Según la UAA (2018) los intereses profesionales son las actividades para las que se tiene predisposición según las preferencias personales. Chiavenato (2016) indicó que el desempeño laboral es la estrategia de como los colaboradores buscan conseguir sus objetivos. Chiavenato (2016) nos señaló que la motivación es dedicar nuestro esfuerzo a los objetivos de la

empresa para lograr necesidades propias. En la presente investigación se encontró que existe correlación positiva de las dimensiones de responsabilidad (0.314), interés (0.453) y motivación (0.580), además de un nivel de significancia $p < 0,05$ indicando la influencia con la variable de comportamiento organizacional. Por otro lado, la dimensión logros presentó una correlación negativa muy baja (-0.087) con el comportamiento organizacional y un nivel de significancia $p > 0,05$ señalando que no existe influencia entre la dimensión y la variable. Este punto se ve reflejado en las dimensiones del comportamiento organizacional, en específico la comunicación, la cual es baja en un porcentaje alto. En su investigación, Sosa (2016), señaló que la gestión del talento humano está estrechamente relacionada con el comportamiento organizacional. Salvador (2017) indicó que las dimensiones del talento humano presentan una relación positiva débil con el comportamiento organizacional determinando la influencia que presentan en esta variable. Del Pino (2017) concuerda en que existe relación entre las dimensiones del talento humano con la variable comportamiento organizacional. Dados estos resultados se puede decir que existen diferencias entre las diferentes áreas de la empresa.

Por último, el objetivo general fue identificar la influencia que existe entre el talento humano y el comportamiento organizacional en una empresa constructora de la ciudad de Trujillo. Para Orihuela, et. al. (2019), la gestión del talento humano radica en crear herramientas útiles mediante los cuales el personal pueda llegar a comprometerse con los objetivos organizacionales. Mientras que para Hanco (2017), las organizaciones y las entidades están puestas al servicio de las personas, en lugar de que las personas estén al servicio de las organizaciones. En esta investigación, encontramos que el talento humano influye en el comportamiento organizacional dado que se arrojó una correlación de 0.589 y una significancia $p=0.000$ determinando que existe relación positiva moderada entre ambas variables. En su investigación, López (2017) tuvo como resultados una correlación de 0.992 y un nivel de significancia de $p=0.000$ señalando que si existe relación entre el talento humano y el comportamiento organizacional de una empresa limeña. Salvador (2018), mostró una correlación de 0.408 y una significancia $p=0.000$ entre el talento humano y el comportamiento organizacional indicando que efectivamente existe relación

entre ambas variables. De acuerdo a las investigaciones presentadas, se puede afirmar que existe influencia entre el talento humano y el comportamiento organizacional y que ambas variables van de la mano para poder lograr los resultados deseados dentro de las organizaciones.

VI. CONCLUSIONES

1. El talento humano presenta una correlación positiva moderada con el comportamiento organizacional de la empresa constructora trujillana estudiada de acuerdo a los resultados de la prueba Rho Spearman (0,589). Además, mediante la misma prueba, se encontró un nivel de significancia de (0.00) señalando la influencia que presenta.
2. El talento humano de la constructora es de nivel alto al 80% demostrando que los colaboradores se sienten identificados con el desarrollo de la empresa. Se observó la responsabilidad que se tiene a la hora de cumplir con sus actividades, se conoció el interés que presentan con los objetivos de la empresa, se examinó el desempeño laboral a la hora de la realización de los proyectos y se conoció la motivación de los empleados a la hora de realizar sus trabajos.
3. El comportamiento organizacional de la constructora es de nivel alto al 52,7%, pero con una tendencia al nivel bajo de 45,5% debido a las políticas que presenta la empresa, las cuales se presentan de manera muy extensa, además de como se vienen manejando algunos temas a la hora de nombrar nuevos encargados de las áreas y por último, se conoció que la comunicación entre el personal de distintas áreas no es la más adecuada.
4. Las dimensiones responsabilidad, interés y motivación de la variable talento humano presentan una correlación positiva moderada e influyen de manera positiva en la variable comportamiento organizacional. Sin embargo, la dimensión desempeño laboral presenta una correlación negativa muy baja y no influye en el comportamiento organizacional de la empresa constructora.

VII. RECOMENDACIONES

Fortalecer el área de recursos humanos de la empresa evaluando la situación actual para conocer donde se encuentran, de esta manera se podrá tomar acciones acerca de lo que se está haciendo mal. Además, evaluar a los trabajadores, conocer sus fortalezas y debilidades y brindarles las herramientas necesarias para asegurar su desarrollo continuo y lograr los objetivos planteados.

Reconocer los logros de los trabajadores no solo de manera económica, también de manera significativa como en reuniones donde se felicite al personal más destacado del mes. Implementar una línea de carrera dentro de la empresa que permita a los colaboradores desarrollarse profesionalmente y brindar capacitaciones que los ayude a mantenerse activos y mejorar sus habilidades.

Reestructurar el manual de funciones de los trabajadores para que sea más fácil de entender, implementarlo de manera virtual, en redes sociales o en capacitaciones que faciliten a los trabajadores su comprensión. Generar mesas interactivas que permitan al personal de diferentes áreas relacionarse entre sí, de esta forma se mejorará la comunicación interna.

Promover el trabajo en equipo para lograr una mejor comunicación y puedan sentirse orgullosos no solo de ellos mismos, también de sus compañeros. Asimismo, plantear encuentros recreativos fuera de la empresa que permita la confraternidad entre los colaboradores. Delegar el trabajo de los trabajadores de acuerdo con las funciones que deben cumplir. Además, tomar en cuenta la opinión de todos los empleados y mostrar interés en sus ideas.

Realizar investigaciones acerca del talento humano y del comportamiento organizacional que permitan a los empleadores darse cuenta de los problemas que puede presentar la empresa a futuro y encontrar soluciones para conseguir mejor resultados y la obtención de sus objetivos.

REFERENCIAS

- Agudelo, B. (2019). Training of human talent and organizational strategy in Colombian companies. *Entramado*, 116 - 137.
doi:doi:https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383
- Alles, M. (2016). *Diccionario de competencias la trilogía*. Granica.
- Alvarez Risco, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. Lima: Repositorio Universidad de Lima.
- Bravo, C., Hernández, A., Negrin, E., & Palacios, W. (2020). Comportamiento organizacional con enfoque de sistemas en empresas comercializadoras. *Revista venezolana de Gerencia*, 900 -919.
- Carpio, R. (2019). *Relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa constructora del rubro de gasificación en el sur del Perú*. Arequipa.
- Chalán, M., Del Castillo, K., Escudero, R., Lamadrid, O., & Valega, H. (2019). The evolution of the human talent management area in private companies in Latin America. *Respositorio UPN*.
- Chiavenato. (2016). *Planeación Estratégica*. McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional* (3 ed.). Mcgraw-hill.
- Conrero, S., & Cravero, V. (2019). *Human talent in organizations: keys to enhance their development*. EDUCC.
- Cori, S., Hadi, M., & Pacovilca, O. (2019). Gestión del talento humano y compromiso organizacional en una universidad de Huancayo. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 1266 - 1288.
- Del Pino Enriquez, R. (2017). *Gestion del talento humano en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Comas*. Lima.
- Diaz, G., & Quintana, M. (2021). The management of human talent and its influence on the productivity of the organization. *Journal of the Young Ibero-American Accounting and Business Administration Group*, 29 - 48.
- Dubrin, A. (2020). *Essentials of Management*. wessex, inc.
- Escudero, C., & Cortez, L. (2018). *Qualitative techniques and methods for scientific research*. UMATCH.
- Garcés, L., & Valencia, A. (2021). Human talent in organizations: skills and

- projections. *Venezuelan Journal of Management*, 462 - 465. doi:<https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.1>
- Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Mundo de la investigación y el conocimiento*, 163-173. doi:10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173
- Hanco, E. (2018). Organizational behavior and quality of care in the health personnel of the Ate III Micronetwork. *UCV digital repository*. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22133>
- Hernández Sampieri, R. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana.
- Huamán, E. (2018). *Comportamiento organizacional y productividad de los colaboradores en la empresa constructora C.M.P. contratistas generales E.I.R.L.*
- Iglesias, M., Rosero, K., & Castañeda, J. (2017). La gestión del talento humano y su relación con la innovación en las pymes de la industria de alimentos. en Barranquilla - Colombia. *Espacios*, 03-21.
- Iturralde, K., Paltan, J., Ollague, J., & Pacheco, A. (2020). The management of human talent as a determining factor in the competitive success of medium-sized companies from Machalé. *Digital Publisher*, 342 - 359.
- León, S., & Vargas, L. (2019). Organizational behavior in private companies. A systematic review of the scientific literature of the last 10 years. *UPN Repository*.
- López, R. (2017). *Management of human talent and organizational behavior of the company Maotcsa san martin de porres, lima-2017*. UCV Repository.
- Ortega, M. (2015). *Dimensions of organizational behavior and organizational culture*. Cedesá.
- Ramírez, R., Espíndola, C., Ruiz, G., & Hugueth, A. (2019). Human talent management: analysis from the strategic approach. *Information Technology*, 167 - 176. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Rejes, J. (2020). *Conceptual analysis of organizational behavior*. Trujillo: UNAP Repository.
- Robbins. (2017). *Comportamiento Organizacional* (17 ed.). Pearson.

- Salvador, C. (2018). *Gestión del talento humano y el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés de los Reyes*. Lima.
- Sosa, N. (2016). *Gestión del Talento Humano y Comportamiento Organizacional en la oficina de soporte informático del Hospital Edgardo Rebagliati Martins Jesús María, 2016*.
- Torres, P., Hernández, O., Urbiola, A., & Florez, J. (2018). Behavior, learning and organizational culture in farmers from Colombian agricultural cooperatives. *Option*, 1529 - 1553.
- Velez, C., Arboleda, V., Chalapud, C., Giraldo, A., & Jaramillo, C. (2021). Training of human talent in nursing in Colombia. *Advances in Nursing*, 198 - 206. doi:<https://doi.org/10.15446/av.enferm.v39n2.90659>
- Vicente, J. (2014). *El ausentismo laboral y su incidencia en el proceso productivo*. Quito. Retrieved from <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3655>
- Vinueza, A., Ávalos, R., Dávalos, E., Coronel, J., & Miño, G. (2017). Caracterización de las dimensiones del modelo de talento humano basado en el clima organizacional de empresas de embutidos de Riobamba. *Revista Científica Multidisciplinaria Mikarimin*.

ANEXOS

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: El Talento Humano y su influencia en el Comportamiento Organizacional en una empresa Constructora de Trujillo 2021. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE TALENTO HUMANO

Definición de la variable: “El talento humano es la fuente principal de adaptación al entorno”. (Del Barrios, et al., 2020)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Responsabilidad	Compromiso	Asumo con responsabilidad las tareas asignadas por mi jefe.	1	1	1	1	
		Cumplo con el horario establecido y registro de puntualidad.	1	1	1	1	
		Cumplo con los tiempos establecidos por la empresa en la entrega de mis trabajos.	1	1	1	1	
Interés	Identidad	Me interesa el desarrollo de la empresa dentro del mercado.	1	1	1	1	

		Me siento comprometido con la empresa y sus objetivos.	1	1	1	1	
	compromiso	Participó activamente de las actividades programadas.	1	1	1	1	Evitar redundancia en el indicador
Desempeño Laboral	Logros	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	1	1	1	1	
		Me siento a gusto en esta organización.	1	1	1	1	
		Mi trabajo permite que desarrolle al máximo mis capacidades.	1	1	1	1	
		Mi trabajo contribuye con el alcance de los objetivos de la organización.	0	1	1	1	
		Los beneficios que me ofrecen en el trabajo son los adecuados.	0	1	0	0	
Motivación	Compromiso	Siempre estoy emocionado los lunes para ir a trabajar.	1	0	0	0	
		A menudo no me doy cuenta de lo rápido que pasa el día en el trabajo.	0	0	0	0	
	Reconocimiento	Mi equipo y compañeros reconocen mis contribuciones.	1	0	1	1	Mejorar redacción

Cuestionario para la variable Talento Humano

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Este cuestionario es anónimo, está dirigido a los trabajadores de la empresa constructora. Se estudiará sobre el talento humano y el comportamiento organizacional. La información que brinde será manejada con confidencialidad y la información será procesada y analizada solo con fines académicos, ¿desea participar como encuestado en esta investigación?

- O Si
- O No

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Responsabilidad	5	4	3	2	1
Asumo con responsabilidad las tareas asignadas por mi jefe.					
Cumplo con el horario establecido y registro de puntualidad.					
Cumplo con los tiempos establecidos por la empresa en la entrega de mis trabajos.					
Dimensión 2: Interés					
Me interesa el desarrollo de la empresa dentro del mercado.					
Me siento comprometido con la empresa y sus objetivos.					
Participo activamente de las actividades programadas.					
Dimensión 3: Desempeño Laboral					
Mi trabajo contribuye con el alcance de los objetivos.					
Me siento a gusto en esta organización.					
Mi trabajo permite que desarrolle al máximo mis capacidades.					
Las tareas que desempeño corresponden a mi función.					
Los beneficios que me ofrecen en el trabajo son los adecuados.					
Dimensión 4: Motivación					
Siempre estoy emocionado los lunes para ir a trabajar.					
Mi equipo y compañeros reconocen mis contribuciones.					
A menudo no me doy cuenta de lo rápido que pasa el día en el trabajo.					

¡Muchas gracias por su participación!

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Encuesta del Talento Humano
Objetivo del instrumento	Determinar la percepción de los trabajadores acerca de la gestión del talento humano dentro de la empresa.
Nombres y apellidos del experto	Nauca Torres Enrique Santos
Documento de identidad	41657065
Años de experiencia en el área	7 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad cesar vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	944603868
Firma	
Fecha	16 /11/ 2021

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Definición de la variable: “Es un proceso psicológico resultado de la interacción del individuo con el medio ambiente de la empresa”. (Madero y Olivas, 2016)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Salario y beneficios	Salario	El salario que percibo está de acuerdo con mis conocimientos.	1	1	1	1	
	Beneficios	Tengo otros beneficios como gratificaciones e incentivos.	1	1	1	1	
		Se reconocen mis vacaciones una vez cumplido los tiempos establecidos por ley.	1	1	1	1	
Políticas institucionales	Protocolos	La empresa da a conocer a sus trabajadores el plan operativo anual.	1	1	1	1	
		La empresa da a conocer a sus trabajadores su reglamento interno.	1	1	1	1	
	Análisis organizacional	Entiendo claramente la misión y visión de la organización.	1	1	1	1	
Satisfacción en el trabajo	Trabajo en equipo	Soy aceptado en mi equipo de trabajo.	1	1	1	1	
		Mi equipo de trabajo me hace sentir incómodo.	1	1	1	1	
		Mi equipo de trabajo toma en cuenta mis opiniones.	1	1	1	1	
	Condiciones laborales	Mi jefe valora mis aportes.	1	1	1	1	
		Me agrada la relación con los directivos de la empresa.	1	1	1	1	
Comunicación	Objetivo	Existe una buena comunicación entre los miembros de mi equipo.	1	1	1	1	
		El jefe se reúne con el personal para coordinar los aspectos del trabajo.	1	1	1	1	
	Ideología	La empresa cuenta con un buzón de quejas y sugerencias.	1	1	1	1	

Cuestionario para la variable Comportamiento Organizacional

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Salario y beneficios	5	4	3	2	1
El salario que percibo está de acuerdo con mis conocimientos.					
Tengo otros beneficios como gratificaciones e incentivos.					
Se reconocen mis vacaciones una vez cumplido los tiempos establecidos por ley.					
Dimensión 2: Políticas institucionales					
La empresa da a conocer a sus trabajadores el plan operativo anual.					
La empresa da a conocer a sus trabajadores su reglamento interno.					
Entiendo claramente la misión y visión de la organización.					
Dimensión 3: Satisfacción en el trabajo					
Soy aceptado en mi equipo de trabajo.					
Mi equipo de trabajo me hace sentir incómodo.					
Mi jefe valora mis aportes.					
Mi equipo de trabajo toma en cuenta mis opiniones.					
Me agrada la relación con los directivos de la empresa.					
Dimensión 4: Comunicación					
Existe una buena comunicación entre los miembros de mi equipo.					
El jefe se reúne con el personal para coordinar los aspectos del trabajo.					
La empresa cuenta con un buzón de quejas y sugerencias.					

¡Muchas gracias por su participación!

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Encuesta del Comportamiento Organizacional
Objetivo del instrumento	Conocer el punto de vista de los empleados de la organización
Nombres y apellidos del experto	Nauca Torres Enrique Santos
Documento de identidad	41657065
Años de experiencia en el área	7 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad cesar vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	944603868
Firma	
Fecha	16/11 / 2021

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: El Talento Humano y su influencia en el Comportamiento Organizacional en una empresa Constructora de Trujillo 2021. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE TALENTO HUMANO

Definición de la variable:

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Responsabilidad	Compromiso	Asumo con responsabilidad las tareas asignadas por mi jefe.	1	1	1	1	
		Cumplo con el horario establecido y registro de puntualidad.	1	1	1	1	
		Cumplo con los tiempos establecidos por la empresa en la entrega de mis trabajos.	1	1	1	1	
Interés	Identidad	Me interesa el desarrollo de la empresa dentro del mercado.	1	1	1	1	
		Me siento comprometido con la empresa y sus objetivos.	1	1	1	1	
	Compromiso	Participó activamente de las actividades programadas.	1	1	1	1	
		Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	1	1	1	1	

Desempeño Laboral	Logros	Me siento a gusto en esta organización.	1	1	1	1	
		Mi trabajo permite que desarrolle al máximo mis capacidades.	1	1	1	1	
		Mi trabajo contribuye con el alcance de los objetivos de la organización.	1	1	1	1	
		Los beneficios que me ofrecen en el trabajo son los adecuados.	1	1	1	1	
Motivación	Compromiso	Siempre estoy emocionado los lunes para ir a trabajar.	1	1	1	1	
		A menudo no me doy cuenta de lo rápido que pasa el día en el trabajo.	1	1	1	1	
	Reconocimiento	Mi equipo y compañeros reconocen mis contribuciones.	1	1	1	1	

Cuestionario para la variable Talento Humano

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Este cuestionario es anónimo, está dirigido a los trabajadores de la empresa constructora. Se estudiará sobre el talento humano y el comportamiento organizacional. La información que brinde será manejada con confidencialidad y la información será procesada y analizada solo con fines académicos, ¿desea participar como encuestado en esta investigación?

O Si

O No

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Responsabilidad	5	4	3	2	1
Asumo con responsabilidad las tareas asignadas por mi jefe.					
Cumplo con el horario establecido y registro de puntualidad.					
Cumplo con los tiempos establecidos por la empresa en la entrega de mis trabajos.					
Dimensión 2: Interés					
Me interesa el desarrollo de la empresa dentro del mercado.					
Me siento comprometido con la empresa y sus objetivos.					
Participo activamente de las actividades programadas.					
Dimensión 3: Logros					
Mi trabajo contribuye con el alcance de los objetivos.					
Me siento a gusto en esta organización.					
Mi trabajo permite que desarrolle al máximo mis capacidades.					
Las tareas que desempeño corresponden a mi función.					
Los beneficios que me ofrecen en el trabajo son los adecuados.					
Dimensión 4: Motivación					
Siempre estoy emocionado los lunes para ir a trabajar.					
Mi equipo y compañeros reconocen mis contribuciones.					
A menudo no me doy cuenta de lo rápido que pasa el día en el trabajo.					

¡Muchas gracias por su participación!

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Encuesta del Talento Humano
Objetivo del instrumento	Determinar la percepción de los trabajadores acerca de la gestión del talento humano dentro de la empresa.
Nombres y apellidos del experto	José Adolfo Ruidías Rojas
Documento de identidad	32980146
Años de experiencia en el área	20
Máximo Grado Académico	Magister en Administración de Empresas
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad San Ignacio de Loyola
Cargo	Profesor de la Escuela de Posgrado
Número telefónico	987720091
Firma	
Fecha	23/11/2021

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Definición de la variable:

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Salario y beneficios	Salario	El salario que percibo está de acuerdo con mis conocimientos.	1	1	1	1	
	Beneficios	Tengo otros beneficios como gratificaciones e incentivos.	1	1	1	1	
		Se reconocen mis vacaciones una vez cumplido los tiempos establecidos por ley.	1	1	1	1	
Políticas institucionales	Protocolos	La empresa da a conocer a sus trabajadores el plan operativo anual.	1	1	1	1	
		La empresa da a conocer a sus trabajadores su reglamento interno.	1	1	1	1	
	Análisis organizacional	Entiendo claramente la misión y visión de la organización.	1	1	1	1	
Satisfacción en el trabajo	Trabajo en equipo	Soy aceptado en mi equipo de trabajo.	1	1	1	1	
		Mi equipo de trabajo me hace sentir incómodo.	1	1	1	1	
		Mi equipo de trabajo toma en cuenta mis opiniones.	1	1	1	1	
	Condiciones laborales	Mi jefe valora mis aportes.	1	1	1	1	
		Me agrada la relación con los directivos de la empresa.	1	1	1	1	
Comunicación	Objetivo	Existe una buena comunicación entre los miembros de mi equipo.	1	1	1	1	
		El jefe se reúne con el personal para coordinar los aspectos del trabajo.	1	1	1	1	
	Ideología	La empresa cuenta con un buzón de quejas y sugerencias.	1	1	1	1	

Cuestionario para la variable Comportamiento Organizacional

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Salario y beneficios	5	4	3	2	1
El salario que percibo está de acuerdo con mis conocimientos.					
Tengo otros beneficios como gratificaciones e incentivos.					
Se reconocen mis vacaciones una vez cumplido los tiempos establecidos por ley.					
Dimensión 2: Políticas institucionales					
La empresa da a conocer a sus trabajadores el plan operativo anual.					
La empresa da a conocer a sus trabajadores su reglamento interno.					
Entiendo claramente la misión y visión de la organización.					
Dimensión 3: Satisfacción en el trabajo					
Soy aceptado en mi equipo de trabajo.					
Mi equipo de trabajo me hace sentir incómodo.					
Mi jefe valora mis aportes.					
Mi equipo de trabajo toma en cuenta mis opiniones.					
Me agrada la relación con los directivos de la empresa.					
Dimensión 4: Comunicación					
Existe una buena comunicación entre los miembros de mi equipo.					
El jefe se reúne con el personal para coordinar los aspectos del trabajo.					
La empresa cuenta con un buzón de quejas y sugerencias.					

¡Muchas gracias por su participación!

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Encuesta del Comportamiento Organizacional
Objetivo del instrumento	Conocer el punto de vista de los empleados de la organización
Nombres y apellidos del experto	José Adolfo Ruidías Rojas
Documento de identidad	32980146
Años de experiencia en el área	20
Máximo Grado Académico	Magister en Administración de Empresas
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad San Ignacio de Loyola
Cargo	Profesor de la Escuela de Posgrado
Número telefónico	987720091
Firma	
Fecha	23/11/2021

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: El Talento Humano y su influencia en el Comportamiento Organizacional en una empresa Constructora de Trujillo 2021. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE TALENTO HUMANO

Definición de la variable:

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Responsabilidad	Compromiso	Asumo con responsabilidad las tareas asignadas por mi jefe.	1	1	1	1	
		Cumplo con el horario establecido y registro de puntualidad.	1	1	1	1	
		Cumplo con los tiempos establecidos por la empresa en la entrega de mis trabajos.	1	1	1	1	
Interés	Identidad	Me interesa el desarrollo de la empresa dentro del mercado.	1	1	1	1	
		Me siento comprometido con la empresa y sus objetivos.	1	1	1	1	
	Compromiso	Participó activamente de las actividades programadas.	1	1	1	1	
		Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	1	1	1	1	

Desempeño Laboral	Logros	Me siento a gusto en esta organización.	1	1	1	1	
		Mi trabajo permite que desarrolle al máximo mis capacidades.	1	1	1	1	
		Mi trabajo contribuye con el alcance de los objetivos de la organización.	1	1	1	1	
		Los beneficios que me ofrecen en el trabajo son los adecuados.	1	1	1	1	
Motivación	Compromiso	Siempre estoy emocionado los lunes para ir a trabajar.	1	1	1	1	
		A menudo no me doy cuenta de lo rápido que pasa el día en el trabajo.	1	1	1	1	
	Reconocimiento	Mi equipo y compañeros reconocen mis contribuciones.	1	1	1	1	

Cuestionario para la variable Talento Humano

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Este cuestionario es anónimo, está dirigido a los trabajadores de la empresa constructora. Se estudiará sobre el talento humano y el comportamiento organizacional. La información que brinde será manejada con confidencialidad y la información será procesada y analizada solo con fines académicos, ¿desea participar como encuestado en esta investigación?

O Si

O No

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Responsabilidad	5	4	3	2	1
Asumo con responsabilidad las tareas asignadas por mi jefe.					
Cumplo con el horario establecido y registro de puntualidad.					
Cumplo con los tiempos establecidos por la empresa en la entrega de mis trabajos.					
Dimensión 2: Interés					
Me interesa el desarrollo de la empresa dentro del mercado.					
Me siento comprometido con la empresa y sus objetivos.					
Participo activamente de las actividades programadas.					
Dimensión 3: Desempeño Laboral					
Mi trabajo contribuye con el alcance de los objetivos.					
Me siento a gusto en esta organización.					
Mi trabajo permite que desarrolle al máximo mis capacidades.					
Las tareas que desempeño corresponden a mi función.					
Los beneficios que me ofrecen en el trabajo son los adecuados.					
Dimensión 4: Motivación					
Siempre estoy emocionado los lunes para ir a trabajar.					
Mi equipo y compañeros reconocen mis contribuciones.					
A menudo no me doy cuenta de lo rápido que pasa el día en el trabajo.					

¡Muchas gracias por su participación!

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	ENCUESTA DEL TALENTO HUMANO
Objetivo del instrumento	MEDIR LA DIMENSION DE LA RESPONSABILIDAD, LOGROS, INTELIGENCIA
Nombres y apellidos del experto	DAVID LIBALDO FLORES GARRIDO
Documento de identidad	17813684
Años de experiencia en el área	07
Máximo Grado Académico	DOCTOR
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UCV - UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Cargo	DOCENTE PARCIAL
Número telefónico	949356279
Firma	
Fecha	DD / MM / AAAA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Definición de la variable:

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Beneficios	Económicos	El salario que percibo está de acuerdo con mis conocimientos.	1	1	1	1	
	Sociales	Tengo otros beneficios como gratificaciones e incentivos.	1	1	1	1	
		Se reconocen mis vacaciones una vez cumplido los tiempos establecidos por ley.	1	1	1	1	
Políticas institucionales		La empresa da a conocer a sus trabajadores el plan operativo anual.	1	1	1	1	
		La empresa da a conocer a sus trabajadores su reglamento interno.	1	1	1	1	
		Entiendo claramente la misión y visión de la organización.	1	1	1	1	
Satisfacción en el trabajo		Soy aceptado en mi equipo de trabajo.	1	1	1	1	
		Mi equipo de trabajo me hace sentir incómodo.	1	1	1	1	
		Mi equipo de trabajo toma en cuenta mis opiniones.	1	1	1	1	
		Mi jefe valora mis aportes.	1	1	1	1	
		Me agrada la relación con los directivos de la empresa.	1	1	1	1	
Comunicación		Existe una buena comunicación entre los miembros de mi equipo.	1	1	1	1	
		El jefe se reúne con el personal para coordinar los aspectos del trabajo.	1	1	1	1	
		La empresa cuenta con un buzón de quejas y sugerencias.	1	1	1	1	

Cuestionario para la variable Comportamiento Organizacional

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Salario y beneficios	5	4	3	2	1
El salario que percibo está de acuerdo con mis conocimientos.					
Tengo otros beneficios como gratificaciones e incentivos.					
Se reconocen mis vacaciones una vez cumplido los tiempos establecidos por ley.					
Dimensión 2: Políticas institucionales					
La empresa da a conocer a sus trabajadores el plan operativo anual.					
La empresa da a conocer a sus trabajadores su reglamento interno.					
Entiendo claramente la misión y visión de la organización.					
Dimensión 3: Satisfacción en el trabajo					
Soy aceptado en mi equipo de trabajo.					
Mi equipo de trabajo me hace sentir incómodo.					
Mi jefe valora mis aportes.					
Mi equipo de trabajo toma en cuenta mis opiniones.					
Me agrada la relación con los directivos de la empresa.					
Dimensión 4: Comunicación					
Existe una buena comunicación entre los miembros de mi equipo.					
El jefe se reúne con el personal para coordinar los aspectos del trabajo.					
La empresa cuenta con un buzón de quejas y sugerencias.					

¡Muchas gracias por su participación!

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	ENCUESTA DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
Objetivo del instrumento	CONOCER DE LA OPINIÓN DE LOS EMPLEADOR
Nombres y apellidos del experto	DAVIS UBALDO FERNAN GARRIDO
Documento de identidad	17813684
Años de experiencia en el área	07
Máximo Grado Académico	DOCTOR
Nacionalidad	PERUANA
Institución	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Cargo	DOCENTE PARCIAL
Número telefónico	949356279
Firma	
Fecha	DD / MM / AAAA

Carta de Autorización

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

....., 15..... de octubre de 2021

Señores

Escuela de ... Administración

Universidad César Vallejo – Campus ... Trujillo.....

A través del presente, DAVID LIBALDO FLORES GARRIDO identificado (a) con DNI N° 17813684, representante de la empresa/institución BECTEK CONTRATISTAS S.A.C. con el cargo de APODERADO, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

- a) Nick Jod MENDOLA ANTICONA.....
- b) Dante Herbeth Rojas Rojas.....

Están autorizadas para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesistitulada.....
Si No
- b) Publicar el nombre de nuestra organización en la investigación
Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,


BECTEK CONTRATISTAS S.A.C.
.....
David U. Flores Garrido
APODERADO

Firma y Sello

Nombre y Apellidos DAVID FLORES GARRIDO.....

Cargo APODERADO.....

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo DAVID UBALDO FHON GARRIDO identificado con DNI 17813684, en mi calidad de: APODERADO de la empresa BECTEK CONTRATISTAS SAC con R.U.C N°20430578805, ubicada en la ciudad de TRUJILLO

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor(a, ita,) NICK JOEL MENDOZA ANTICONA , DANTE HERBERT ROJAS ROJAS
(Nombre completo del o los estudiantes)

Identificado(s) con DNI N° 41891103 , 44039849 de la Carrera profesional / Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa:

PERFIL DE LOS COLABORADORES EVALUADOS, REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, CODIGO DE CONDUCTA,
(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su (x)Trabajo de Investigación, ()Tesis, para optar al grado de ()Bachiller, o ()Título Profesional.

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.

- (X) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
() Mencionar el nombre de la empresa.

BECTEK CONTRATISTAS S.A.C.

David U. Fhon Garrido
APODERADO

Firma y sello del Representante Legal

DNI: 17813684

El Estudiante 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.


Firma del Estudiante

DNI: 41891103


Firma del Estudiante

DNI: 44039849

Matriz de operacionalización para la variable Talento Humano

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Talento Humano	Matheus (2015): Es un enfoque estratégico 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.	Esta variable ha sido medida considerando las definiciones de Chiavenato (2016) aplicando un cuestionario para cuatro ítems.	Responsabilidad	Puntualidad Compromiso	Ordinal Ordinal
			Interés	Aprendizaje Improvisación	Ordinal Ordinal
			Desempeño Laboral	Funciones Logros	Ordinal Ordinal
			Motivación	Crecimiento Reconocimiento	Ordinal Ordinal

Elaboración: Propia

Fuente: Chiavenato

Matriz de Operacionalización para la variable Comportamiento Organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Comportamiento Organizacional	Hellriegel (2020): El comportamiento organizacional es un campo de estudio que aporta al desempeño profesional de los gestores en recursos humanos desde una perspectiva multidisciplinaria, con fuertes bases en la psicología y psicología social.	Esta variable ha sido medida considerando las definiciones de Chiavenato (2017) aplicando un cuestionario para cuatro ítems.	Beneficios	Económicos	Ordinal
				Sociales	Ordinal
			Satisfacción en el trabajo	Trabajo en equipo	Ordinal
				Condiciones laborales	Ordinal
			Políticas de la empresa	Objetivos	Ordinal
				Reglamentos	Ordinal
			Comunicación	Escrita	Ordinal
Verbal	Ordinal				

Elaboración: Propia

Fuente: Chiavenato



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NAUCA TORRES ENRIQUE SANTOS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "El Talento Humano y su influencia en el Comportamiento Organizacional en una empresa Constructora de Trujillo 2021

", cuyos autores son ROJAS ROJAS DANTE HEBERTH, MENDOZA ANTICONA NICK JOEL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 08 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NAUCA TORRES ENRIQUE SANTOS DNI: 41657065 ORCID ORCID: 0000-0002-5052-17	Firmado digitalmente por: ENAUCAT el 20-07-2022 17:49:43

Código documento Trilce: TRI - 0329241