



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y
COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

TESIS

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA
EMPRESA SUPEMSA, CHORRILLOS - 2021

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORES

CARLOS MARTIN FERNANDEZ TORRES

ORCID: 0000-0002-0079-2138

ROBERTO CARLOS CORDOVA GUTIERREZ

ORCID: 0000-0002-4466-0460

ASESOR

MG. JULIO BRAYAN SALDAÑA NARRO

ORCID: 0000-0003-1883-8218

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA
DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS**

LIMA, PERÚ, DICIEMBRE DEL 2023



CC BY-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>

Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.

Referencia bibliográfica

Fernandez Torres, C. M., & Cordova Gutierrez, R. C. (2023). *Gestión del talento humano y desarrollo organizacional de la empresa SUPEMSA, Chorrillos - 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Carlos Martin Fernandez Torres
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70283886
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-0079-2138
Datos del autor	
Nombres y apellidos	Roberto Carlos Cordova Gutierrez
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	75791233
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-4466-0460
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Julio Brayan Saldaña Narro
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	76743585
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-1883-8218
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Jorge Alonso Ramos Chang
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40968849
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Erika del Rosario Buitron Hurtado de Medianero
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41260648
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Luiggi Agustin Moreno Barrera
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	43861427
Datos de la investigación	

Título de la investigación	Gestión del talento humano y desarrollo organizacional de la empresa SUPEMSA, Chorrillos - 2021
Línea de investigación Institucional	Ciencia, Tecnología e Innovación
Línea de investigación del Programa	Dirección de organizaciones y personas
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: el MAG. JORGE ALONSO RAMOS CHANG como presidente, la MAG. ERIKA DEL ROSARIO BUITRON HURTADO DE MEDIANERO como secretaria y el MAG. LUIGGI AGUSTIN MORENO BARRERA como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA
EMPRESA SUPEMSA, CHORRILLOS - 2021**

Presentado por el bachiller:
CARLOS MARTIN FERNANDEZ TORRES

Para obtener el **Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado-Bueno** con una calificación de **QUINCE (15)**.

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 14 de diciembre del 2023.



PRESIDENTE
MAG. JORGE ALONSO
RAMOS CHANG



SECRETARIO
MAG. ERIKA DEL ROSARIO
BUITRON HURTADO DE
MEDIANERO



VOCAL
MAG. LUIGGI AGUSTIN
MORENO BARRERA

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

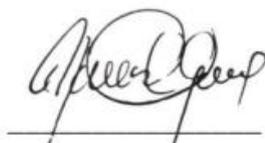
En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: el MAG. JORGE ALONSO RAMOS CHANG como presidente, la MAG. ERIKA DEL ROSARIO BUITRON HURTADO DE MEDIANERO como secretaria y el MAG. LUIGGI AGUSTIN MORENO BARRERA como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA
EMPRESA SUPEMSA, CHORRILLOS - 2021**

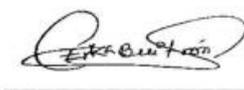
Presentado por el bachiller:
ROBERTO CARLOS CORDOVA GUTIERREZ

Para obtener el **Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado-Bueno** con una calificación de **QUINCE (15)**.

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 14 de diciembre del 2023.



PRESIDENTE
MAG. JORGE ALONSO
RAMOS CHANG



SECRETARIO
MAG. ERIKA DEL ROSARIO
BUITRON HURTADO DE
MEDIANERO



VOCAL
MAG. LUIGGI AGUSTIN
MORENO BARRERA

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo JULIO BRAYAN SALDAÑA NARRO docente de la Facultad de Ciencias de Gestión y Comunicaciones de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA
EMPRESA SUPEMSA, CHORRILLOS - 2021

De los bachilleres CARLOS MARTIN FERNANDEZ TORRES y ROBERTO CARLOS CORDOVA GUTIERREZ, certifico que la tesis tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito revisó y analizó dicho reporte a lo que concluyó 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 Autónoma del Perú.

Lima, 22 de abril de 2024



JULIO BRAYAN SALDAÑA NARRO

76743585

DEDICATORIA

A Carmen y Carlos mis padres, quienes siempre me otorgaron su apoyo absoluto, y su perseverancia en que culmine mi etapa académica y crezca tanto profesionalmente como personal.

Carlos Martin Fernandez Torres

A mi familia, por otorgarme todo su apoyo y motivación incondicional desde que empecé con mi Carrera profesional.

Roberto Carlos Cordova Gutierrez

AGRADECIMIENTOS

A Dios por otorgarme todo su amor y apoyo inquebrantable durante este transcurso de enseñanza siendo la mayor estimulación de mi existencia.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
LISTA DE TABLAS	5
LISTA DE FIGURAS	7
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	33
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	34
2.2 Población, muestra y muestreo.....	35
2.3 Hipótesis	36
2.4 Variables y operacionalización.....	36
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	38
2.6 Procedimientos.....	42
2.7 Análisis de datos.....	42
2.8 Aspectos éticos.....	44
CAPÍTULO III: RESULTADOS	45
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	66
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES	71
CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES	74
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

- Tabla 1 Operacionalización de la variable gestión del talento humano
- Tabla 2 Operacionalización de la variable desarrollo organizacional
- Tabla 3 Resultados de validación de los cuestionarios
- Tabla 4 Ficha técnica del cuestionario de la gestión del talento humano
- Tabla 5 Resultado de fiabilidad del cuestionario de gestión del talento humano
- Tabla 6 Ficha técnica del cuestionario de desarrollo organizacional
- Tabla 7 Resultado de fiabilidad del cuestionario de desarrollo organizacional
- Tabla 8 Escala de alfa de Cronbach
- Tabla 9 Escala de correlación de R de Pearson
- Tabla 10 Resultado descriptivo de la variable gestión del talento humano
- Tabla 11 Resultado descriptivo de la variable desarrollo organizacional
- Tabla 12 Resultado descriptivo de la dimensión reclutamiento y selección del personal
- Tabla 13 Resultado descriptivo de la dimensión desarrollo del personal
- Tabla 14 Resultado descriptivo de la dimensión recompensa del personal
- Tabla 15 Resultado descriptivo de la dimensión evaluación del desempeño
- Tabla 16 Resultado descriptivo de la dimensión competencia laboral
- Tabla 17 Resultado descriptivo de la dimensión orientación al resultado
- Tabla 18 Resultado descriptivo de la dimensión adaptación al cambio
- Tabla 19 Resultados descriptivos de la relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional
- Tabla 20 Resultados descriptivos de la relación entre el reclutamiento y selección del personal y el desarrollo organizacional
- Tabla 21 Resultados descriptivos de la relación entre el desarrollo del personal y el desarrollo organizacional
- Tabla 22 Resultados porcentuales de la relación entre la recompensa del personal y el desarrollo organizacional
- Tabla 23 Resultados descriptivos de la relación entre la evaluación del desempeño y el desarrollo organizacional
- Tabla 24 Resultados de la prueba de normalidad de las variables de estudio
- Tabla 25 Resultados de correlación entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional

- Tabla 26 Resultados de correlación entre el reclutamiento y selección del personal y el desarrollo organizacional
- Tabla 27 Resultados de correlación entre el desarrollo del personal y el desarrollo organizacional
- Tabla 28 Resultados de correlación entre la recompensa al personal y el desarrollo organizacional
- Tabla 29 Resultados de correlación entre la evaluación del desempeño y el desarrollo organizacional

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Resultado porcentual de la variable gestión del talento humano
- Figura 2 Resultado porcentual de la variable desarrollo organizacional
- Figura 3 Resultado porcentual de la dimensión reclutamiento y selección del personal
- Figura 4 Resultado porcentual de la dimensión desarrollo del personal
- Figura 5 Resultado porcentual de la dimensión recompensa del personal
- Figura 6 Resultado porcentual de la dimensión evaluación del desempeño
- Figura 7 Resultado porcentual de la dimensión competencia laboral
- Figura 8 Resultado porcentual de la dimensión orientación al resultado
- Figura 9 Resultado porcentual de la dimensión adaptación al cambio
- Figura 10 Resultados porcentuales de la relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional
- Figura 11 Resultados porcentuales de la relación entre el reclutamiento y selección del personal y el desarrollo organizacional
- Figura 12 Resultados porcentuales de la relación entre el desarrollo del personal y el desarrollo organizacional
- Figura 13 Resultados porcentuales de la relación entre la recompensa del personal y el desarrollo organizacional
- Figura 14 Resultados porcentuales de la relación entre la evaluación del desempeño y el desarrollo organizacional
- Figura 15 Gráfico de dispersión de las variables gestión del talento humano y desarrollo organizacional

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA SUPEMSA, CHORRILLOS - 2021

CARLOS MARTIN FERNÁNDEZ TORRES
ROBERTO CARLOS CÓRDOVA GUTIÉRREZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

En la investigación se tuvo como objetivo analizar el nivel de relación que presenta la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional de la empresa Supemsa Chorrillos - 2021. Desde la perspectiva metodológica, este estudio es de tipo básica, alcance correlacional, diseño no experimental transversal. La población de estudio está conformada por 60 colaboradores de la empresa y no se considera muestra de estudio. En la recolección de datos se aplicaron dos cuestionarios de 29 items para medir la gestión del talento humano y 24 items para medir el desarrollo organizacional, estos cuestionarios fueron validados por criterio de expertos y demostraron un excelente nivel de confiabilidad con resultado alfa de Cronbach de 0.937 para la prueba de gestión del talento humano y 0.900 para la prueba de desarrollo organizacional. Los resultados fueron satisfactorios puesto que se encontró un coeficiente de correlación R de Pearson de 0,845 y un nivel de significancia bilateral de 0,000 entre ambas variables, lo que demuestra la existencia de una correlación positiva alta entre las variables Finalmente, estos resultados permitieron plantear alternativas de solución viable a la problemática analizada en el contexto de la empresa.

Palabras clave: gestión del talento humano, desarrollo organizacional, reclutamiento, orientación a resultado

HUMAN TALENT MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT OF THE COMPANY SUPEMSA, CHORRILLOS – 2021

CARLOS MARTIN FERNÁNDEZ TORRES
ROBERTO CARLOS CÓRDOVA GUTIÉRREZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The objective of the research was to analyze the level of relationship between human talent management and organizational development of the company Supemsa Chorrillos - 2021. From a methodological perspective, this study is basic, correlational in scope, non-experimental cross-sectional design. . The study population is made up of 60 company employees and is not considered a study sample. In data collection, two questionnaires of 29 items were applied to measure human talent management and 24 items to measure organizational development. These questionnaires were validated by expert criteria and demonstrated an excellent level of reliability with a Cronbach's alpha result of 0.937. for the human talent management test and 0.900 for the organizational development test. The results were satisfactory since a Pearson correlation coefficient R of 0.845 and a bilateral significance level of 0.000 was found between both variables, which demonstrates the existence of a high positive correlation between the variables. Finally, these results allowed us to propose alternatives for viable solution to the problem analyzed in the context of the company.

Keywords: human talent management, organizational development, recruitment, results orientation

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

Actualmente en las organizaciones hablar de gestión del talento humano es una tendencia, es un nuevo desafío para los expertos en el área de recursos humanos, pues está en constante desarrollo. La importancia de analizar las variables de estudio es porque tienen incidencia importante en la satisfacción, motivación, compromiso e identificación de los colaboradores con la empresa de tal forma que promueva el desarrollo y el posicionamiento dentro del mercado. Las empresas actualmente carecen de capacitación especializada al personal lo cual afecta el normal desarrollo de la organización. Los factores que se evidencia como deficiencia en las organizaciones son la inadecuada planificación, las deficiencias en las tomas de decisiones acertadas, la poca aplicación de estrategias.

En el presente estudio se desarrolló, explicó y organizó la información en función de seis capítulos que permiten un mejor análisis de los datos. En el capítulo I, se realizó el planteamiento del problema, que conllevó a la formulación de los problemas y objetivos tanto general como específicos, posteriormente se realizó la justificación del estudio y los antecedentes de la investigación relacionadas con las variables de estudio, tanto a nivel nacional como internacional, finalmente, se desarrollaron las bases teóricas de las variables gestión del talento humano y desarrollo organizacional. En el capítulo II, se desarrolló la metodología del estudio donde se especifica el tipo, diseño, población y muestra de la investigación. Asimismo, se formularon las hipótesis de la investigación, así como la operacionalización de las variables de estudio, las cuales fueron explicadas y detalladas, finalmente, se explicaron el análisis de los datos, los procedimientos seguidos y los aspectos éticos del estudio. En el capítulo III, se realizaron los resultados de la investigación, que comprende los análisis descriptivos, las tablas de contingencia y los resultados inferenciales. En el capítulo IV, se realizaron las

discusiones de los resultados que consistió en comparar nuestros resultados con los antecedentes. En el capítulo V, se plantearon las conclusiones de acuerdo con los objetivos y finalmente, en el capítulo VI, se plantearon las recomendaciones a las cuales llegó la investigación.

En cuanto a la realidad problemática, se puede mencionar que los cambios que se presentan por la globalización hacen que la gran mayoría de organizaciones toman iniciativa por ampliarse hacia nuevos mercados, para ello se debe tener una organización moderna donde se priorice y se le brinde la debida importancia al talento de sus colaboradores, puesto que estos son la parte dinámica de las organizaciones. Este desafío de convertirse en una organización cada vez más moderna y eficiente implica tener claro el concepto y trascendencia de la gestión del talento humano que permite tener un buen desarrollo organizacional.

La gestión del talento humano, son procesos de toda organización que se ejerce a través del área de recursos humanos, lo cual tienen un plan estratégico para la persuasión, atracción e incorporación de trabajadores, al igual que la permanencia para su estadía en dicha organización. Este tipo de gestión tiene por finalidad captar, capacitar, perfeccionar y evitar la rotación externa del personal de una organización. Por otro lado, el desarrollo organizacional es un término que engloba un conjunto de acciones de cambio, que cuya finalidad es mejorar la eficacia y el bienestar organizacional tiene el fin de cambiar a las personas, así como el clima y las relaciones laborales. El desarrollo organizacional hace hincapié en un cambio rotundo al clima laboral como principio organizacional; es decir, cambia la mentalidad de las personas para que estas puedan sumar a la organización.

En el ámbito mundial un informe de Adecco (2021) evidencia que las empresas en Europa presentan deficiencias en relación con el talento humano donde se indica

que el 50% del personal se siente insatisfecho en su ambiente laboral. El problema es más álgido en España, puesto el 60% del personal manifiesta problemas relacionada con sus niveles de insatisfacción y carga laboral, generando una deficiente calidad de servicio tanto en el sector público como en el privada, afectando a los usuarios que compran sus productos como sus servicios.

En América Latina, Ecuador es uno de los países que incluye la gestión de talento humano en la mayoría de sus empresas, así también, Luna et al. (2021) manifiestan que el potencial activo de una organización son las personas, basado en capacidades, conocimiento y habilidades, que contribuya con mecanismos, herramientas, técnicas e instrumentos y genere eficiencia en la productividad laboral, de esta manera, mejorar el nivel de desempeño y proporcionar un servicio de calidad con capital humano eficiente.

Es evidente que las empresas en América Latina en estos últimos años se han preocupado por invertir fuertemente en la tecnología para las empresas y dejando un poco descuidado el perfeccionamiento y capacitación del recurso humano. Los estudios realizados indican que las empresas necesitan capacitar a su personal en el uso de las tecnologías para un buen desempeño, en caso esta variable no se considere se perjudica el mejor manejo de los recursos tecnológicos que tiene la empresa. Por otro lado, las empresas en esta parte del mundo se vienen preocupando por capacitar el recurso talento humano en función de la creación de estructuras definidas, los principios organizaciones y los controles que buscan el progreso institucional en función del desarrollo y la eficacia de sus operaciones.

En el contexto nacional, Mendivel et al. (2020) manifiestan que la gestión del talento humano en el Perú es un paso que nació en los 90 y se extiende adoptando por empresas lo que promueve la superación de su negocio es la capacidad y las

destrezas de sus trabajadores. Asimismo, Rojas et al. (2020) indican que el potencial activo de una organización son las personas, integrado por un sistema de gestión del talento humano basado en competencias que contribuye con mecanismos, herramientas, técnicas e instrumentos y genere eficiencia en la productividad laboral. Para mejorar el nivel de desempeño y proporcionar un servicio de calidad con capital humano eficiente; para que las organizaciones puedan tener una ventaja competitiva, que las ayude a cumplir con los objetivos empresariales planteados

En lo local, la empresa Supemsa ubicada en el distrito de Chorrillos, actualmente carecen de poca capacitación al personal lo cual causa un deficiente desarrollo organizacional, donde se evidencia una inadecuada planificación, y no se toman las decisiones acertadas, si la empresa toma por alto estas estrategias, ya que consideran un costo innecesario con el tiempo genera incertidumbre y la información sin capacitación no es útil para tomar decisiones acertadas y ha habido perdidas de miles de soles. Lo que debería ejecutar la organización es desde la gerencia hasta la planta baja puedan enriquecerse con auditorias o talleres constantes para que los colaboradores puedan obtener un mayor conocimiento de los productos que ingresan a la organización y puedan tener un mejor manejo de información en su actividad económica.

En esta empresa donde se realizó el estudio se evidencia problemas en las formas de reclutamiento del personal ni estando en relación directa con los perfiles que se necesita para cada puesto de trabajo, en diversas ocasiones se observó que los postulantes no tenían las capacidades ni la experiencia para el puesto en las que habían sido designados. En relación con la selección del personal no existe no existe una prueba estandarizada para evaluar el personal nuevo sino se realiza mediante el criterio de la persona de recursos humanos que fue designado para esta labor.

Respecto al desarrollo del colaborador, es importante considerar que no se realizan capacitaciones al personal que busque perfeccionar las capacitaciones específicas propias del área de trabajo; es decir, la empresa se preocupa por el logro de los objetivos sin brindarles las herramientas al colaborador para que lo desarrolle de la mejor manera. Finalmente, en relación con la evaluación del desempeño, no se evidencia un plan de acción que permita evaluar objetivamente a los colaboradores y determinar el logro de los objetivos.

Respecto a las deficiencias observadas en el desarrollo organizacional se pueden mencionar las relacionadas a las competencias laboral, como contar con un personal poco especializado en las actividades que se desarrolla en la empresa. Asimismo, se evidencia que la empresa carece de una política de capacitación del personal que les permita optimizar sus capacidades y habilidades. Respecto a la orientación al cambio, se evidencia la falta de una planificación estratégica pues la dirección no tiene bien claro y definidos los objetivos que pretende alcanzar, así como una deficiente comunicación organizacional. Finalmente, respecto a la adaptación al cambio, se observa directivos y personal resistentes al cambio, al desarrollo y al involucramiento en las nuevas tecnologías lo que no le permite desarrollarse, así como la falta de una cultura organizacional que este alienado con los avances de la ciencia, la tecnología y la exploración de nuevos mercados.

En análisis planteado permite formular la siguiente interrogante general ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional de la empresa Supemsa, Chorrillos – 2021? Asimismo, los problemas específicos planteados son ¿Qué relación existe entre el reclutamiento y selección del personal y el desarrollo organizacional de la empresa Supemsa, Chorrillos – 2021?, ¿Qué relación existe entre el desarrollo del personal y el desarrollo organizacional de la

empresa Supemsa, Chorrillos – 2021?, ¿Qué relación existe entre la recompensa al personal y el desarrollo organizacional de la empresa Supemsa, Chorrillos – 2021? y ¿Qué relación existe entre la evaluación del desempeño y el desarrollo organizacional de la empresa Supemsa, Chorrillos – 2021?

En la actualidad, es importante seguir estudiando la gestión del talento humano pues es la forma más eficiente de lograr el desarrollo de las organizaciones y es una herramienta eficiente que le permite hacer frente a un mundo cada vez más cambiante. La gestión de recursos humanos necesita que las personas que desarrollan funciones dentro de una organización se desarrollen correctamente, se capaciten, sean instruidas constantemente y desarrollen una línea de carrera que permita que las organizaciones sean estables, competitivas y mejoren su productividad, cumpliendo con los objetivos que impacten positivamente en su desarrollo y en el mercado.

Desde un enfoque teórico, la investigación pretende brindar explicaciones minuciosas sobre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional que pretenda ser un aporte importante para las nuevas investigaciones sobre la temática desarrollada. Esta investigación se basa en los aportes teóricos de Chiavenato (2019) para las fundamentaciones de la gestión del talento humano. Así como los aportes de Audirac (2016) para las fundamentaciones del desarrollo organizacional.

Desde un enfoque práctica, la investigación pretender ser una contribución para la empresa, Supemsa, pues brinda una serie de estrategias coherentes que permitan optimizar la gestión del talento humano de tal forma que se tenga como consecuencia un desarrollo organizacional. Estas estrategias se desarrollan en función de los resultados estadísticos a los que se llegaron en el estudio que son una fuente verifica que permita plantear acciones viables y aplicables en la empresa.

Desde un enfoque metodológica, la investigación propone a la comunicación científica dos cuestionarios de recolección de información objetiva sobre la gestión del talento humano y desarrollo organizacional, estos cuestionarios presentados fueron validados por expertos en el tema de recursos humanos, así como la prueba de consistencia interna que permita tener datos objetivos para la comprobación de las hipótesis.

En cuanto al objetivo general consiste en analizar la relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional de la empresa Supemsa, Chorrillos – 2021. En el mismo sentido, los objetivos específicos consisten en analizar la relación entre el reclutamiento y selección del personal y el desarrollo organizacional de la empresa Supemsa, Chorrillos – 2021, analizar la relación entre el desarrollo del personal y el desarrollo organizacional de la empresa Supemsa, Chorrillos – 2021, analizar la relación entre la recompensa al personal y el desarrollo organizacional de la empresa Supemsa, Chorrillos – 2021 y analizar la relación entre la evaluación del desempeño y el desarrollo organizacional de la empresa Supemsa, Chorrillos – 2021.

Las limitaciones que se presentaron durante en la investigación están relacionadas con las referencias bibliográfica pues no se ha encontrado muchas investigaciones relacionadas al tema y algunas de ellas son muy antigüedad por lo tanto la información no es pertinente para este estudio.

En cuanto a la relación de los antecedentes internacional considerados importantes por su aporte con este estudio es el desarrollado por Tormen (2019) en su tesis *Desarrollo organizacional en la empresa Vehysa*, desarrollado con la finalidad de diseñar un modelo de desarrollo organizacional para la empresa a través de un análisis de la situación actual de la empresa. En sus resultados se indican las necesidades detectadas y que la empresa se adaptó al desarrollo organizacional

juntamente con los procesos y procedimientos que se ven inmersos en esta práctica, para desarrollar un modelo de desarrollo organizacional aplicable a la empresa, el mismo que cuenta con cinco fases consecutivas como son el enfoque funcional y cultural, conceptualización, diagnósticos de los problemas y sus soluciones, gestión del cambio y evaluación y retroalimentación. El diagnóstico situacional de la empresa permite conocer cuál es el estado de la compañía actualmente; información obtenida a través de entrevistas y aplicación de la prueba de desarrollo organizacional brinda datos relevantes al tema de estudio y las pautas para encaminar la investigación. El estado del arte se efectúa por medio de una investigación teórica que recaba aportes de varios autores quienes contribuyen con conceptos, características, procesos y, puntos de vista prácticos y metodológicos aplicables en el desarrollo organizacional para la compañía; información se ha ordenado a manera de secuencia para sustentar la temática. Se plantea la propuesta de modelo desarrollo organizacional 180°, misma que da varias perspectivas para lograr el cumplimiento de los procesos y procedimientos que ya existen en la organización.

Romero y Salcedo (2019) desarrollaron un artículo titulado “Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública” donde el objetivo era formular tácticas que permitan fortalecer el talento humano mediante la aplicación de un sistema de gestión en la calidad. Esta investigación es de enfoque cualitativo en una muestra conformado por 38 funcionarios entra nombrados, de carrera y los de otros regímenes laborales. En este estudio se concluyó que existe una ausencia importante de planes que tengan como finalidad lograr una mejor gestión del talento del personal de dicha organización, esto a raíz de la evidente falta de compromiso de los colaboradores con los objetivos de la empresa, así como acciones de la empresa que no motivan al personal para un mejor desempeño.

Valencia (2018) en su tesis *Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamientos para centro de datos, en la ciudad de Quito*, donde se tuvo como objetivo establecer acciones que permitan brindar conocimientos sobre el manejo del personal en sus procesos de reclutamiento, selección, evaluación de competencias, gestión de compensaciones de la empresa. Este estudio es de alcance descriptivo y su muestra estuvo conformado por 117 colaboradores de las pequeñas y medianas empresas relacionadas con el centro de datos. En sus conclusiones se evidencia la ausencia de un documento que oriente el proceso de reclutamiento y selección del personal, así como falta de procesos operativos en el área de recursos humanos. En sus recomendaciones se explica que una adecuada selección del personal es necesaria e importante para el logro de los objetivos en el mediano y largo plazo. Por otro lado, se explica que no existe un proceso estructurado que permita un buen control y evaluación del rendimiento del personal. Finalmente, no existe una política de compensaciones que motive al trabajador a desempeñarse de la mejor manera, y o perfeccionarse en el desarrollo de sus actividades.

De La Cruz (2018) titulada *Gestión de talento humano, en el centro de prácticas Upse-Rio Verde, Cantón Santa Elena, 2018*, desarrollado con la finalidad de analizar el talento humano en el centro de prácticas UPSE – Río Verde. Desde la metodología se puede indicar que se aplicó un método inductivo y analítico. En sus resultados se indica que existen indicadores en estos centros que son un obstáculo para el desarrollo de las actividades de trabajo. Por otro lado, prácticamente son nulos los estímulos económicos del personal, hay una ausencia de capacitación; además de no existir un salario diferenciado en el personal de acuerdo con los objetivos logrados y a la complejidad de las funciones. Por otro lado, se lograron evidenciar ambientes

de trabajo poco agradables e inestabilidad laboral afectando la labor de los colaboradores. Finalmente concluyen que el 17% de los trabajadores mencionó que existen insuficientes técnicas para valorar el desempeño de actividades realizadas por los empleados. Entre los factores que inciden en el centro de prácticas es el irrespeto de los parámetros establecidos para el reclutamiento y selección de nuevos trabajadores, la comunicación interna. El 100% de los trabajadores encuestados se mostró satisfecho en un ambiente de trabajo excelente y seguro por estar relacionado con el sector agropecuario. Finalmente, se establece que el costo para capacitar al talento humano en función de las deficiencias encontradas es de 3.356,80 dólares.

Tapia (2018) en su tesis *El desarrollo organizacional de la empresa ESUM de la ciudad de Riobamba y el servicio al cliente, período 2016-2017*, desarrollado con la finalidad de analizar el desarrollo organizacional de la empresa como un factor de posicionamiento de mercado. En sus conclusiones se indica que la empresa ESUM tras varios años de trabajo ha evidenciado los problemas que ocasiona la falta de principios organizacionales que faciliten líneas de enlace para simplificar la tarea de coordinación en cada área perjudicando al desempeño de la empresa puesto que al no contar con una estructura organizacional acorde a la actividad económica que efectúa es poco probable que su rendimiento sea óptimo. Mediante encuestas a los trabajadores que permitan identificar el estado de sus procesos organizacionales, identificar la eficacia de servicio al consumidor mediante encuestas a los clientes de la empresa para establecer procesos organizacionales acordes a su situación real y proponer un modelo de desarrollo organizacional al personal para mejorar su participación en el servicio al cliente.

En cuanto a la revisión de los antecedentes nacional, se consideró la tesis realizada por Valladares (2019) que lleva por título *Gestión del talento humano y*

desarrollo organizacional en el Policlínico Laura Caller Iberico E.I.R.L. – Los Olivos.

En este estudio se tuvo como finalidad analizar el nivel de influencia que tiene la gestión del talento humano en el desarrollo del policlínico desde la perspectiva organizacional. Esta investigación presenta un diseño no experimental y una muestra compuesta por 110 colaboradores del establecimiento médico. En sus conclusiones se indica un nivel alto de correlación entre las variables principales del estudio ($\rho=0,742$; Sig.= 0,000), por otro lado, también se evidencia una correlación directa y alta entre la gestión del talento humano y los procesos de planificación del personal ($\rho=0,716$; Sig.= 0,000), una correlación alta y directa con los sistemas técnicos abiertos ($\rho=0,724$; Sig.= 0,000), Finalmente, se evidencia una correlación alta con el nivel de eficiencia del personal en el desarrollo de sus labores. ($\rho=0,753$; Sig.= 0,000).

Otra investigación importante es la desarrollada por Gonzales (2018) en su tesis *Relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional de los trabajadores del centro de salud san pedro de Piura – Perú año 2018*, donde se tuvo como objetivo describir el nivel de incidencia que tiene la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional. El diseño de este estudio es no experimental correlacional, considerando para la recolección de información 50 colaboradores. En este estudio se demuestra un nivel de correlación moderada entre las variables de estudio analizadas ($\rho=0,614$; sig.=0,002), asimismo, se demuestra una correlación baja entre la integración del personal y el desarrollo de la organización ($\rho=0,090$; sig.=0,001). Otro resultado importante es la relación moderada que presenta la organización de personas y el desarrollo organizacional ($\rho=0,338$; sig.=0,016). Finalmente, se demuestra una correlación moderada entre el sistema de recompensas y el desarrollo de la empresa ($\rho=0,189$; sig.=0,000).

Espeza y Medina (2018) en su tesis *La gestión de talento humano y el desarrollo organizacional en la estación de servicio y Gasocentro El Torito S.A.C. Estación Pilcomayo – 2017*, tuvo como objetivo general analizar el nivel de correlación que presenta la gestión del talento humano en el desarrollo organizacional de la empresa. Este estudio es de enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental y se consideró una muestra de 26 colaboradores. En sus resultados se indica que la gestión del talento humano se relaciona en un nivel moderado con el desarrollo organizacional ($\rho=0.560$; $\text{Sig.}=0.000$), la selección del personal y el desarrollo organizacional en un nivel moderado ($\rho=0.563$; $\text{Sig.}=0.000$), la formación y desarrollo del personal y el desarrollo organizacional en un nivel moderado ($\rho=0.456$; $\text{Sig.}=0.000$), la medición y/o evaluación del desempeño y el desarrollo organizacional en un nivel moderado ($\rho=0.492$; $\text{Sig.}=0.000$), la administración de compensaciones del personal y el desarrollo organizacional en un nivel moderado ($\rho=0.483$; $\text{Sig.}=0.000$). Estos resultados indican que los procesos de la gestión del talento humano se deben desarrollar de manera ordenada y con las mejores estrategias que permiten lograr el desarrollo de las organizaciones de tal forma que les permite posicionarse en el mercado.

Vargas (2018) en su tesis *Gestión del talento humano y desarrollo organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018*, tuvo como finalidad determinar la correlación entre las variables analizar. Este estudio es de enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental. Asimismo, se consideró una muestra de 70 colaboradores de la institución. En sus resultados se evidencia una correlación de nivel alto entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional demostrado con un resultado no paramétrico Rho de Spearman de 0.780 y un nivel

de significancia bilateral de 0.000. Asimismo, se demuestran que sus factores se encuentran asociados en un nivel moderado con el desarrollo organizacional, tal es el caso del reclutamiento del personal y el desarrollo organizacional ($Rho=0.450$; $Sig.<0.05$), el desarrollo y formación del personal y el desarrollo organizacional ($Rho=0.620$; $Sig.<0.05$), las compensaciones del personal y el desarrollo organizacional ($Rho=0.582$; $Sig.<0.05$) y la evaluación del personal y el desarrollo organizacional ($Rho=0.638$; $Sig.<0.05$). Estos resultados son importantes porque manifiestan que la gestión del talento humano se tiene que aplicar de forma rigurosa en cada uno de sus procesos para lograr un impacto importante en el desarrollo de la organización.

En cuanto a la revisión de las bases teóricas, se inició con la revisión de la literatura relacionada con la gestión del talento humano, en el cual Chiavenato (2019) explica: “La gestión del talento humano es un campo muy sensible para la mentalidad predominante en las organizaciones. Depende de hechos en aspectos como la cultura, estructura, características, tecnología, métodos internos y la administración utilizada que hay en toda empresa” (p. 45). En el mismo sentido, Vallejo (2016) define indica que esta gestión consiste en: “Reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas con la finalidad de comprometerlos con la empresa, solo de esta forma se logra la calidad y el cumplimiento de los objetivos organizativos” (p. 43). Otro aporte importante es el desarrollado por Münch (2018) cuando define a la gestión del talento humano como: “Las acciones que consisten en coordinar y optimizar las habilidades, saberes y preparación práctica del personal que trabajan en una organización tratando de lograr su máxima eficiencia” (p. 38). De lo citado, se puede mencionar que la gestión del talento humano tiene como función primordial evaluar, desarrollar y administrar la

labor que realizan los colaboradores buscando su nivel de optimización y perfeccionamiento mediante la ejecución de planes de capacitación y retroalimentación que se requiere para lograr los objetivos de la empresa.

Según Münch (2018) la gestión del talento humano es importante por estos aspectos:

- Permite realizar una correcta evaluación de desempeño tanto de las actividades que realizan como de las competencias exigidas por el puesto.
- Permite identificar las capacidades que tiene cada colaborador para luego realizar un plan de potenciarlo.
- Permite integrar los objetivos del colaborador con los objetivos de la empresa evidenciando con ello un nivel óptimo de compromiso institucional.
- Crea condiciones óptimas para que los líderes aporten con sus conocimientos a mejorar un buen clima laboral.
- Permite que las recompensas sean de acuerdo con el nivel de cumplimiento y logro de objetivos de cada área.
- Permite el desarrollo de los proyectos de vida de los colaboradores logrando con ello un progreso continuo de sus capacidades.

Chiavenato (2019) indica que las principales características de la gestión del talento humano son las siguientes:

- Apoyo al desarrollo de la empresa, porque el proceso de reclutamiento se realiza en función de los objetivos y perfiles de cada área de trabajo.
- Integra actividades entre las diferentes áreas de la empresa con la finalidad de lograr la sinergia de la empresa con sus integrantes.
- Realiza un estudio sobre lo que están realizando otras empresas para adoptar y poner en práctica las cosas positivas.

- Busca identificar el desarrollo de las actividades de los colaboradores en función de los productos o servicios.
- Identifica los problemas que tienen las áreas para tomar las medidas correctivas.
- Pretende implementar planes de desarrollo al colaborador con la finalidad de mejorar sus habilidades y capacidades.
- Engrana las actividades que se desarrollan en la empresa con la misión y visión para el logro de los objetivos organizacionales.
- Alimenta información al área de mayor jerarquía para una correcta toma de decisiones.

La gestión de recursos humanos implica procesos dentro de la organización es así como Chiavenato (2020) afirma lo siguiente:

- Políticas de incorporación del personal. Son los procedimientos que implementa la empresa con la finalidad de captar al mejor talento para la empresa, estas incorporaciones se basan en el perfil que debe tener el colaborador para el puesto al que postula.
- La administración del personal. Son procedimientos donde se desarrolla la planeación, el liderazgo y el control que se realiza desde los órganos de más alto nivel hacia el logro de los objetivos.
- Gestión del desarrollo profesional del personal. Son las ejecuciones de los planes de capacitaciones y/o formación de los colaboradores con la finalidad de optimizar su desempeño.
- Gestión de retención del personal. Son las condiciones que tiene que brindar la empresa con la finalidad de retener al mejor talento en la organización de tal forma que se tenga el insumo para el logro de los objetivos en todos sus plazos.

Los procesos que se desarrolla como parte de la gestión del talento humano según Chiavenato (2020) son aquellos que en esta investigación son considerados como factores o dimensiones, dentro de los cuales se tiene:

A. Reclutamiento. Pérez et al. (2020) explican que están compuesto de: “Métodos y técnicas orientadas y enfocadas a atraer candidatos potencialmente capacitados que cumplan con los requerimientos para ocupar un cargo dentro de un área específica en la empresa” (p. 38). El reclutamiento se puede realizar desde el punto de vista interno, es decir, buscando u orientando el mejor talento dentro de la empresa como la externa que consiste en buscar fuera de la empresa. Hay que considerar que la externa es la que demanda mayor inversión por parte de la empresa puesto que se tiene que realizar procesos de inducción, capacitación o desarrollo del personal.

Mejía (2019) respecto al perfil de los colaboradores indican que se debe consideran las principales características del colaborador, sus habilidades blandas, la experiencia que posee y los conocimientos que posee para desarrollar el puesto. Un aspecto no menos importante son los valores y principios que tiene el colaborador para obrar de manera positiva en la empresa.

B. El desarrollo del personal. En esta dimensión se considera el desarrollo de los planes de capacitación que se desarrolla en la empresa con la finalidad de mejorar y desarrollar las habilidades y capacidades con la finalidad de desarrollar de manera adecuada las funciones de su área de trabajo. Al respecto, Romero (2019) indica que es: “Es un proceso que se desarrolla dentro de una empresa con la finalidad de desarrollar y tener un personal calificado, satisfecho y comprometido con los objetivos de la empresa” (p. 32). Las capacitaciones están enfocados al aprendizaje desde la perspectiva teórica como práctica con la finalidad de desarrollar

las competencias de los colaboradores. En el mismo sentido, Ramírez y Supo (2019) indican: “Es una serie de actividades que se coordinan dentro de la organización con el objetivo de desarrollar las habilidades, destrezas, comunicación de los colaboradores” (p. 81).

C. La recompensa del personal. Son las acciones que implementa y desarrolla una empresa con la finalidad de tener una mejora continua de sus procesos a través de un personal motivado, comprometido y con sentido de pertenencia de los colaboradores hacia la organización. Al respecto, Bouzas y Reyes (2019) explica: “Toda organización debe implementar una política de recompensas en relación con las funciones que desarrolla dentro de la empresa. Las acciones de recompensas demuestran que la empresa valora a su personal porque busca su desarrollo profesional como el personal” (p. 81). Es importante mencionar que la organización debe cumplir con corresponder salarialmente a sus colaboradores, tanto en lo indicado en su contrato como el reconocimiento de sus horas extras, vacaciones, aguinaldos y las recompensas no monetarias que le ayuden a cumplir su proyecto de vida.

D. Evaluar el desempeño. Quinaluisa et al. (2018) indican: “Corresponde al monitoreo de funciones se entiende como la evaluación constante sobre la calidad que se denota en el desempeño de los colaboradores, con la finalidad de realizar modificaciones o cambios para una mejora” (p. 12). La evaluación del desempeño permite acompañar a los colaboradores en el desarrollo de sus tareas diarias con la finalidad de monitorear y hacer el seguimiento correspondiente que permiten registrar el cumplimiento de los objetivos y metas planteadas en cada área de trabajo. Por otro lado, todo sistema de evaluación del personal involucra una retroalimentación que le permita al evaluado tomar acciones de mejora. En ese sentido, Linares y Lara (2018)

afirman: “La retroalimentación es un procedimiento que mejora las habilidades del trabajador identificando fortalezas y debilidades al momento de realizarse una tarea específica” (p. 92).

Respecto a la revisión de la literatura del desarrollo organizacional, Audirac (2016) considera al desarrollo organizacional como: “Una estrategia para solucionar los problemas de las empresas mediante un cambio controlado y planificado, examinando la estructura, la cultura, las fortalezas y debilidades de un negocio” (p. 20). Asimismo, Hernández et al. (2011) explican: “Es el proceso el cual toda empresa analiza los mandos, los valores, las creencias y las cualidades de las personas hacia un frente a un cambio; aplican modificaciones para obtener buenos niveles de productividad y eficiencia” (p. 49). Por otra parte, Guízar (2008) explica: “Es el proceso social que desarrolla una empresa con el objetivo de ayudar a sus miembros a identificar los obstáculos que bloquean su eficacia y tomar medidas para hacer optima la calidad de sus interrelaciones” (p. 48).

Estas definiciones, evidencian que dentro de un mundo globalizado el desarrollo organizacional es una táctica completa que permite mejorar las actitudes, estructuras, valores, creencias de las organizaciones con la finalidad de conquistar nuevos mercados que aporten eficazmente en el desarrollo de la competitividad y el valor agregado que deben tener las organizaciones para mantenerse en lo más alto la competencia.

Hernández (2017) explica que las necesidades reales de cambio de las organizaciones son las siguientes:

- Las necesidades de mejorar y cambiar los aspectos de la cultura de la empresa. Este aspecto se enfoca en organizar de diferentes formas la empresa, así como el pensamiento de sus colaboradores.

- La necesidad de cambiar las bases o estructuras organizacionales. Consiste en hacer un análisis de las estructuras de las empresas con la finalidad de implementar mejoras tanto en los procesos como en las áreas específicas.
- La necesidad de integrar los grupos de trabajo. Consiste en optimizar el estrecho vínculo entre todos los miembros de las empresas, desde el nivel operativo hasta el nivel jerárquico.

Hernández (2017) indica que los rasgos más influyentes en el desarrollo organizacional son las que se aplican a continuación:

- Permita desarrollar planes de aprendizaje en todos los niveles de la organización.
- Favorece la integración y participación de todas las personas tanto a nivel organizacional como los procesos de cada área de trabajo.
- Permite asimilar la capacidad de aprender y desaprender con la finalidad de lograr aprendizaje en corto plazo para estar acorde con los modelos de la organización.
- Facilita el pensamiento cambiante de la organización, lo que le permita hacerle frente a los cambios o exigencias del mercado con las empresas con la finalidad de tener sostenibilidad en el tiempo.
- Permite que la parte gerencial tome decisiones efectivas y medibles en beneficios del logro de los objetivos particulares de la empresa y que alimenten al objetivo principal como es el desarrollo.
- En la medida que una empresa se desarrolla se hace más fácil integrar personas a la empresa, pues asimila con facilidad las ideas y perspectivas de cada integrante de la empresa.

Según el enfoque latinoamericano el desarrollo organización aparece en el año

1947, como una necesidad de implementar mejoras que permitan superar las deficiencias que dejó la postguerra. En este enfoque la organización es concebida como un conjunto de relaciones que se desarrollan entre los individuos bajo la dirección de un líder.

Hernández (2017) menciona aspectos importantes del desarrollo organizacional como el proceso de flujo, la cultura organizacional, los procesos de organización, el comportamiento organizacional, los aspectos conductuales de sus miembros y la afiliación social de la organización. La concepción de este enfoque surge como una respuesta a las necesidades que tenía el hombre ante sus necesidades exigidas con el entorno. En este sentido, Hernández (2017) explica que el desarrollo organizacional: “Es un instrumento por excelencia para el cambio pues busca lograr una mayor eficiencia organizacional” (p. 7). Es decir, cuando una organización se desarrolla se permite modificar los valores, las actitudes y la estructura organizacional que permita desarrollar óptimamente los recursos personales de la empresa.

En esta investigación se considera las siguientes dimensiones del desarrollo organizacional.

A. Competencia laboral. Olmos (2018) explica a esta dimensión como: “El nivel de competencia que presenta una organización debe demostrar las características que deben lograr al desarrollar las actividades en forma óptima y satisfactoria para la organización” (p. 39).

B. Orientación a resultado. Al respecto, el Banco Mundial (2002) indican lo siguiente:

Es una estrategia de gestión centrada en el desempeño del desarrollo y en las mejoras sostenibles en los resultados del país. Nos facilita un marco afín para

ver la efectividad en el desarrollo. Para obtener buenos resultados de desarrollo, requerimos un buen sistema de gestión y capacidad que se aplican a los resultados para el centro de planificación, ejecución y evaluación. (p. 1)

La orientación a resultados es un enfoque encaminado a conseguir cambios en las organizaciones, optimizando el desempeño en cuanto a los resultados. Los objetivos primordiales son mejorar la enseñanza administrativa y efectuar los compromisos de rendición de cuentas mediante la información de desempeño.

C. Adaptación al cambio. Torres (2014) define a esta dimensión como: “La habilidad y la forma de afrontar los grandes cambios que afectan al mundo y la organización debe desafiar” (p. 19).

Comprender la teoría indicada en párrafos anteriores demandó del análisis de ciertos criterios como son los que se explican a continuación:

Gestión del talento humano. Se maneja el talento de los individuos, ya sea conocimientos, destrezas y capacidades predispuestas a cada necesidad de la empresa, de los cuales se necesita para lograr sus objetivos.

Conocimiento. Gestión del conocimiento en la actividad empresarial es hoy, esencialmente, análisis y proyección estratégica de los recursos humanos. Los individuos que trabajan en la empresa tienen una proyección estratégica.

Capacitación. Se hace necesario en cualquier empresa la capacitación para fomentar una actitud proactiva con un criterio reflexivo incentivando convenientemente la actualización de los colaboradores sobre temas de las actividades de la empresa.

Compensación. Son los pagos que se le da a los trabajadores por sus actividades, el objetivo general de proporcionar una compensación es atraer, retener y motivar a los trabajadores.

Motivación. Debe ser entendida como parte del día a día entre los colaboradores, la motivación en la organización sostiene el desarrollo de aquellas actividades que son significativas para la persona manteniendo un ambiente agradable en las que esta toma parte.

Desarrollo organizacional. Este concepto esta relacionada con los cambios e innovaciones que se implementa en las organizaciones con la finalidad de generar un mejora o una adaptación a las nuevas tendencias del mercado.

Desarrollo de estrategias. Es la aplicación de los programas, objetivos y acciones formulados para alcanzar las metas.

Orientación a resultado. Es la dirección ejecutada para el logro de los objetivos y metas, mejorando los resultados para las organizacionales.

Toma de decisiones. Es la acción de asumir una tras habilidad para el desarrollo de las actividades programadas.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación pertenece a los estudios de tipo básica ya que dentro de investigación más se basa en brindar conocimientos e información a la comunidad académica sobre las variables que se analizan. Ñaupas et al. (2018) mencionan que el tipo de investigación básica: “Tiene como finalidad obtener información publicadas en revistas especializadas para la resolución de un problema dentro de un corto periodo. Así, indica el siguiente paso en la comprensión de la solución del problema abierto en el campo del conocimiento” (p. 117).

El alcance de la investigación es de nivel correlacional, es decir, se busca establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional con la finalidad de conocer el nivel de incidencia de una variable sobre otra. Hernández y Mendoza (2018) mencionan: “La utilidad de los estudios correlacionales buscan saber el grado de asociación entre dos o más conceptos o variable considerando el comportamiento de otras variables que se les relaciona en la investigación” (p. 60).

Por otro lado, la investigación es de enfoque cuantitativo puesto que la prueba de hipótesis necesita de información y procesos estadísticos. Al respecto, Tovera (2016) menciona: “La medición de la investigación recolectada a través de las encuestas los cuales se tendrán que aplicar un tratamiento estadístico” (p. 115).

Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental ya que no se manipula de forma deliberada ninguna de las variables analizadas como la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) argumentan: “Son estudios de objetos, situaciones o individuos en su contexto, se realizan sin la

manipulación de manera deliberada de variables. Consiste en observar los anómalos en su contexto natural para en seguida examinarlos” (p. 154).

Finalmente, el estudio se desarrolla mediante un corte transversal ya que se examina las variables en un tiempo determinado o en un período único. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) explican: “Los diseños transversales o transaccionales, son considerados para elaborar la recolección de datos en un solo momento, en un determinado tiempo” (p. 208).

2.2. Población, muestra y muestreo

Población

Gómez et al. (2016) señala que:

La población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados. Es necesario aclarar que cuando se habla de población de estudio, el término no se refiere exclusivamente a seres humanos, sino que también puede corresponder a animales, muestras biológicas, expedientes, hospitales, objetos, familias, entre otros. (p. 2)

En el caso de la investigación, la población está conformada por 60 trabajadores de la empresa Supemsa, ubicada en el distrito de Chorrillos que se encuentren laborando durante el 2021, asimismo, es importante mencionar que esta información fue brindada por el área de recursos humanos de la empresa en mención.

Muestra

La investigación no considera muestra, es decir, se trabajó con el total de colaboradores de la empresa Supemsa, dado que la población es pequeña, está al alcance de los investigadores y las unidades de información están predispuestos a participar en el estudio. En ese sentido, López y Fachelli (2017) afirman: “La cantidad

de la muestra censal es igual a la población, de tal forma que esta clasificación se utiliza cuando la población es relativamente pequeña, es decir, la relación exhaustiva de cada unidad de la población” (p. 10).

2.3. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional de la empresa Supemsa, Chorrillos – 2021.

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre el reclutamiento y selección del personal y el desarrollo organizacional de la empresa Supemsa, Chorrillos – 2021.

Existe relación significativa entre el desarrollo del personal y el desarrollo organizacional de la empresa Supemsa, Chorrillos – 2021.

Existe relación significativa entre la recompensa al personal y el desarrollo organizacional de la empresa Supemsa, Chorrillos – 2021.

Existe relación significativa entre la evaluación del desempeño y el desarrollo organizacional de la empresa Supemsa, Chorrillos – 2021.

2.4. Variables y operacionalización

Respecto a las variables, Hernández y Mendoza (2018) definen: “Una se refiere a individuos u otros seres vivos, objetos, conocimientos, hechos y anómalos. Las variables obtienen valor cuando se relaciona con una hipótesis y teorías, cuyo caso a menudo se denomina constructos” (p. 125).

Definición conceptual de la gestión del talento humano

De acuerdo con la definición de la gestión del talento humano, Chiavenato (2017) señala: “Es el conjunto de procesos que una organización pone en marcha para la atracción, captación e incorporación de nuevos colaboradores, al igual que la

retención de los que ya están en la empresa” (p. 96).

Definición operacional de la gestión del talento humano

La gestión del talento humano se mide considerando sus 4 dimensiones (reclutamiento y selección del personal, desarrollo del personal, recompensa al personal y evaluación del desempeño), 12 indicadores y 29 ítems que permiten analizar la percepción de la gestión del talento humano que tienen los trabajadores.

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Reclutamiento y Selección de Personal	- Reclutamiento	1 al 9		
	- Perfil del postulante			
	- Evaluación			
	- Contratación			
Desarrollo del personal	- Inducción	10 al 17	1. Nunca	Bueno
	- Capacitación		2. Casi nunca	[134; 145)
	- Trabajo en equipo		3. A veces	Regular
	- Asignación de funciones		4. Casi siempre	[113; 134)
Recompensa al personal	- Desarrollo de carrera	18 al 21	5. Siempre	Malo
	- Sistema de remuneraciones			[89; 113)
	- Servicios prestados			
Evaluación del desempeño	- Planeación	22 al 29		
	- Evaluación de funciones			
	- Orientación y/o apoyo			
	- Cumplimiento de metas			

Definición conceptual desarrollo organizacional

El desarrollo organizacional, de acuerdo con la concepción de Audirac (2016) se define como: “Una estrategia para solucionar los problemas de las empresas para obtener un cambio en la empresa centrándose en las relaciones interpersonales” (p. 20).

Definición operacional del desarrollo organizacional

El desarrollo organizacional se mide considerando sus 4 dimensiones (competencia laboral, orientación al resultado y adaptación al cambio), 9 indicadores y 24 ítems que permiten analizar la percepción que tienen los trabajadores sobre el desarrollo organizacional de la empresa.

Tabla 2

Operacionalización de la variable desarrollo organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Competencia laboral	- Relaciones interpersonales	1 al 8		
	- Gestión del conocimiento			
Orientación al resultado	- Recursos tecnológicos	9 al 16	1. Nunca	Bueno
	- Objetivos organizacionales		2. Casi nunca	[108; 120)
	- Metas organizacionales		3. A veces	Regular
	- Estrategias		4. Casi siempre	[90; 108)
Adaptación al cambio	- Agentes del cambio	17 al 24	5. Siempre	Malo
	- Responsabilidad organizacional			[67; 90)
	- Capacidad de adaptación			

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Métodos de investigación

Se ejecutó el método hipotético deductivo, cuyo fin es estudiar el fenómeno de estudio, donde nos da una hipótesis para una posible solución. Al respecto, Behar (2008) menciona que: “El proceso hipotético deductivo, se basa en establecer la verdad de la hipótesis, para desarrollar dicho fenómeno, la comprobación de la verdad de las definiciones deducidos” (p. 54).

Técnica de investigación

En esta investigación se usó la encuesta como técnica que sirvió para recolectar la información que permita evaluar las variables de estudio. Al respecto, Grasso (2006) afirma: “Son información en la que los investigadores hacen preguntas a los encuestados para obtener una calificación basada en sus respuestas” (p. 68).

Descripción de instrumentos utilizados

En esta investigación se aplicaron dos instrumentos para la recaudación de datos, uno para evaluar la gestión del talento humano y otro para calcular el desarrollo organizacional. Estos cuestionarios fueron hechos por los investigadores y sometidos a los criterios de validez y confiabilidad antes de su aplicación. Respecto a la validez del cuestionario, Martínez y March (2016) refieren que: “La validez como un instrumento que calcula lo que pretende medir. Asimismo, es la ausencia de sesgos, el cual representa relación entre lo que se mide y lo que se quiere medir” (p. 112).

Validación del cuestionario de gestión del talento humano

El análisis de validación del cuestionario de gestión del talento humano se estableció por medio de jueces y especialistas en el tema de recursos humanos. Estos jueces fueron designados por la universidad y fueron del criterio de expertos de patrón temático, metodológico y estadístico.

Tabla 3

Resultados de validación de los cuestionarios

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Fernando Luis Márquez Caro	Aplicable
Mg. Irvin Stid Delgado Farfán,	Aplicable
Dra. Mary Hellen Mariela Michca Maguiña	Aplicable

La tabla que precede confirma que los instrumentos presentan validez de contenido, es decir, los jueces consideran que de acuerdo con el contenido de las

pruebas miden lo que realmente indican que pretender medir.

Instrumento I: Cuestionario de gestión del talento humano

El instrumento que pretende medir de forma objetivo la gestión del talento humano que se desarrolla en la empresa Supemsa, Chorrillos durante el año 2021 está conformado por 29 ítems valorados en una escala de Likert con 5 alternativas.

Tabla 4

Ficha técnica del cuestionario de la gestión del talento humano

Características	Descripción
Nombre	Escala de gestión del talento humano
Autor	Carlos Martin Fernández Torres Roberto Carlos Córdova Gutiérrez
Objetivo	Evaluar de manera objetiva la gestión del talento humanos en la empresa Supemsa, Chorrillos.
Ámbito de aplicación	Empresa Supemsa, Chorrillos
Unidades de información	Colaboradores de la empresa Supemsa, Chorrillos
Administración	Individual
Validación	Docentes especialistas e investigadores de la universidad Autónoma del Perú
Duración	30 minutos
Escala de medición	Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).
Puntajes	Se considera en la medida de bueno, regular y malo teniendo en cuenta el punto de corte $\pm 75\%$ de la desviación estándar para cada una de las dimensiones
Material	Formulario Google

Respecto a la confiabilidad, Hernández et al. (2006) refieren que: “Se produce utilizando diferentes métodos que aseguran que incluso si se usa repetidamente, siempre dará el mismo resultado” (p. 58).

El análisis de confiabilidad del cuestionario de gestión del talento humano fue desarrollado con la aplicación del estadístico alfa de Cronbach siendo esta prueba la adecuada para medir consistencia interna en cuestionario con escala Likert.

Tabla 5*Resultado de fiabilidad del cuestionario de gestión del talento humano*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	29

De acuerdo con los resultados de la tabla 5, se puede afirmar que el cuestionario de gestión del talento humano presenta una confiabilidad excelente, considerando que el resultado alfa de Cronbach fue de 0.937, en consecuencia, es un instrumento aceptable para aplicarse en la investigación.

Instrumento II: Cuestionario de desarrollo organizacional

El instrumento que pretende medir de forma objetivo el desarrollo organizacional de la empresa Supemsa, Chorrillos durante el año 2021 está conformado por 24 ítems valorados en una escala de Likert con 5 alternativas.

Tabla 6*Ficha técnica del cuestionario de desarrollo organizacional*

Características	Descripción
Nombre	Escala de desarrollo organizacional
Autor	Carlos Martin Fernández Torres Roberto Carlos Córdova Gutiérrez
Objetivo	Evaluar de manera objetiva del desarrollo organizacional de la empresa Supemsa, Chorrillos.
Ámbito de aplicación	Empresa Supemsa, Chorrillos
Unidades de información	Colaboradores de la empresa Supemsa, Chorrillos
Administración	Individual
Validación	Docentes especialistas e investigadores de la universidad Autónoma del Perú
Duración	30 minutos
Escala de medición	Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).
Puntajes	Se considera en la medida de bueno, regular y malo teniendo en cuenta el punto de corte $\pm 75\%$ de la desviación estándar para cada una de las dimensiones

El análisis de confiabilidad del cuestionario de desarrollo organizacional fue desarrollado con la aplicación del estadístico alfa de Cronbach siendo este estadígrafo la adecuada para medir consistencia interna en cuestionario con escala Likert.

Tabla 7

Resultado de fiabilidad del cuestionario de desarrollo organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	24

De acuerdo con los resultados de la tabla 7, se puede afirmar que el cuestionario de desarrollo organizacional presenta una confiabilidad excelente, considerando que el resultado alfa de Cronbach fue de 0.900, en consecuencia, es un instrumento aceptable para aplicarse en la investigación.

2.6. Procedimientos

Esta investigación consistió en la identificación del problema de investigación para luego fundamentarse con los antecedentes y las bases teóricas que ayudaron a explicar teóricamente las variables, luego se desarrollo la parte metodológica y se construyeron los cuestionarios para recoger adecuadamente los datos que permitieron llegar a conclusiones y recomendaciones importantes.

2.7. Análisis de datos

Una vez obtenidos todos los datos de la aplicación de los cuestionarios, se elaboró la base de datos, ingresando las respuestas de los colaboradores encuestados en el SPSS versión 26.

Posteriormente de se realizó un análisis de consistencia de las pruebas aplicando el estadígrafo de alfa de Cronbach, siendo esta una prueba adecuada para medir la confianza de una prueba con escala politómica o lo denominado escala múltiple. Hernández y Mendoza (2018) señalan: "El alfa de Cronbach es el método de

cálculo que ambos casos requiere una sola administración del instrumento de medición” (p. 302).

Tabla 8

Escala de alfa de Cronbach

Rangos	Grado
0,53 a menos	Nula confiabilidad
0,54 a 0.59	Baja confiabilidad
0,60 a 0.65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.00	Perfecta confiabilidad

Nota: Ñaupas et al., 2018, p. 279

Luego se procedió a desarrolló en análisis descriptivos de las variables y dimensiones expresados en tablas y gráficos estadísticos de barras que expresen la actitud de la muestra hacia las variables.

Posteriormente, se desarrollaron las tablas cruzadas o tablas de contingencia consisten en resumir la información contenida en la tabla midiendo la asociación de las dos variables. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) explican: "Las tablas de contingencia, además de servir para el cálculo de Chi cuadrada y otros coeficientes, son útiles para describir conjuntamente dos o más variables" (p. 321)

Posteriormente, se consideró importante desarrollar la normalidad con la finalidad de identificar si las puntuaciones presentan o no una distribución normal, lo que llevó a tomar una decisión sobre el estadístico de prueba de hipótesis.

Finalmente, se desarrolló las pruebas de correlaciones con el estadístico paramétrico de correlación de Pearson puesto que es una prueba paramétrica. Al respecto, Triola (2018) indica que: "Es la fuerza o grado de asociación entre dos variables aleatorias cuantitativas que poseen una distribución normal bivariada conjunta para probar niveles de incidencia" (p. 185).

Tabla 9*Escala de correlación de R de Pearson*

Rango	Relación
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja.
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja.
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada.
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta.
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta.
1,00	Correlación positiva grande y perfecta.

Nota: Triola, 2018, p. 708**2.8. Aspectos éticos**

Esta investigación presenta información original como consta en el informe de coincidencias, asimismo, la información está debidamente citada de acuerdo con las normas de la universidad. Por otro lado, la redacción científica fue desarrollada con las guías de la universidad.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos de las variables

Resultados descriptivos de la variable gestión del talento humano

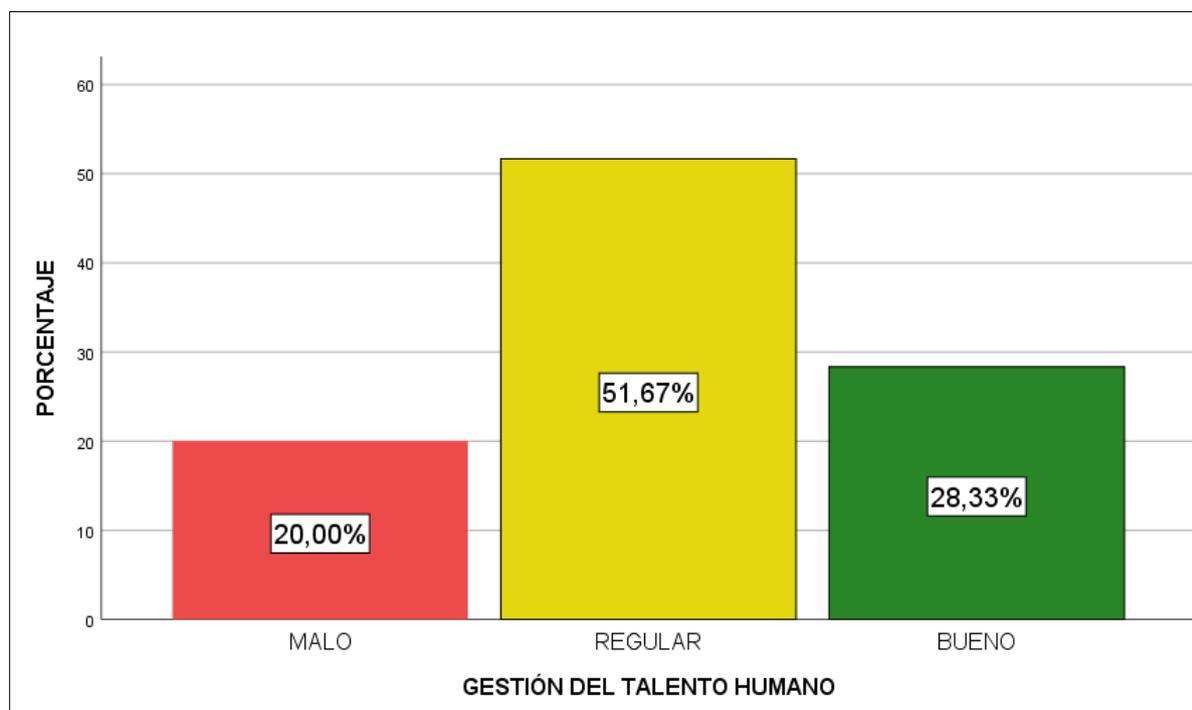
Tabla 10

Resultado descriptivo de la variable gestión del talento humano

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	12	20,0
Regular	31	51,7
Bueno	17	28,3
Total	60	100,0

Figura 1

Resultado porcentual de la variable gestión del talento humano



En la tabla 10 y figura 1 respecto a la percepción de la gestión del talento humano, se puede observar que 31 colaboradores que representan el 51.67% consideran que la gestión del talento humano se desarrolla en un nivel regular, 17 colaboradores que representan el 28.33% consideran que la gestión del talento humano se desarrolla en un nivel bueno y 12 colaboradores que representan el 20% consideran que la gestión del talento humano se desarrolla en un nivel malo.

Resultados descriptivos de la variable desarrollo organizacional

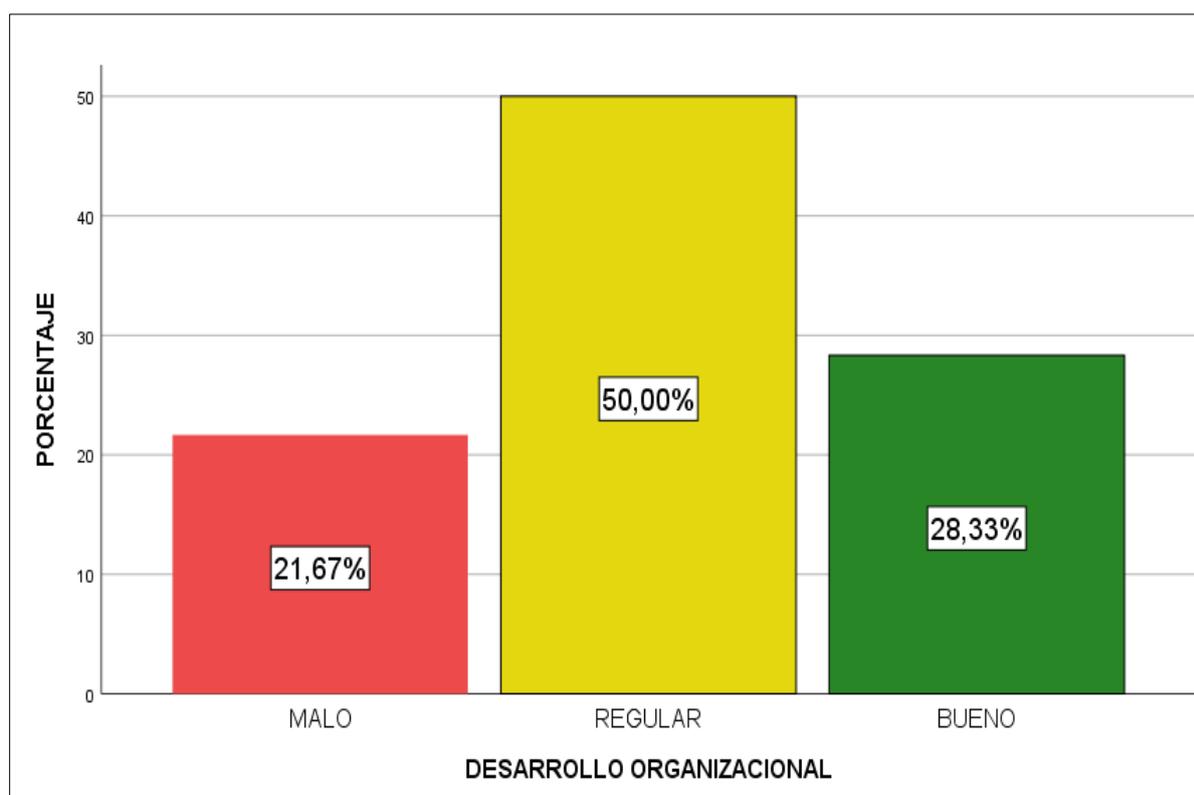
Tabla 11

Resultado descriptivo de la variable desarrollo organizacional

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	13	21,7
Regular	30	50,0
Bueno	17	28,3
Total	60	100,0

Figura 2

Resultado porcentual de la variable desarrollo organizacional



En la tabla 11 y figura 2 respecto a la percepción del desarrollo organizacional, se puede observar que 30 colaboradores que representan el 50% consideran que el desarrollo organizacional es de nivel regular, 17 colaboradores que representan el 28.33% consideran que el desarrollo organizacional es de nivel bueno y 13 colaboradores que representan el 21,67% consideran que el desarrollo organizacional es de nivel malo.

3.2. Resultados descriptivos de las dimensiones

Resultados descriptivos de las dimensiones de la gestión del talento humano

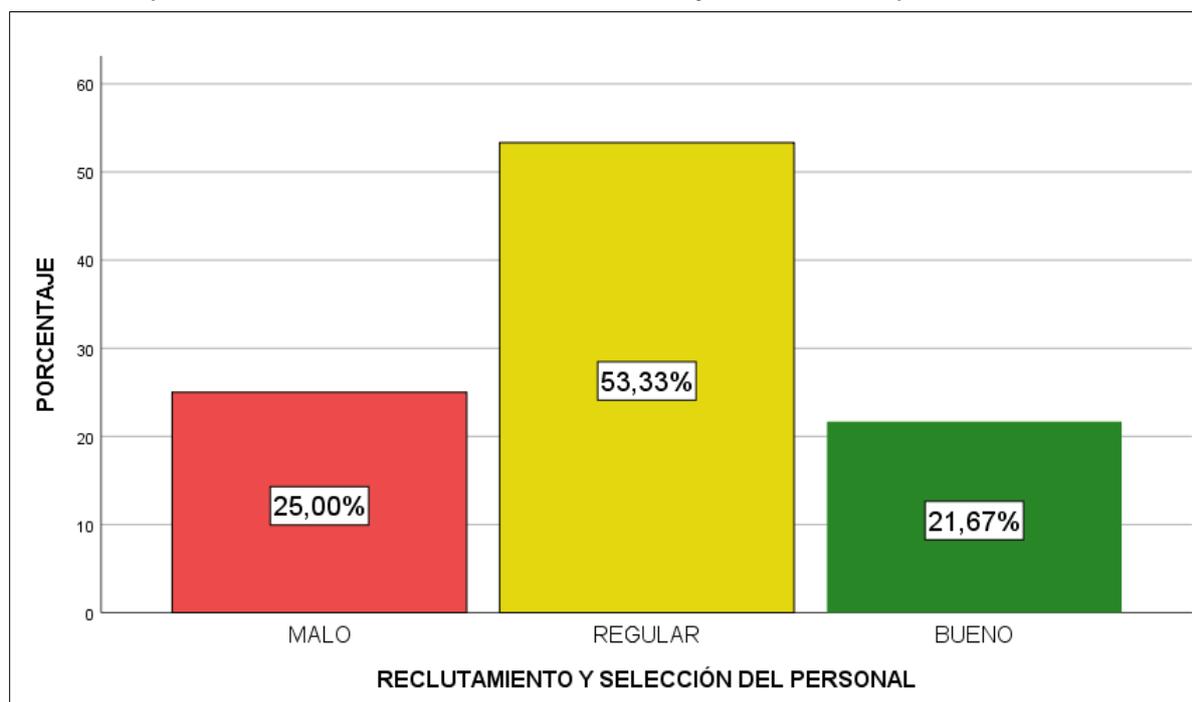
Tabla 12

Resultado descriptivo de la dimensión reclutamiento y selección del personal

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	15	25,0
Regular	32	53,3
Bueno	13	21,7
Total	60	100,0

Figura 3

Resultado porcentual de la dimensión reclutamiento y selección del personal



En la tabla 12 y figura 3 respecto a la percepción de la dimensión reclutamiento y selección del personal, se puede observar que 32 colaboradores que representan el 53,33% consideran que el reclutamiento y selección del personal se desarrolla en un nivel regular, 15 colaboradores que representan el 25% consideran que el reclutamiento y selección del personal se desarrolla en un nivel malo y 13 colaboradores que representan el 21,67% consideran que el reclutamiento y selección

del personal se desarrolla en un nivel bueno.

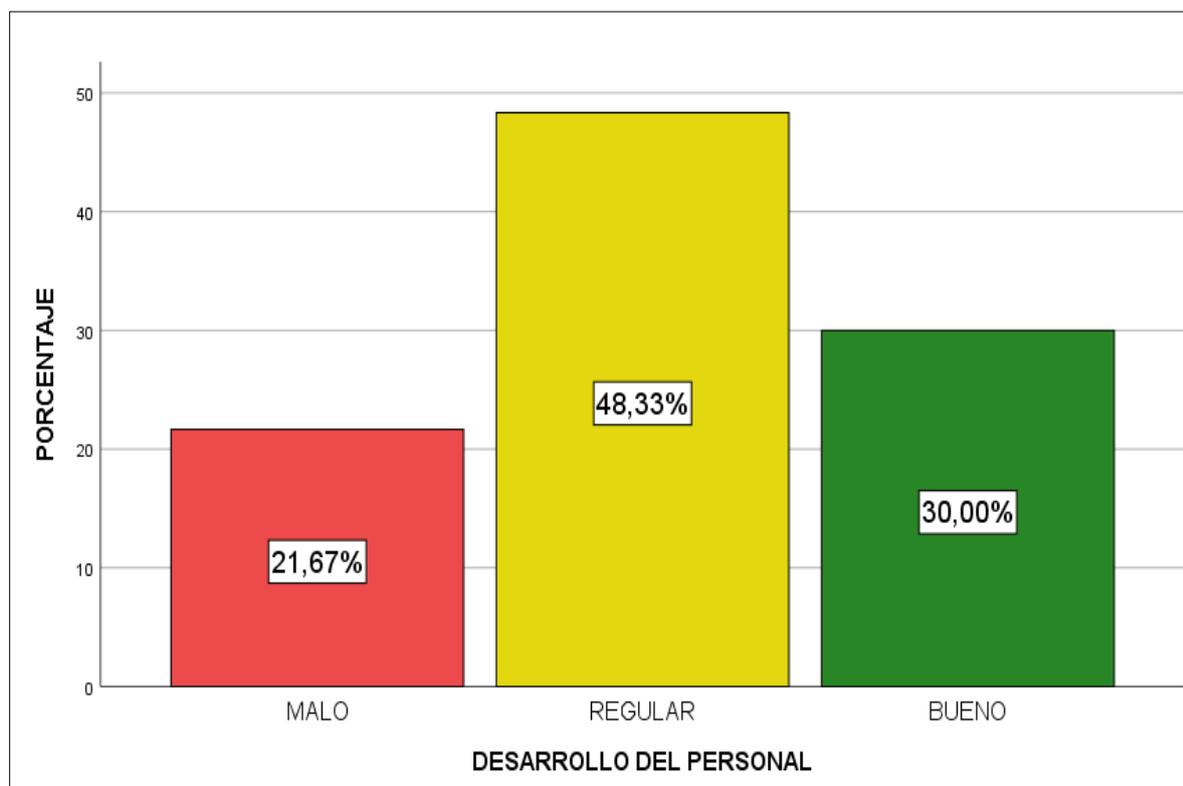
Tabla 13

Resultado descriptivo de la dimensión desarrollo del personal

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	13	21,7
Regular	29	48,3
Bueno	18	30,0
Total	60	100,0

Figura 4

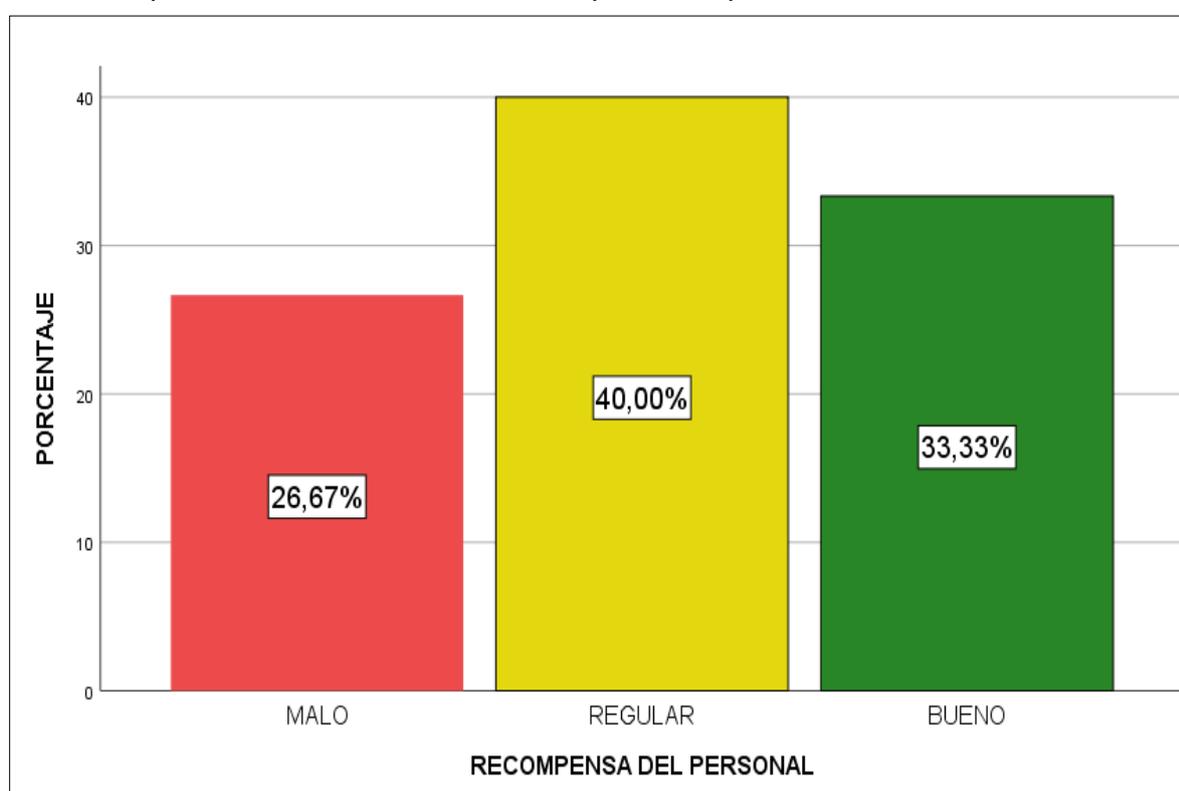
Resultado porcentual de la dimensión desarrollo del personal



En la tabla 13 y figura 4 respecto a la percepción de la dimensión desarrollo del personal, se puede observar que 29 colaboradores que representan el 48,33% consideran que el desarrollo del personal se desarrolla en un nivel regular, 18 colaboradores que representan el 30% consideran que el desarrollo del personal se desarrolla en un nivel malo y 13 colaboradores que representan el 21,67% consideran que el desarrollo del personal se desarrolla en un nivel bueno.

Tabla 14*Resultado descriptivo de la dimensión recompensa del personal*

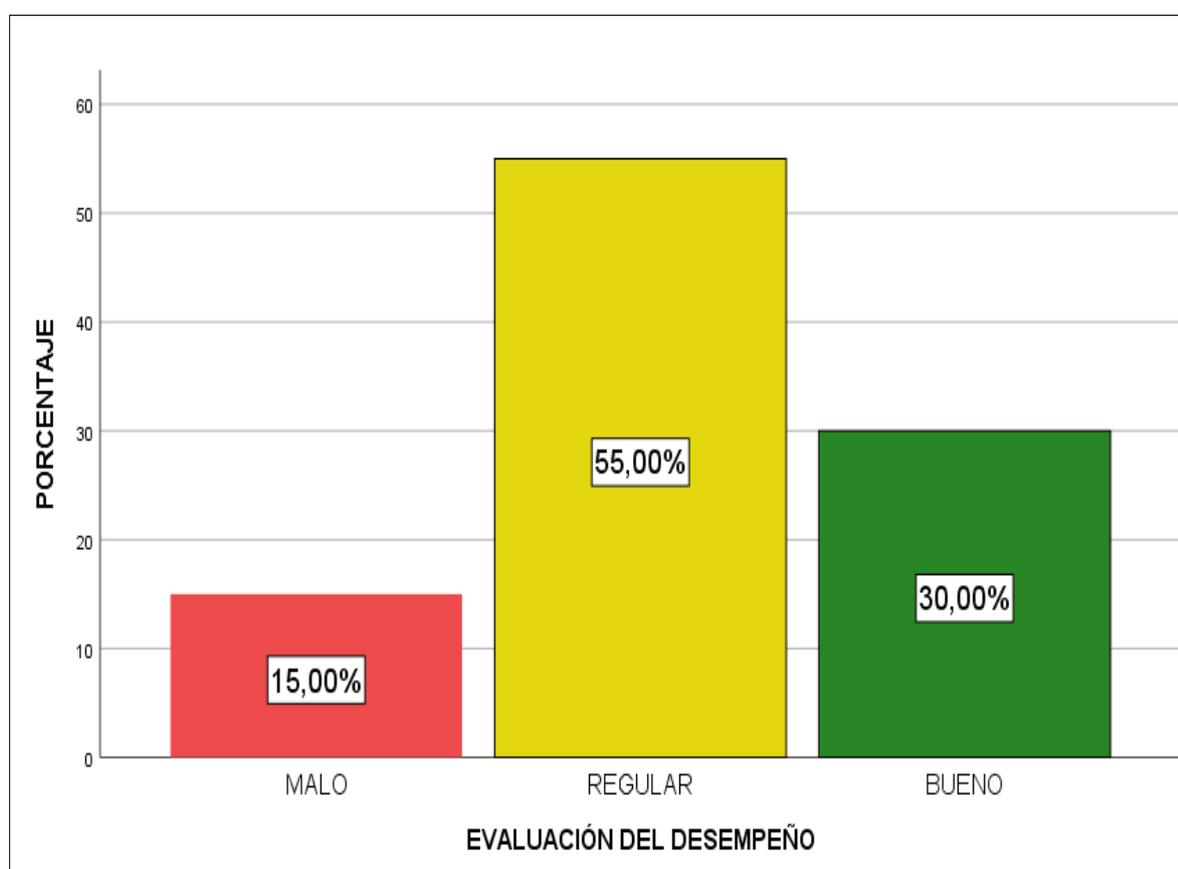
	Colaboradores	Porcentaje
Malo	16	26,7
Regular	24	40,0
Bueno	20	33,3
Total	60	100,0

Figura 5*Resultado porcentual de la dimensión recompensa del personal*

En la tabla 14 y figura 5 respecto a la percepción de la dimensión recompensa del personal, se puede observar que 24 colaboradores que representan el 40% consideran que la recompensa del personal se desarrolla en un nivel regular, 20 colaboradores que representan el 33.33% consideran que la recompensa del personal se desarrolla en un nivel bueno y 16 colaboradores que representan el 21,67% consideran que la recompensa del personal se desarrolla en un nivel malo.

Tabla 15*Resultado descriptivo de la dimensión evaluación del desempeño*

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	9	15,0
Regular	33	55,0
Bueno	18	30,0
Total	60	100,0

Figura 6*Resultado porcentual de la dimensión evaluación del desempeño*

En la tabla 15 y figura 6 respecto a la percepción de la dimensión evaluación del desempeño, se puede observar que 33 colaboradores que representan el 55% consideran que la evaluación del desempeño se desarrolla en un nivel regular, 18 colaboradores que representan el 30% consideran que la evaluación del desempeño se desarrolla en un nivel bueno y 9 colaboradores que representan el 15% consideran que la evaluación del desempeño se desarrolla en un nivel malo.

Resultados descriptivos de las dimensiones del desarrollo organizacional

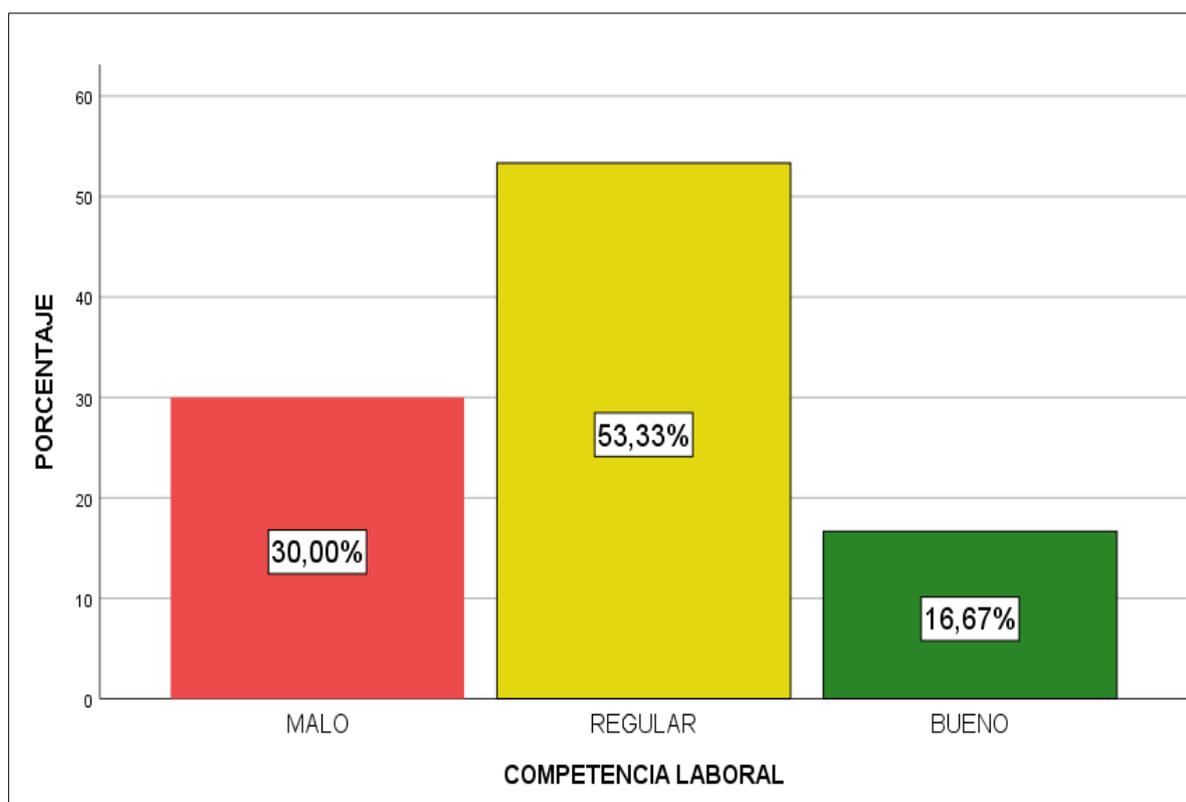
Tabla 16

Resultado descriptivo de la dimensión competencia laboral

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	18	30,0
Regular	32	53,3
Bueno	10	16,7
Total	60	100,0

Figura 7

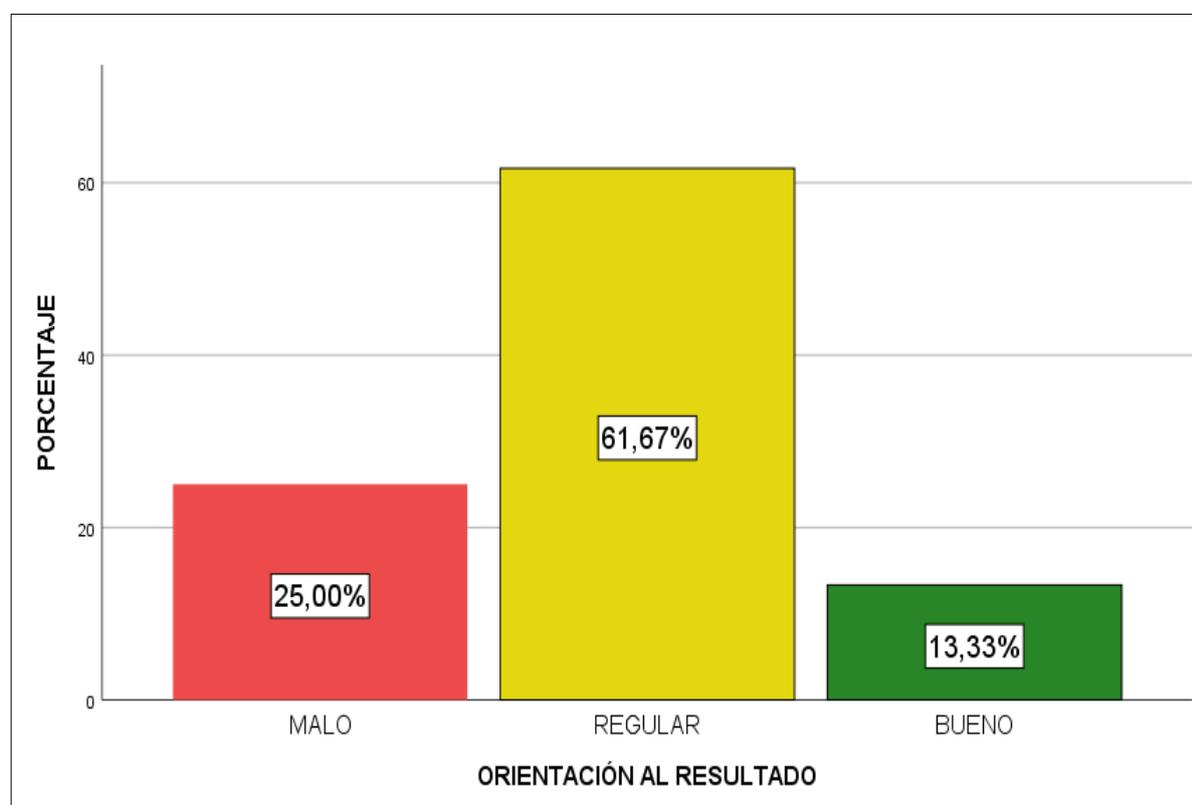
Resultado porcentual de la dimensión competencia laboral



En la tabla 16 y figura 7 respecto a la percepción de la dimensión competencia laboral, se puede observar que 32 colaboradores que representan el 53.33% consideran que la competencia laboral se desarrolla en un nivel regular, 18 colaboradores que representan el 30% consideran que la competencia laboral se desarrolla en un nivel bueno y 10 colaboradores que representan el 16.67% consideran que la competencia laboral se desarrolla en un nivel malo.

Tabla 17*Resultado descriptivo de la dimensión orientación al resultado*

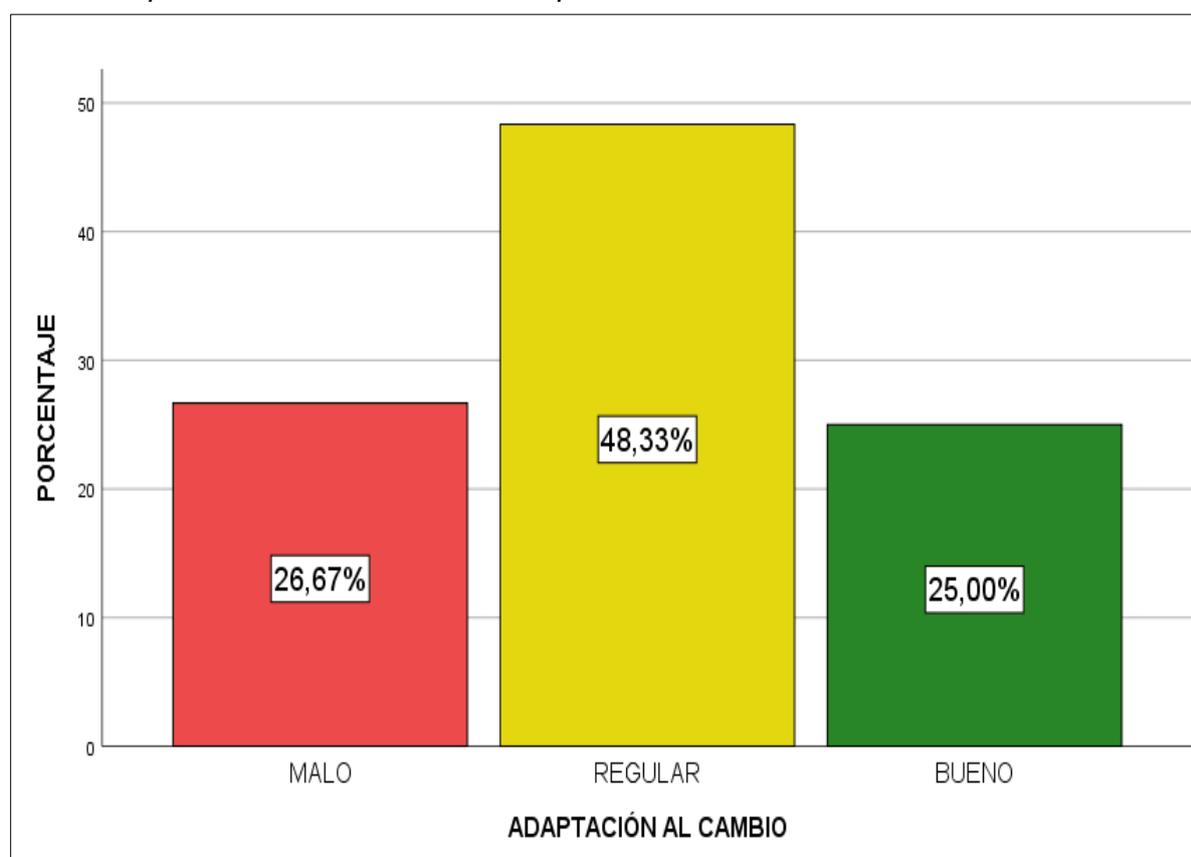
	Colaboradores	Porcentaje
Malo	15	25,0
Regular	37	61,7
Bueno	8	13,3
Total	60	100,0

Figura 8*Resultado porcentual de la dimensión orientación al resultado*

En la tabla 17 y figura 8 respecto a la percepción de la dimensión orientación al resultado, se puede observar que 37 colaboradores que representan el 61.67% consideran que la orientación al resultado se desarrolla en un nivel regular, 15 colaboradores que representan el 25% consideran que la orientación al resultado se desarrolla en un nivel malo y 8 colaboradores que representan el 13.33% consideran que la orientación al resultado se desarrolla en un nivel bueno.

Tabla 18*Resultado descriptivo de la dimensión adaptación al cambio*

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	16	26,7
Regular	29	48,3
Bueno	15	25,0
Total	60	100,0

Figura 9*Resultado porcentual de la dimensión adaptación al cambio*

En la tabla 18 y figura 9 respecto a la percepción de la dimensión adaptación al cambio, se puede observar que 29 colaboradores que representan el 48.33% consideran que la adaptación al cambio se desarrolla en un nivel regular, 16 colaboradores que representan el 26,67% consideran que la adaptación al cambio se desarrolla en un nivel malo y 15 colaboradores que representan el 25% consideran que la adaptación al cambio se desarrolla en un nivel bueno.

3.3. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

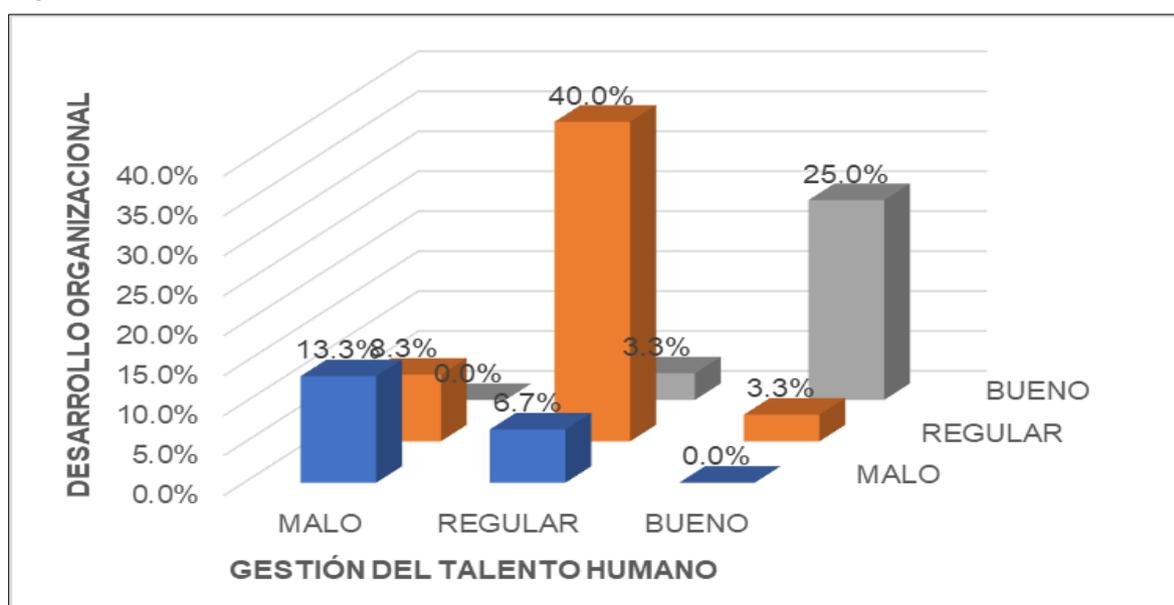
Tabla 19

Resultados descriptivos de la relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional

Gestión del talento humano	Desarrollo organizacional							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	8	13.3%	4	6.7%	0	0.0%	12	20.0%
Regular	5	8.3%	24	40.0%	2	3.3%	31	51.7%
Bueno	0	0.0%	2	3.3%	15	25.0%	17	28.3%
Total	13	21.7%	30	50.0%	17	28.3%	60	100.0%

Figura 10

Resultados porcentuales de la relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional



En la tabla 19, respecto a la gestión del talento el 20% de los colaboradores lo consideran en un nivel malo, el 51,7% lo consideran en un nivel regular y el 28,3% lo consideran en un nivel bueno. Asimismo, respecto al desarrollo organizacional, el 21,7% considera que se desarrolla en un nivel malo, el 50% lo consideran en un nivel regular y el 28,3% lo consideran en un nivel bueno. En la figura 10, se observa que el

13,3% de los colaboradores considera que las variables se relacionan en un nivel malo, el 40% de los colaboradores consideran que se relacionan en un nivel medio y el 25% de los colaboradores consideran que se relacionan en un nivel bueno.

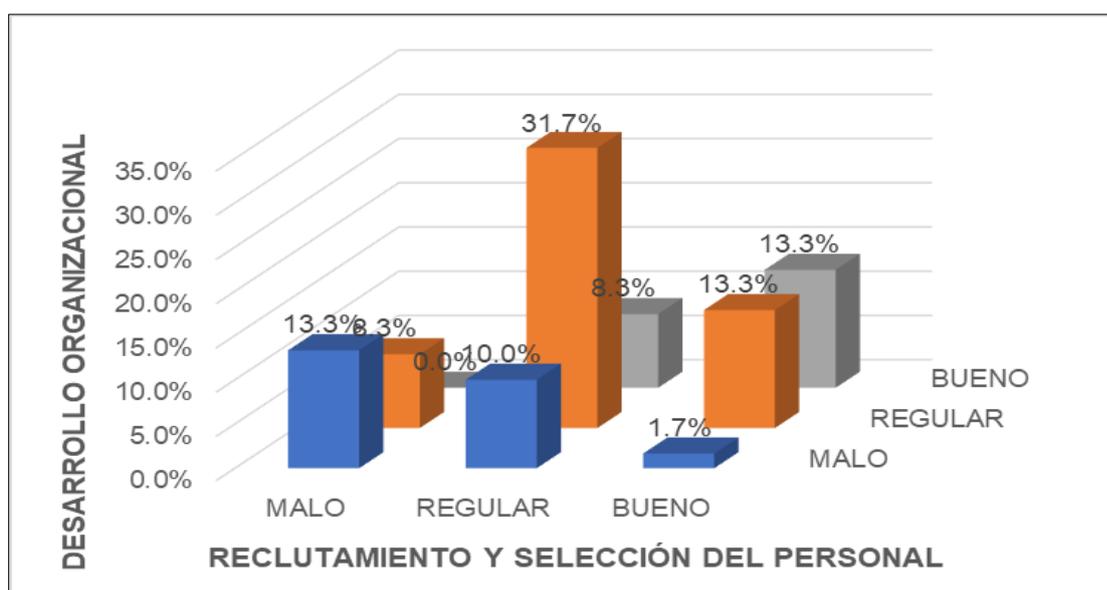
Tabla 20

Resultados descriptivos de la relación entre el reclutamiento y selección del personal y el desarrollo organizacional

Reclutamiento y selección del personal	Desarrollo organizacional							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	8	13.3%	6	10.0%	1	1.7%	15	25.0%
Regular	5	8.3%	19	31.7%	8	13.3%	32	53.3%
Bueno	0	0.0%	5	8.3%	8	13.3%	13	21.7%
Total	13	21.7%	30	50.0%	17	28.3%	60	100.0%

Figura 11

Resultados porcentuales de la relación entre el reclutamiento y selección del personal y el desarrollo organizacional



En la tabla 20 respecto al reclutamiento y selección del personal el 25% lo consideran en un nivel malo, el 53,3% lo consideran en un nivel regular y el 21,7% lo consideran en un nivel bueno. Asimismo, respecto al desarrollo organizacional, el

21,7% lo consideran en un nivel malo, el 50% lo consideran en un nivel regular y el 28,3% lo consideran en un nivel bueno. Por otro lado, en la figura 11, se observa que el 13,3% de los colaboradores considera que la dimensión y la variable se relacionan en un nivel malo, el 31,7% consideran que se relacionan en un nivel medio y el 13,3% consideran que se relacionan en un nivel bueno.

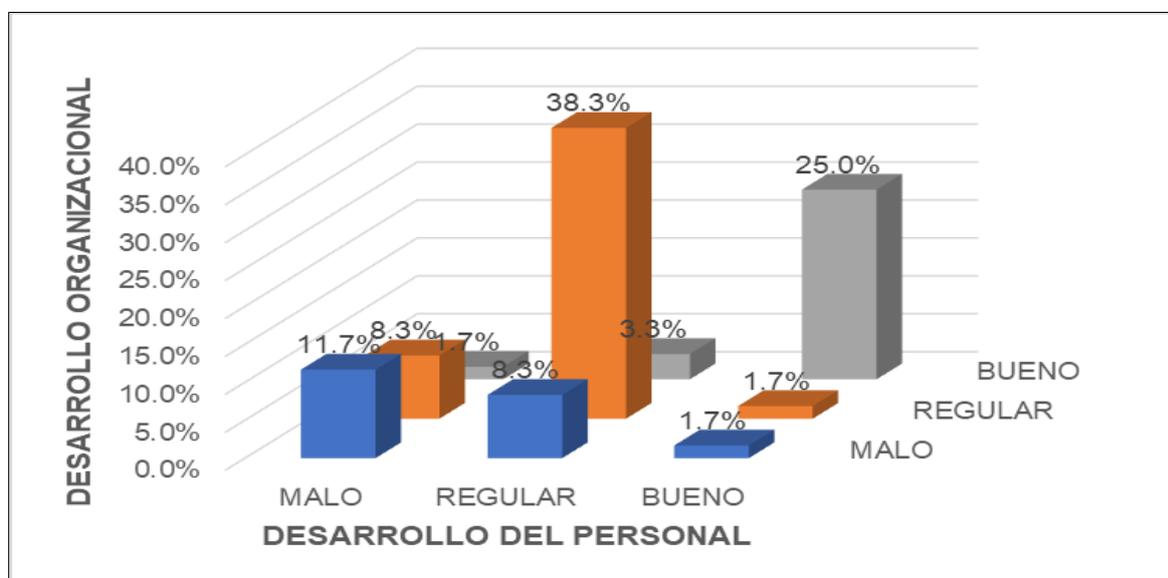
Tabla 21

Resultados descriptivos de la relación entre el desarrollo del personal y el desarrollo organizacional

Desarrollo del personal	Desarrollo organizacional						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	7	11.7%	5	8.3%	1	1.7%	13	21.7%
Regular	5	8.3%	23	38.3%	1	1.7%	29	48.3%
Bueno	1	1.7%	2	3.3%	15	25.0%	18	30.0%
Total	13	21.7%	30	50.0%	17	28.3%	60	100.0%

Figura 12

Resultados porcentuales de la relación entre el desarrollo del personal y el desarrollo organizacional



En la tabla 21 respecto al desarrollo del personal el 21,7% lo consideran en un nivel malo, el 48,3% lo consideran en un nivel regular y el 30% lo consideran en un

nivel bueno. Asimismo, respecto al desarrollo organizacional, el 21,7% lo consideran en un nivel malo, el 50% lo consideran en un nivel regular y el 28,3% lo consideran en un nivel bueno. En la figura 12, se observa que el 11.7% consideran que la dimensión y la variable se relacionan en un nivel malo, el 38,3% consideran que se relacionan en un nivel medio y el 25% consideran que se relacionan en un nivel bueno.

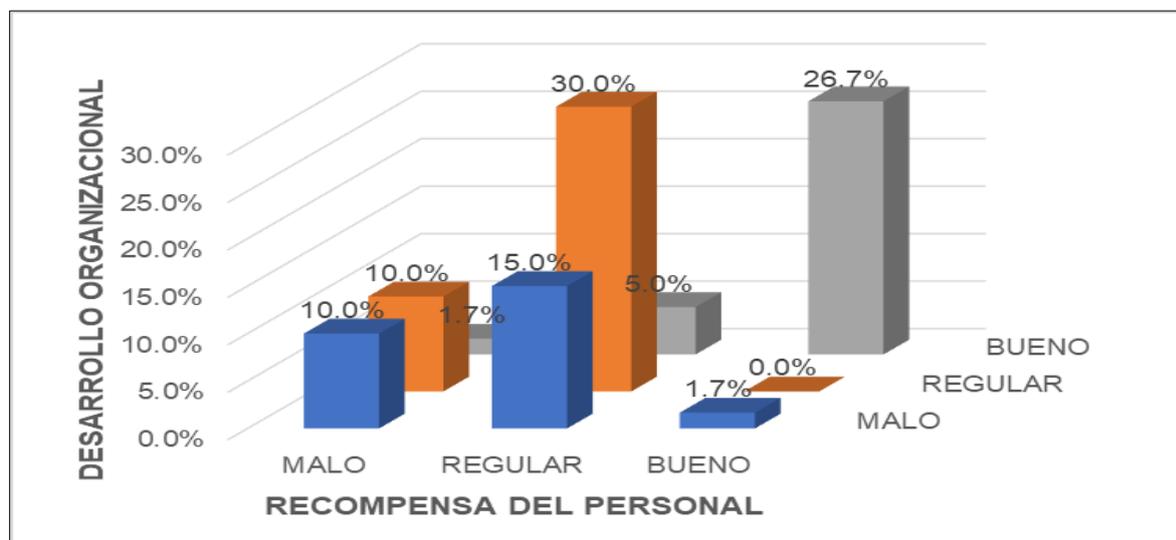
Tabla 22

Resultados porcentuales de la relación entre la recompensa del personal y el desarrollo organizacional

Recompensa del personal	Desarrollo organizacional						Total	
	Malo		Regular		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Malo	6	10.0%	9	15.0%	1	1.7%	16	26.7%
Regular	6	10.0%	18	30.0%	0	0.0%	24	40.0%
Bueno	1	1.7%	3	5.0%	16	26.7%	20	33.3%
Total	13	21.7%	30	50.0%	17	28.3%	60	100.0%

Figura 13

Resultados porcentuales de la relación entre la recompensa del personal y el desarrollo organizacional



En la tabla 22 respecto a la recompensa del personal el 26,7% lo consideran en un nivel malo, el 40% lo consideran en un nivel regular y el 33.3% lo consideran

en un nivel bueno. Asimismo, respecto al desarrollo organizacional, el 21,7% lo consideran en un nivel malo, el 50% lo consideran en un nivel regular y el 28,3% lo consideran en un nivel bueno. En la figura 13, se observa que el 10% consideran que la dimensión y la variable se relacionan en un nivel malo, el 30% lo consideran en un nivel medio y el 26.7% lo consideran en un nivel bueno.

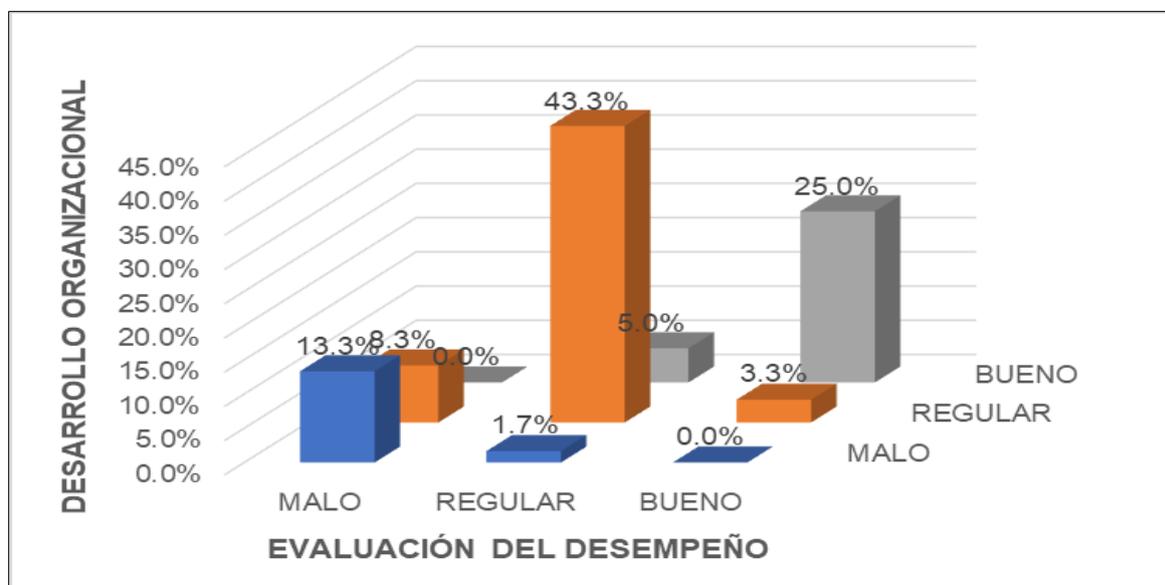
Tabla 23

Resultados descriptivos de la relación entre la evaluación del desempeño y el desarrollo organizacional

Evaluación del desempeño	Desarrollo organizacional						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	8	13,3%	1	1,7%	0	0,0%	9	15,0%
Regular	5	8,3%	26	43,3%	2	3,3%	33	55,0%
Bueno	0	0,0%	3	5,0%	15	25,0%	18	30,0%
Total	13	21,7%	30	50,0%	17	28,3%	60	100,0%

Figura 14

Resultados porcentuales de la relación entre la evaluación del desempeño y el desarrollo organizacional



En la tabla 23 respecto a la evaluación del desempeño el 15% lo consideran en un nivel malo, el 55% lo consideran en un nivel regular y el 30% lo consideran en

un nivel bueno. Asimismo, respecto al desarrollo organizacional, el 21,7% lo consideran en un nivel malo, el 50% lo consideran en un nivel regular y el 28,3% lo consideran en un nivel bueno. En la figura 14, se observa que el 13,3% consideran que la dimensión y la variable se relacionan en un nivel malo, el 43,4% consideran que se relacionan en un nivel medio y el 25% consideran una relación de nivel bueno.

3.4. Prueba de la normalidad

Esta prueba de desarrolla con la finalidad de conocer la distribución de los datos respecto a la curva normal. En este caso se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov puesto que la muestra analizada es mayor de 50 colaboradores de la empresa.

H₀. Las variables gestión del talento humano y desarrollo organizacional presentan una distribución normal.

H_a. Las variables gestión del talento humano y desarrollo organizacional difieren de una distribución normal.

Tabla 24

Resultados de la prueba de normalidad de las variables de estudio

		Gestión del talento humano	Desarrollo organizacional
N		60	60
Parámetros normales ^{a,b}	Media	123,33	99,43
	Desv. Desviación	14,070	11,937
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,138	,100
	Positivo	,138	,064
	Negativo	-,084	-,100
Estadístico de prueba		,138	,100
Sig. asintótica(bilateral)		,200 ^c	,200 ^{c,d}

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

La prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov expresados en la tabla 24 muestran un resultado p-valor de 0,200 en las variables gestión del talento humano y desarrollo organizacional. Estos resultados permiten aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula lo que demuestran que la distribución de los datos es normal, por lo tanto, la prueba de hipótesis se desarrolla con el estadístico paramétrico R de Pearson considerando que las puntuaciones de las variables se ajustan a la curva normal.

3.5. Procedimientos correlaciones

Contraste de la hipótesis general

H₀. No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional de la empresa Supemsa, Chorrillos – 2021.

H_a. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional de la empresa Supemsa, Chorrillos – 2021.

Tabla 25

Resultados de correlación entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional

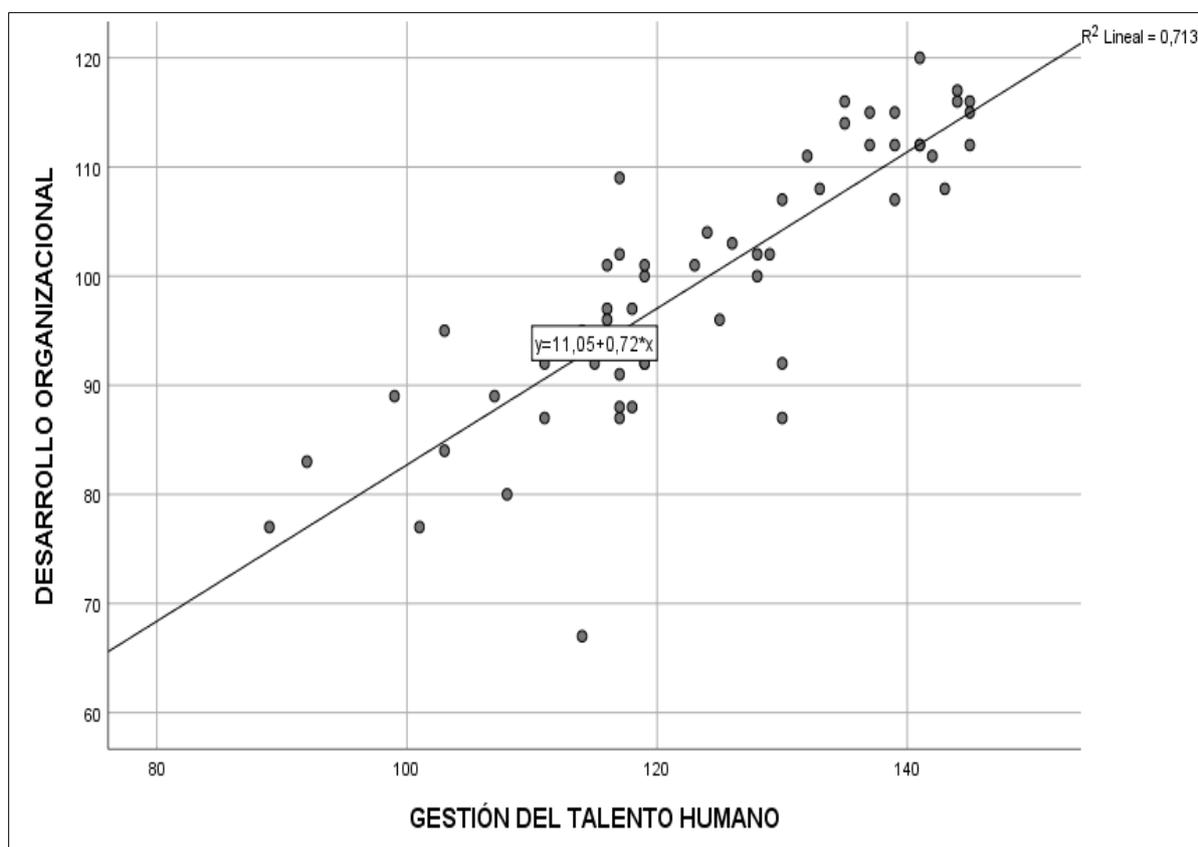
		Desarrollo organizacional
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	,845**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	60

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

En la tabla 25 se presenta los resultados de correlación entre las variables gestión del talento humano y desarrollo organizacional. En ella se observa un nivel de significancia bilateral de 0.000 lo que permiten aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Asimismo, se evidencia un coeficiente de correlación R de Pearson de 0.845, lo que indica la existencia de una correlación positiva alta entre las variables de estudio de acuerdo con las valoraciones que brindaron los colaboradores de la empresa Supemsa, Chorrillos - 2021.

Figura 15

Gráfico de dispersión de las variables gestión del talento humano y desarrollo organizacional



En la figura 15 se presenta el gráfico de dispersión de puntos entre las variables consideradas en la investigación. En este gráfico se evidencia una pendiente positiva directa entre las puntuaciones de la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional. Esto quiere decir, mientras los puntajes de la gestión del talento humano sean mayores, entonces, serán mayores los puntajes del desarrollo organizacional.

Contrastación de hipótesis específica 1

- H_0 . No existe relación significativa entre el reclutamiento y selección del personal y el desarrollo organizacional de la empresa Supemsa, Chorrillos – 2021.
- H_1 . Existe relación significativa entre el reclutamiento y selección del personal y el desarrollo organizacional de la empresa Supemsa, Chorrillos – 2021.

Tabla 26

Resultados de correlación entre el reclutamiento y selección del personal y el desarrollo organizacional

		Desarrollo organizacional
Reclutamiento y	Correlación de Pearson	,572**
selección del	Sig. (bilateral)	,000
personal	N	60

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

En la tabla 26 se presenta los resultados de correlación entre la dimensión reclutamiento y selección de personal y desarrollo organizacional. En ella se observa un nivel de significancia bilateral de 0.000 lo que permiten aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Asimismo, se evidencia un coeficiente de correlación R de Pearson de 0.572, lo que indica la existencia de una correlación positiva moderada entre la dimensión y la variable de estudio de acuerdo con las valoraciones que brindaron los colaboradores de la empresa Supemsa, Chorrillos - 2021.

Contrastación de hipótesis específica 2

H₀. No existe relación significativa entre el desarrollo del personal y el desarrollo organizacional de la empresa Supemsa, Chorrillos – 2021.

H₂. Existe relación significativa entre el desarrollo del personal y el desarrollo organizacional de la empresa Supemsa, Chorrillos – 2021.

Tabla 27

Resultados de correlación entre el desarrollo del personal y el desarrollo organizacional

		Desarrollo organizacional
Desarrollo del	Correlación de Pearson	,783**
personal	Sig. (bilateral)	,000
	N	60

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

En la tabla 27 se presenta los resultados de correlación entre la dimensión desarrollo de personal y desarrollo organizacional. En ella se observa un nivel de significancia bilateral de 0.000 lo que permiten aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Asimismo, se evidencia un coeficiente de correlación R de Pearson de 0.783, lo que indica la existencia de una correlación positiva alta entre la dimensión y la variable de estudio de acuerdo con las valoraciones que brindaron los colaboradores de la empresa Supemsa, Chorrillos - 2021.

Contrastación de hipótesis específica 3

H₀. No existe relación significativa entre la recompensa al personal y el desarrollo organizacional de la empresa Supemsa, Chorrillos – 2021.

H₃. Existe relación significativa entre la recompensa al personal y el desarrollo organizacional de la empresa Supemsa, Chorrillos – 2021.

Tabla 28

Resultados de correlación entre la recompensa al personal y el desarrollo organizacional

		Desarrollo organizacional
Recompensa al personal	Correlación de Pearson	,703**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	60

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

En la tabla 28 se presenta los resultados de correlación entre la dimensión recompensa del personal y desarrollo organizacional. En ella se observa un nivel de significancia bilateral de 0.000 lo que permiten aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Asimismo, se evidencia un coeficiente de correlación R de Pearson de 0.703, lo que indica la existencia de una correlación positiva alta entre la dimensión y la variable de estudio de acuerdo con las valoraciones que brindaron los colaboradores de la empresa Supemsa, Chorrillos - 2021.

Contrastación de hipótesis específica 4

H₀. No existe relación significativa entre la evaluación del desempeño y el desarrollo organizacional de la empresa Supemsa, Chorrillos – 2021.

H₄. Existe relación significativa entre la evaluación del desempeño y el desarrollo organizacional de la empresa Supemsa, Chorrillos – 2021.

Tabla 29

Resultados de correlación entre la evaluación del desempeño y el desarrollo organizacional

		Desarrollo organizacional
Evaluación del desempeño	Correlación de Pearson	,816**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	60

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

En la tabla 29 se presenta los resultados de correlación entre la dimensión evaluación del desempeño y desarrollo organizacional. En ella se observa un nivel de significancia bilateral de 0.000 lo que permiten aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Asimismo, se evidencia un coeficiente de correlación R de Pearson de 0.816, lo que indica la existencia de una correlación positiva alta entre la dimensión y la variable de estudio de acuerdo con las valoraciones que brindaron los colaboradores de la empresa Supemsa, Chorrillos - 2021.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

La intención fue estudiar el nivel de correlación que existe entre la gestión del talento humano y el desarrollo organización de la empresa Supemsa ubicada en el distrito de Chorrillos, 2021. En ese sentido, las herramientas que se utilizaron para la recolección de información fueron sometidos a criterio de validez y confiabilidad, obteniendo como deducción un alto nivel de confiabilidad; respecto al instrumento de gestión del talento humano se logró alcanzar un valor de alfa de Cronbach de 0,937 mientras que el instrumento de desarrollo organizacional obtuvo un valor de alfa de Cronbach de 0,900 mayor al 0,81, demostrando que ambas herramientas resultaron ser altamente confiables para la muestra, dicho aspecto permite continuar con la investigación.

En relación con la contrastación de la hipótesis general los resultados se determinaron a través del estadístico R de Pearson, en donde se obtuvo una correlación positiva alta ($r= 0,845$, $\text{Sig.}=0.000$) entre la gestión del talento humano y el desarrollo organización de la empresa Supemsa, Chorrillos, 2021. Estos resultados se contrastan con los obtenidos por Espeza y Medina (2018) en su tesis *La gestión de talento humano y el desarrollo organizacional en la estación de servicio y gasocentro El Torito S.A.C. Estación Pilcomayo – 2017*, quienes concluyen que la gestión del talento humano se relaciona en un nivel moderado con el desarrollo organizacional ($\rho=0.560$; $\text{Sig.}=0.000$). Asimismo, se contrasta con los resultados de Valladares (2019) en su tesis *Gestión del talento humano y desarrollo organizacional en el Policlínico Laura Caller Iberico E.I.R.L. – Los Olivos*, quien en su investigación indica que la gestión del talento humano se relaciona alta y directamente ($\rho=0,742$; $\text{Sig.}= 0,000$) con el desarrollo organizacional. Por consiguiente, resulta importante analizar los procesos que realizan las empresas con su personal, es decir, en la forma como se gestiona el talento humano que afecta o incide en el desarrollo de las

organizaciones. En ese sentido, los teóricos sostienen que la gestión del talento humano representa un elemento fundamental para las empresas, pues reúne un conjunto de procesos eficientes y oportunos que dirigen al personal hacia el logro de los objetivos mejorando la estructura organizacional y creando una experiencia favorable para desarrollarse y posicionarse en el mercado.

En relación con la contrastación de la hipótesis específica 1 los resultados se determinaron a través del estadístico R de Pearson, en donde se obtuvo una correlación positiva moderada ($r= 0,572$, $\text{Sig.}=0.000$) entre el reclutamiento y selección del personal y el desarrollo organización de la empresa Supemsa, Chorrillos, 2021. Estos resultados se contrastan con los obtenidos por Vargas (2018) en su tesis *Gestión del talento humano y desarrollo organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "San Francisco de Asís" de Chincha-2018*, quien concluye que el proceso de reclutamiento del personal y el desarrollo organizacional de relacionan de forma moderadamente significativa ($Rho=0.450$; $\text{Sig.}<0.05$). En ese sentido, es importante analizar la forma en que se realiza la selección de personal en las organizaciones siendo un factor importante para el logro de los objetivos en el desarrollo de la empresa. Al respecto, se puede indicar que el proceso de selección del personal está conformado por un conjunto de métodos y técnicas orientadas a captar al mejor talento para la empresa, y directamente relacionada con el perfil de puesto de la empresa.

En relación con la contrastación de la hipótesis específica 2 los resultados se determinaron a través del estadístico R de Pearson, en donde se obtuvo una correlación positiva alta ($r= 0,783$, $\text{Sig.}=0.000$) entre el desarrollo del personal y el desarrollo organización de la empresa Supemsa, Chorrillos, 2021. Estos resultados se contrastan con los obtenidos por Espeza y Medina (2018) en su tesis *La gestión*

de talento humano y el desarrollo organizacional en la estación de servicio y gasocentro El Torito S.A.C. Estación Pilcomayo – 2017, quienes concluyen que la formación y desarrollo del personal y el desarrollo organizacional en un nivel moderado ($\rho=0.456$; $\text{Sig.}=0.000$). En ese sentido, es importante analizar los mecanismos que se implementan en las empresas para desarrollar las capacidades, habilidades, trabajo en equipo y línea de carrera de los colaboradores y así hacer que la empresa logre desarrollarse de acuerdo con lo planificado. Los autores consultados en la investigación también afirman que la formación profesional y la estabilidad de los colaboradores en el trabajo.

En relación con la contrastación de la hipótesis específica 3 los resultados se determinaron a través del estadístico R de Pearson, en donde se obtuvo una correlación positiva alta ($r= 0,703$, $\text{Sig.}=0.000$) entre la recompensa del personal y el desarrollo organización de la empresa Supemsa, Chorrillos, 2021. Estos resultados se contrastan con los obtenidos por Gonzales (2018) en su tesis *Relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional de los trabajadores del centro de salud san pedro de Piura – Perú año 2018*, quién concluye que existe una correlación moderada entre las recompensas del personal y el desarrollo organizacional ($\rho = 0.189$; $\text{sig.} = 0.000$). Estos resultados de fundamentan cuando los teóricos indican que es importante implementar una política de recompensa dentro de las organizaciones pues permite desarrollar en los colaboradores un sentido de pertenencia, de tal modo que se comprometan con el logro de los objetivos de la empresa que deben estar alineados con el desarrollo personal y profesional de los colaboradores.

En relación con la contrastación de la hipótesis específica 4 los resultados se determinaron a través del estadístico R de Pearson, en donde se obtuvo una

correlación positiva alta ($r= 0,816$, $\text{Sig.}=0.000$) entre la evaluación del desempeño y el desarrollo organización de la empresa Supemsa, Chorrillos, 2021. Estos resultados se contrastan con los obtenidos por Espeza y Medina (2018) en su tesis *La gestión de talento humano y el desarrollo organizacional en la estación de servicio y gasocentro El Torito S.A.C. Estación Pilcomayo – 2017*, quienes concluyen que la medición y/o evaluación del desempeño y el desarrollo organizacional en un nivel moderado ($\rho=0.492$; $\text{Sig.}=0.000$). Estos resultados permiten afirmar que la evaluación al desempeño es un factor importante en la gestión del personal pues permite identificar las falencias que presentan los colaboradores con la finalidad de proponer y ejecutar estrategias que van a permitir mejorar y desarrollar a la empresa.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

En función de los logros alcanzados de brinda cumplimiento a los objetivos planteados en la empresa.

Respecto al objetivo general que radica en establecer el nivel de relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo organización de la empresa Supemsa, Chorrillos, 2021, se concluye con la existencia de una correlación positiva alta entre ambas variables, evidenciado mediante el resultado ($r=0.845$, $\text{Sig.}=0.000$). Esto indica que en la medida que la entidad gestione de manera eficiente a su talento humano, se va evidenciar una mejora en el desarrollo de la organización, esto va permitir que los colaboradores se encuentren capacitados y motivados para la resolución de todos los requerimientos que se les soliciten logrando que la empresa tenga una mejor aceptación en el mercado.

En relación con el objetivo específico 1, que radica en establecer la relación entre el reclutamiento y selección de personal y el desarrollo organización de la empresa Supemsa, Chorrillos, 2021, se concluye con la existencia de una correlación positiva moderada entre la dimensión y la variable de estudio, evidenciado mediante el resultado ($r=0.572$, $\text{Sig.}=0.000$). Esto indica que en la medida que la empresa desarrolle mejor los procesos de reclutamiento y selección de personal se va evidencia una mejora en su calidad y por ende en su desarrollo organizacional, pues este proceso le permite a la empresa tener un personal calificado para las funciones que se necesita en los puestos de la empresa.

En relación con el objetivo específico 2, que radica en establecer la relación entre el desarrollo del personal y el desarrollo organización de la empresa Supemsa, Chorrillos, 2021, se concluye con la existencia de una correlación positiva alta, entre la dimensión y la variable de estudio, evidenciado mediante el resultado ($r=0.783$, $\text{Sig.}=0.000$). Esto indica que en la medida que la entidad integre mejor el desarrollo

de su personal y los capacite en las últimas tendencias y con tecnología de punta, entonces se va a evidenciar un mejor nivel de desarrollo organizacional, asimismo, este resultado permite afirmar que las capacitaciones permanentes acompañadas de una metodología de trabajo en equipo y la correcta asignación de las tareas laborales, va repercutir en un desempeño más eficiente del personal.

En relación con el objetivo específico 3, que radica en establecer la relación entre la recompensa al personal y el desarrollo organización de la empresa Supemsa, Chorrillos, 2021, se concluye con la existencia de una correlación positiva alta entre la dimensión y la variable de estudio, evidenciado mediante el resultado ($r=0.703$, $\text{Sig.}=0.000$). Esto indica que en la medida que la empresa implemente una política de recompensa al personal se va a precisar una mejora en su desarrollo como organización, este resultado permite afirmar que reconocer el esfuerzo y la dedicación de los colaboradores mejora la efectividad en el desarrollo de sus funciones.

En relación con el objetivo específico 4, que radica en establecer la relación entre la evaluación del desempeño y el desarrollo organización de la empresa Supemsa, Chorrillos, 2021, se concluye con la existencia de una correlación positiva alta entre la dimensión y la variable de estudio, evidenciado mediante el resultado ($r=0.816$, $\text{Sig.}=0.000$). Esto indica que en la medida que la empresa realice de forma planificada y adecuada la evaluación del desempeño se va a precisar una mejora en el desarrollo de sus funciones y por ende ser más eficiencia logrando una mejora en el desarrollo de la empresa. Este resultado permite afirmar que la evaluación del desempeño es un proceso fundamental que la entidad tiene que integrar dentro de su gestión, pues permite evaluar, monitorear las diversas funciones que cumplen los colaboradores para posteriormente contrarrestar las falencias a través de la retroalimentación que va a permitir el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

En función de la conclusión general, que concluye una correlación de nivel alto entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional, se recomienda a los directivos de la organización Supemsa, Chorrillos automatizar las tareas que se realizan en la empresa, así como automatizar el reclutamiento y selección del personal mediante programas como el multiposting, asimismo, se debe implementar políticas de desarrollo de personal con capacitaciones continuas, desarrollar una comunicación efectiva, establecer metas y objetivos claros y realizar una evaluación y seguimiento periódicamente de forma objetiva.

En función de la conclusión específica 1, que concluye una correlación de nivel moderado entre el reclutamiento y selección del personal y el desarrollo organizacional, se recomienda a los directivos de la organización Supemsa, Chorrillos implementar herramientas dinámicas que te permitan publicar en lugares adecuados y por lo tanto encontrar el talento que necesidades de acuerdo con el requerimiento y necesidades de la empresa. La herramienta de multiposting es adecuada para gestionar la selección del personal en varios portales, páginas de trabajo y gestionar el perfil que necesita la empresa.

En función de la conclusión específica 2, que concluye una correlación de nivel alta entre el desarrollo del personal y el desarrollo organizacional, se recomienda a los directivos de la organización Supemsa, Chorrillos implementar una política de desarrollo profesional mediante capacitaciones permanente siendo un aspecto esencial para mantener un personal altamente capacitado y motivado para el desarrollo de sus funciones. Tales programas y capacitaciones deben ajustarse a las necesidades y aspiraciones del equipo, por lo tanto, deben ser diferenciados de acuerdo con las necesidades del área de la empresa de tal forma que convierte a la empresa en una organización eficiente y con mejor nivel de productividad.

En función de la conclusión específica 3, que concluye una correlación de nivel alta entre la recompensa del personal y el desarrollo organizacional, se recomienda a los directivos de la organización Supemsa, Chorrillos implementar una política de compensaciones y beneficios a los colaboradores de acuerdo con el mercado laboral, esta política de compensaciones debe motivar al personal y a todo el equipo, y por lo tanto debe estar en función del cumplimiento de los objetivos, comportamiento laboral, que conlleven a la consecución del éxito de la empresa.

En función de la conclusión específica 4, que concluye una correlación de nivel alta entre la evaluación del desempeño y el desarrollo organizacional, se recomienda a los directivos de la organización Supemsa, Chorrillos realizar una evaluación 360° donde integren todos los involucrados de la empresa, que permita hacer una medición integral y en base a los resultados tomar decisiones adecuadas que permitan potenciar al personal, siendo para ello importante escuchar la opinión de todo el equipo para recoger toda la información posible y pertinente para tomar decisiones adecuadas que conlleve al desarrollo de la empresa.

REFERENCIAS

- Adecco (2021, junio). *La evolución de recursos humanos a capital humano y atracción de talento*. Adecco. <https://www.adecco.com.pe/rrhh/evolucion-recursos-humanos-capital-humano/>
- Audirac, C. (2016). *Desarrollo organizacional y consultoría*. Trillas.
- Banco Mundial (2002, enero). *Informe sobre el desarrollo mundial 2002: Instituciones para los mercados*. Banco Mundial. <https://documentos.bancomundial.org/es/publication/documents-reports/documentdetail/402691468175148845/informe-sobre-el-desarrollo-mundial-2002-instituciones-para-los-mercados>
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación. Introducción a la metodología de la investigación*. Shalom.
- Bouzas, J. y Reyes, G. (2019). *Gestión del talento humano*. IURE Editores.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos* (10ª ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano* (4ª ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2020). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito de las organizaciones* (2ª ed.). McGraw Hill.
- De La Cruz, A. (2018). *Gestión del talento humano, en el centro de prácticas UPSE - Río Verde, Cantón Santa Elena, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. Repositorio de la Universidad Estatal Península de Santa Elena. <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/4306/UPSE-TAA-2018-0016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Espeza, S. y Medina, R. (2018). *La gestión de talento humano y el desarrollo organizacional en la estación de servicio y Gasocentro El Torito S.A.C. Estación Pilcomayo – 2017* [Tesis de pregrado, Universidad del Centro del Perú]. Repositorio de la Universidad del Centro del Perú.

https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5599/T010_46568238_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gómez, J., Villasis, M., Mirando, N. y Guadalupe M. (2016). El protocolo de investigación III: La población de estudio. *Revista Alergia*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>

Gonzales, G. (2018). *Relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional de los trabajadores del centro de salud san pedro de Piura – Perú año 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Piura]. Repositorio de la Universidad Nacional de Piura. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1517>

Grasso, L. (2006). *Encuestas: Elementos para su diseño y análisis*. Encuentro.

Guízar, R. (2008). *Desarrollo organizacional: Principios y aplicaciones* (4ª ed.). McGraw-Hill.

Hernández, J. (2017). *Introducción a la administración* (4ª ed.). McGraw-Hill.

Hernández, J., Gallarzo, M. y Espinoza, J. (2011). *Desarrollo organizacional: Enfoque latinoamericano*. Pearson.

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2006). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). McGraw-Hill.

Linares, A. y Lara, T. (2018). Los procesos de retroalimentación y la evaluación formativa en una práctica reflexiva de maestros. *Meta Avaliacao*, 10(30), 533-554. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S2218-3620202100040038900017&lng=en

López, P. y Fachelli, S. (2017). *Metodología de la investigación social cuantitativa*.

Universidad Autónoma de Barcelona.

Luna, K., Chillogalli, M. y Rivas, D. (2021). *Human talent management model*. Morata.

Martínez, M. y March, T. (2016). Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social. *Revista electrónica de humanidades, educación y comunicación social*, 10(20), 107-127.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6844563>

Mejía, L. (2019). *Gestión de recursos humanos* (5ª ed.). McGraw-Hill.

Mendivel, R., Lavado, C. y Sánchez, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes, filial Chanchamayo. *Revista Conrado*, 16(72), 262-268.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n72/1990-8644-rc16-72-262.pdf>

Münch, G. (2018). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo* (3ª ed.). Pearson.

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de tesis* (5ª ed.). Ediciones de la U.

Olmos, G. (2018). *Desarrollo organizacional*. Grupo emprendedor.

Pérez, J., Correa, J. y Jaramillo, G. (2020). Desafíos y oportunidades de la minería de datos/texto en la selección de personal. *Espacios*, 41(22), 328-346.
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p23.pdf>

Quinaluisa, N., Ponce, V., Muñoz, S., Ortega, X. y Pérez, J. (2018). El control interno y sus herramientas de aplicación entre COSO y COCO. *Cofín Habana*, 12(1). 268-283. <http://scielo.sld.cu/pdf/cofin/v12n1/cofin18118.pdf>

Ramírez, K. y Supo, M. (2019). *Trabajo en equipo para fortalecer la identidad cultural en educación primaria* [Tesis de pregrado, Universidad de Ciencias y

- Humanidades]. Repositorio de la Universidad de Ciencias y Humanidades. https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/391/Ramirez_K_C_Supo_MR_tesis_educacion_primaria_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rojas, J., Céspedes, R. y Bambaren, L. (2020). Gestión del talento y productividad organizacional de los empleados operativos de una empresa denominada Fisim S.A.C. Huánuco-2015. *Departamento Académico de Ciencias Contables – UNAS*, 8(11), 48-55. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/194/177>
- Romero, L. (2019). *Gestión del talento humano*. Prentice Hall.
- Romero, L. y Salcedo, M. (2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública. *Signos* 1(2), 99-117. <https://www.redalyc.org/journal/5604/560460636005/html/>
- Tapia, K. (2018). *El desarrollo organizacional de la empresa ESUM de la ciudad de Riobamba y el servicio al cliente, período 2016-2017* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio de la Universidad Nacional de Chimborazo. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/5544>
- Tormen, C. (2019). *Desarrollo organizacional en la empresa Vehysa* [Tesis de pregrado, Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio de la Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2681/1/76879.pdf>
- Torres, J. (2014). *Gestión del talento humano*. Aletheya.
- Tovera, J. (2016). Exploring quantitative and qualitative methodologies: a guide to novice nursing researchers. *European Scientific Journal*, 12(18), 107-122. <https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/7603>
- Triola, M. (2018). *Estadística* (12ª ed.). Pearson.

- Valencia, M. (2018). *Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamientos para centro de datos, en la ciudad de Quito* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6172/1/T2600-MBA-Valencia-Estudio.pdf>
- Valladares (2019). *Gestión del talento humano y desarrollo organizacional en el Policlínico Laura Caller Iberico E.I.R.L. – Los Olivos* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4411>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Caracola Editores.
- Vargas (2018). *Gestión del talento humano y desarrollo organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público San Francisco de Asís de Chincha-2018* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28086>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Gestión del talento humano y desarrollo organizacional de la empresa Supemsa, Chorrillos - 2021

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional de la empresa Supemsa, Chorrillos – 2021?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre el reclutamiento y selección del personal y el desarrollo organizacional de la empresa Supemsa, Chorrillos – 2021?</p> <p>¿Qué relación existe</p>	<p>Objetivo general Analizar la relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional de la empresa Supemsa, Chorrillos – 2021.</p> <p>Objetivos específicos Analizar la relación entre el reclutamiento y selección del personal y el desarrollo organizacional de la empresa Supemsa, Chorrillos – 2021.</p> <p style="text-align: center;">Analizar la</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional de la empresa Supemsa, Chorrillos – 2021.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación significativa entre el reclutamiento y selección del personal y el desarrollo organizacional de la empresa Supemsa, Chorrillos – 2021.</p> <p>Existe relación</p>	Variable 1: Gestión del talento humano			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
			Reclutamiento y Selección de Personal	<ul style="list-style-type: none"> - Reclutamiento - Perfil del postulante - Evaluación - Contratación - Inducción 	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bueno [134; 145) Regular [113; 134) Malo [89; 113)
			Desarrollo del personal	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación - Trabajo en equipo - Asignación de funciones - Desarrollo de carrera 		
			Recompensa al personal	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema de remuneraciones - Servicios prestados 		
Evaluación del desempeño	<ul style="list-style-type: none"> - Planeación - Evaluación de funciones 					

<p>entre el desarrollo del personal y el desarrollo organizacional de la empresa Supemsa, Chorrillos – 2021? ¿Qué relación existe entre la recompensa al personal y el desarrollo organizacional de la empresa Supemsa, Chorrillos – 2021? ¿Qué relación existe entre la evaluación del desempeño y el desarrollo organizacional de la empresa Supemsa, Chorrillos – 2021?</p>	<p>relación entre el desarrollo del personal y el desarrollo organizacional de la empresa Supemsa, Chorrillos – 2021. Analizar la relación entre la recompensa al personal y el desarrollo organizacional de la empresa Supemsa, Chorrillos – 2021. Analizar la relación entre la evaluación del desempeño y el desarrollo organizacional de la empresa Supemsa, Chorrillos – 2021.</p>	<p>significativa entre el desarrollo del personal y el desarrollo organizacional de la empresa Supemsa, Chorrillos – 2021. Existe relación significativa entre la recompensa al personal y el desarrollo organizacional de la empresa Supemsa, Chorrillos – 2021. Existe relación significativa entre la evaluación del desempeño y el desarrollo organizacional de la empresa Supemsa, Chorrillos – 2021.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Orientación y/o apoyo - Cumplimiento de metas 		
Variable 2: Desarrollo organizacional						
		Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos	
		Competencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones interpersonales - Gestión del conocimiento - Recursos tecnológicos 	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bueno [108; 120) Regular [90; 108) Malo [67; 90)	
		Orientación al resultado	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivos organizacionales - Metas organizacionales - Estrategias 			
		Adaptación al cambio	<ul style="list-style-type: none"> - Agentes del cambio - Responsabilidad organizacional - Capacidad de adaptación 			

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadísticos utilizados
Tipo: Básica Diseño: Correlacional Enfoque: Cuantitativo	Población: 60 trabajadores de la empresa Supemsa, Chorrillos Muestra: No se considera muestra	Variable 1: Gestión del talento humano Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario gestión del talento humano Variable 2: Desarrollo organizacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de desarrollo organizacional	Estadísticos descriptivos: Tablas estadísticas Gráficos estadísticos Medidas de dispersión: Desviación estándar Estadísticos inferenciales - R de Pearson

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Instrucciones. Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes la gestión del talento humano. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la investigación.

1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
1	Las convocatorias que realiza la empresa permiten atraer al personal más calificado.	1	2	3	4	5
2	La empresa prioriza la realización en primer término de un reclutamiento interno.	1	2	3	4	5
3	La empresa considera importante el perfil profesional al momento del reclutar el personal	1	2	3	4	5
4	El perfil profesional del postulante presenta un respaldo importante en la información de su expediente.	1	2	3	4	5
5	Los criterios de evaluación en las entrevistas se basan fundamentalmente en identificar sus capacidades y habilidades.	1	2	3	4	5
6	En la entrevista personal permite evaluar las competencias correspondientes al puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
7	El cronograma para el proceso de contratación del personal se cumple de acuerdo con lo planificado.	1	2	3	4	5
8	La empresa se preocupa por desarrollar un plan de inducción al personal nuevo de la empresa.	1	2	3	4	5
9	La inducción favorece la integración del personal con la empresa.	1	2	3	4	5
10	La empresa organiza cursos de actualización orientadas al desarrollo de sus capacidades específicas.	1	2	3	4	5
11	Las capacitaciones están orientadas a mejorar las capacidades	1	2	3	4	5

	y habilidades de todo el personal de la empresa.					
12	Existe cooperación importante entre jefes y colaboradores de todas las áreas de trabajo.	1	2	3	4	5
13	Se desarrollan actividades para fortalecer las capacidades del personal.	1	2	3	4	5
14	Se capacita sobre el manejo de las herramientas digitales para optimizar el desarrollo de sus labores.	1	2	3	4	5
15	La asignación de tareas está acorde con las funciones de cada puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
16	Se presenta oportunidades para escalar en el puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
17	La empresa implementa permite desarrollar una línea de carrera en los colaboradores.	1	2	3	4	5
18	Se explica un plan de incentivos económicos para mejorar la productividad de los colaboradores.	1	2	3	4	5
19	Se realizan reconocimientos por el logro de los objetivos alcanzados en cada área.	1	2	3	4	5
20	La empresa reconoce las horas extras de trabajo.	1	2	3	4	5
21	La empresa cumple con todas las exigencias de ley a los trabajadores.	1	2	3	4	5
22	Se explica los objetivos en cada proceso de evaluación.	1	2	3	4	5
23	La empresa brinda apoyo aplica un plan de mejora de acuerdo con los resultados de la evaluación.	1	2	3	4	5
24	Las actividades que realizan los colaboradores están en permanente supervisión.	1	2	3	4	5
25	El monitoreo de las funciones permite mejorar la efectividad del desempeño de los colaboradores.	1	2	3	4	5
26	Los jefes realizan la retroalimentación a sus colaboradores luego de ser evaluados.	1	2	3	4	5
27	La retroalimentación permite mejorar el desempeño de los colaboradores.	1	2	3	4	5
28	El personal identifica los objetivos a largo, mediano y corto plazo de la empresa.	1	2	3	4	5
29	Considera que la evaluación asegura la efectividad en el logro de los objetivos empresariales.	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Instrucciones: Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes el desarrollo organizacional de la empresa. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la investigación.

1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
1	Evidencia habilidades de comunicación con sus compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
2	Consideras que las relaciones interpersonales hacen que realice un mejor trabajo	1	2	3	4	5
3	Existe un ambiente laboral favorable en la empresa donde prime el compañerismo.	1	2	3	4	5
4	La empresa designa los puestos de acuerdo con el perfil profesional de los colaboradores	1	2	3	4	5
5	La buena gestión del conocimiento proporciona valor agregado a la entidad	1	2	3	4	5
6	Se realiza un reclutamiento del personal de acuerdo con un análisis de necesidades de puesto.	1	2	3	4	5
7	Manifiesta habilidades que promueven el desarrollo tecnológico	1	2	3	4	5
8	Te encuentras preparado para manejar tecnología de punta relacionada con tu área y funciones de trabajo.	1	2	3	4	5
9	Los objetivos organizacionales cumplidos aumentan la satisfacción laboral.	1	2	3	4	5
10	La empresa plantea objetivos alcanzables de acuerdo con la preparación del personal como de los recursos que tiene.	1	2	3	4	5
11	Lograr el alcance de una meta incentiva a una mejor productividad	1	2	3	4	5
12	La empresa alcanza las metas que se planifica en el corto, mediano y largo plazo	1	2	3	4	5

13	La empresa de plantea objetivos alcanzables con los insumos de personal que tiene.	1	2	3	4	5
14	La empresa dispone de recursos para alcanzar las metas y los objetivos estratégicos.	1	2	3	4	5
15	La innovación de estrategias permite lograr resultados óptimos para la entidad	1	2	3	4	5
16	La empresa realiza un análisis interno que permite identificar sus falencias y potencialidades para enfrentar los retos del mercado	1	2	3	4	5
17	Las decisiones tomadas en la entidad son centralizadas	1	2	3	4	5
18	La empresa prepara a su personal para enfrentarse al cambio	1	2	3	4	5
19	Se compromete con las actividades realizadas para el bien común de la entidad.	1	2	3	4	5
20	La empresa es consciente que debe ser socialmente responsable con la sociedad.	1	2	3	4	5
21	La empresa se preocupa por darle lo mejor a su personal como a sus clientes.	1	2	3	4	5
22	La empresa invierte en la implementación de tecnología que le permita hacer frente al constante cambio en el mercado.	1	2	3	4	5
23	El personal de la empresa se encuentra preparado bajo un liderazgo basado en la innovación y la tecnología.	1	2	3	4	5
24	Responde constructivamente a los cambios realizados en la entidad.	1	2	3	4	5

Anexo 3. Ficha de validación de los instrumentos

Validación del instrumento: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Dr. Márquez Caro, Fernando Luis

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.:

DNI: 08729589

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



.....
Firma de experto informante

DNI: 08729589

Teléfono: 964891990

Validación del instrumento: DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Dr. Márquez Caro, Fernando Luis

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.:

DNI: 08729589

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



.....
Firma de experto informante

DNI: 08729589

Teléfono: 964891990

Validación del instrumento: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

X

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Dra. Mary Hellen Mariela Michca Maguiña

DNI: 41478652

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] X Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



.....
Dra. Michca Maguiña, Mary Hellen Mariela
DNI: 41478652
Teléfono: 995801023

Validación del instrumento: DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

X

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Dra. Mary Hellen Mariela Michca Maguiña

DNI: 41478652

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] X Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



.....
Dra. Michca Maguiña, Mary Hellen Mariela
DNI: 41478652
Teléfono: 995801023

Validación del instrumento: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

X

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Mg. Irvin Stid Delgado Farfan

DNI: 45471935

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] X Estadístico []

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Delgado Farfán, Irvin Stid
DNI: 45471935
Teléfono: 940327624

Validación del instrumento: DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

X

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Mg. Irvin Stid Delgado Farfan

DNI: 45471935

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] X Estadístico []

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Delgado Farfán, Irvin Stid
DNI: 45471935
Teléfono: 940327624

Anexo 4. Índice de coincidencias

ROBERTO CARLOS CÓRDOVA GUTIÉRREZ CARLOS MARTIN FERNÁNDEZ TORRES 1 ↔ Cambiar a la nueva versión ⓘ Detalles de la entrega ⓘ Ayuda



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TESIS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA SUPEMSA, CHORRILLOS - 2021

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORES
CARLOS MARTIN FERNÁNDEZ TORRES
ORCID: 0000-0002-0079-2138
ROBERTO CARLOS CÓRDOVA GUTIÉRREZ

Fuentes principales Todas las fuentes

111 Exclusiones de similitud

18%
similitud general

1	repositorio.autonoma.edu.pe INTERNET	15%
2	hdl.handle.net INTERNET	1%
3	repositorio.une.edu.pe INTERNET	<1%
4	Universidad de Zakh... TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
5	Universidad Nacional del Centro... TRABAJOS ENTREGADOS	<1%

Marcas de alerta 0

18%
similitud general

Detalles del documento

--
AI

Compartir  

Página 1 de 97

Anexo 5. Documento de consentimiento informado

Consentimiento Informado para participantes de Investigación

Los autores: CARLOS MARTIN FERNANDEZ TORRES Y ROBERTO CARLOS CORDOVA GUTIERREZ, de la Autónoma del Perú; cuyo objetivo de estudio es: DETERMINAR LA RELACION ENTRE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DEL LA EMPRESA SUPEMSA S.A. CHORRILLOS,2021.

Me presento y le solicito por favor, participar en este estudio, el cual tiene que responder preguntas y completar un cuestionario. Esto tomará aproximadamente 60 minutos de su tiempo. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el cuestionario le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Yo Atelio Castellano Céspedes, con DNI N° 07882335... acepto participar voluntariamente en esta investigación.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a CARLOS MARTIN FERNANDEZ TORRES cuyo teléfono es: 942071109

Atelio Castellano
Nombre del Participante
(en letras de imprenta)


Firma del Participante

28-11-2022
Fecha

SOCIEDAD SUIZA DE EMBAJADORES S.A.
SUPEMSA
ATELIO CASTELLANO CÉSPEDES
Gerente: Capital Humano

