



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en la empresa
Bijou Perú- Sede Lima Sur, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES

Klinsman Klaus Cancho Garcia
Yosselyn Lisset Caycho Teran

ASESORES

Mg. Marco Antonio Candia Menor
Dr. Darién Barramedo Rodriguez Galán

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERU

Año 2018 - II

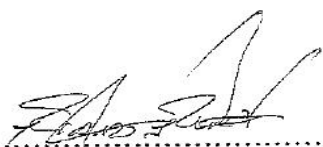
PAGINAS PRELIMINARES

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Cancho Garcia Klinsman Klaus cuyo título es: La Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en la empresa Bijou Perú Sede Lima Sur, 2018

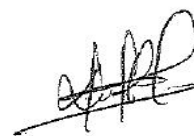
Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (número)
Dieciséis (letras).

Lima, San Juan de Lurigancho 07 de Diciembre del 2018



.....
 PRESIDENTE

Mg. Ricardo Ruiz Villavicencio



.....
 SECRETARIO


Mg. Diana Huamani Cajaleon



.....
 VOCAL

Mg. Marco Antonio Candia Menor

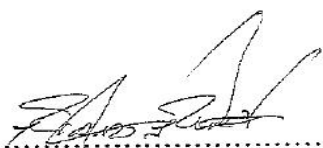
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--	--------	-----------

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Cancho Garcia Klinsman Klaus cuyo título es: La Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en la empresa Bijou Perú Sede Lima Sur, 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16...(número)
Dieciséis.....(letras).

Lima, San Juan de Lurigancho 07 de Diciembre del 2018



.....
 PRESIDENTE

Mg. Ricardo Ruiz Villavicencio



.....
 SECRETARIO

Mg. Diana Huamani Cajaleon



.....
 VOCAL

Mg. Marco Antonio Candia Menor

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Dedicatoria

A nuestros padres, quiénes con su apoyo y motivación constante, nos ayudaron alcanzar nuestros objetivos.

Agradecimiento

A Dios por permitirnos lograr nuestros objetivos, a nuestras familias, docentes y amigos, quienes nos brindaron su apoyo incondicional en el desarrollo de nuestra investigación.

Declaración de autenticidad

Yo, Klinsman Klaus Cancho Garcia, con DNI N°71713906 y Yosselyn Lisset Caycho Teran, con DNI N° 70937093, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, 7 de diciembre del 2018



Firma



Firma

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presentamos la Tesis Titulada "*Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en la empresa Bijou Perú – Sede lima Sur, 2018*", donde la estructura está compuesta por los capítulos de Introducción, metodología, resultados, conclusiones y recomendaciones. La finalidad de la investigación fue determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional, la misma que hoy presentamos ante ustedes, esperando cumpla con los requisitos para optar el título profesional de licenciado en Administración.

Atte.



Klinsman Klaus Cancho Garcia



Yosselyn Lisset Caycho Teran

Índice

PAGINAS PRELIMINARES	ii
Página del Jurado	iii
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Declaración de autenticidad	vii
Presentación	viii
Índice	ix
Resumen	xii
Abstract	xiii
I.- INTRODUCCIÓN	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos Previos	19
1.3. Teorías Relacionadas al tema	23
1.4. Formulación Problemática	32
1.4.1. Problema General	32
1.4.2. Problemas Específicos	32
1.5. Justificación del estudio	32
1.5.1. Justificación Teórica	32
1.5.2. Justificación Metodológica	33
1.5.3. Justificación Práctica	33
1.5.4. Justificación Social	33
1.6. Hipótesis	33
1.6.1. Hipótesis General	33
1.6.2. Hipótesis Específica	34
1.7. Objetivos	34
1.7.1. Objetivo General	34
1.7.2. Objetivos Específicos	34
II. MÉTODO	36
2.1. Diseño de la Investigación	37

2.1.1. Enfoque de la Investigación:	37
2.1.2. Nivel de Investigación.....	37
2.1.3. Tipo de Investigación	38
2.1. Operacionalización de variable	38
2.2. Población y muestra	41
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	41
2.4. Métodos de análisis de datos	47
2.5. Aspectos éticos.....	48
III. RESULTADOS	49
3.1. Descripción de resultados.....	50
3.2. Contrastación de Hipótesis General	55
IV. DISCUSIÓN	60
V. CONCLUSIONES	65
VI. RECOMENDACIONES	68
VII. REFERENCIAS	71
VIII. ANEXOS.....	77

Índice de Tablas

Tabla 1: Matriz de Operacionalización de variables	40
Tabla 2: Validez V de Aiken de la variable Gestión del Talento Humano	43
Tabla 3: Validez V de Aiken de la variable Desarrollo Organizacional	45
Tabla 4: Confiabilidad de las variables de estudio	47
Tabla 5: Distribución de frecuencia para Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional	50
Tabla 6: Distribución de frecuencia para Selección del Talento Humano y Desarrollo Organización	51
Tabla 7: Distribución de frecuencia para Formación del Talento Humano y Desarrollo Organizacional	52
Tabla 8: Distribución de frecuencia para Desarrollo del Talento Humano y Desarrollo Organizacional	53
Tabla 9: Distribución de frecuencia para Evaluación y Seguimiento y Desarrollo Organizacional	54
Tabla 10: Correlaciones Gestión del Talento Humano – Desarrollo Organizacional	55
Tabla 11: Correlaciones Selección del Talento Humano – Desarrollo Organizacional	56
Tabla 12: Correlaciones Formación del Talento Humano – Desarrollo Organizacional	57
Tabla 13: Correlaciones Desarrollo del Talento Humano – Desarrollo Organizacional.....	58
Tabla 14: Correlaciones Evaluación y Seguimiento – Desarrollo Organizacional	59

Resumen

La presente investigación se basó en el estudio de la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en la empresa Bijou Perú, Sede lima sur - 2018, de tal forma que se analizó las dos variables de estudio con sus respectivas dimensiones. Tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en la empresa Bijou Perú sede Lima sur, 2018. La metodología que se utilizó para el estudio fue de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental, el cual se sustentó bajo los fundamentos teóricos de Galeano, Ibáñez, Cuesta sobre la Gestión del Talento Humano y los fundamentos teóricos de Hernández, Gallarzo y Espinoza, Robledo, Guízar sobre Desarrollo Organizacional. La población del presente estudio estuvo conformada por 77 trabajadores de la empresa Bijou, la misma que se dedica al rubro comercial. La recolección de datos se logró obtener a través de un cuestionario, asimismo la validez de los instrumentos se obtuvieron mediante el juicio de dos expertos de la Universidad César Vallejo, donde se obtuvo un nivel de confiabilidad de coeficiente de Alfa de Cronbach de un 0.924. La encuesta contó con 60 preguntas que se recolectaron y procesaron en un determinado momento. Finalmente se realizó la prueba de hipótesis, donde el resultado fue que, existe correlación positiva alta entre ambas variables con un nivel de significancia de 0,000 (bilateral) con un grado de correlación Rho de Spearman de 0.464.

Palabras clave: Gestión del Talento Humano, Desarrollo Organizacional, relación.

Abstract

The present investigation was based on the study of human talent management and organizational development in the company Bijou Peru, South Lima headquarters - 2018, in such a way that the two study variables with their respective dimensions were analyzed. Its general objective was: Determine the relationship between human talent management and organizational development in the company Bijou Peru Lima South, 2018. The methodology used for the study was descriptive correlational type, non-experimental design, which was based on the theoretical foundations of Galeano, Ibáñez, Cuesta on the Management of Human Talent and the theoretical foundations of Hernández, Gallarzo and Espinoza, Robledo, Guízar on Organizational Development. The population of the present study consisted of 77 workers of the Bijou company, the same that is dedicated to the commercial sector. Data collection was obtained through a questionnaire, and the validity of the instruments was obtained through the judgment of two experts from the César Vallejo University, where a reliability level of Cronbach's Alpha coefficient of 0.924 was obtained. The survey had 60 questions that were collected and processed at a certain time. Finally, the hypothesis test was carried out, where the result was that there is a high positive correlation between both variables with a level of significance of 0.000 (bilateral) with a Spearman's Rho correlation degree of 0.464.

Keywords: Human Talent Management, Organizational Development, relationship.

I.- INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad la Gestión del talento humano genera un efecto positivo en las empresas a nivel mundial, en un entorno más integrado, donde la transformación digital impulsa a la adaptación y permanencia de las empresas, reforzando los procesos de gestión que están sufriendo grandes cambios, con la finalidad de adecuarse a las exigencias de nuevos escenarios, es por ello que diferentes organizaciones en el mundo dedican tiempo y recursos para adquirir, mantener y desarrollar las competencias que son consideradas un objetivo estratégico fundamental. Asimismo el Desarrollo Organizacional es considerado como el pilar principal para el cambio, con la finalidad de incrementar la eficiencia en la organización.

En tanto, la vida útil de conocimientos y habilidades de los trabajadores es cada vez menor, ello se ve reflejado con la constante rotación de personal y la pérdida de productividad, el cual ha generado preocupación en las empresas, por el valor de sus activos humanos, puesto que la gestión de personas es la que determina en gran medida la administración del cambio. Sin embargo, las principales deficiencias del papel humano se encuentran en la visión de los directivos, puesto que no consideran aspectos de actitud, desempeño y competencia en el proceso de transformación.

Por otro lado, el medio más frecuente que utilizan las empresas para la mejora continua dentro de un ambiente globalizado es el desarrollo organizacional, donde se considera al capital humano como el más influyente para lograr los objetivos organizacionales. Sin embargo, el objetivo fundamental del desarrollo organizacional se orienta en cambiar la cultura de la organización.

Parvaneh (2016) mencionó que el uso óptimo de la gestión del talento asegurará a los colaboradores talentosos con habilidades especiales para un puesto ideal, generando así flexibilidad en la empresa. Así también se puede crear un tipo de equilibrio entre el trabajo y la vida, considerando las oportunidades de desarrollo para trabajadores y organizaciones (p.653).

En España, un problema real es la escasez de talento humano, un estudio realizado por infoempleo y el Grupo Adecco (2016) destacaron que, el 56.6% de las empresas de dicho país, han experimentado problemas para encontrar un talento idóneo en determinados puestos. Asimismo, la poca experiencia de los postulantes es uno de los principales motivos que tienen que enfrentar al momento de seleccionar al personal. Ante ello, las compañías españolas empezaron a generar alternativas que contribuyan reducir el problema, apostando con mayor énfasis en el factor humano y formación de sus colaboradores, desde la etapa del reclutamiento. No obstante, hay otros problemas a las que también deben enfrentarse dichas organizaciones, como es el desajuste de la oferta de profesionales y las vacantes disponibles, ya que ello genera la alta rotación del personal, dando como resultado un problema más por resolver como la retención del talento (párr.2).

En Latinoamérica, continente donde se concentra una mezcla muy rica de culturas por ser países hermanos, que padecen de los mismos males en cuanto a problemas de estabilidad laboral y cultura empresarial, se fueron convirtiendo en uno de los enemigos de los variables de estudio, ya que los valores transmitidos generación tras generación, donde se ha compartido el concepto de que, una empresa triunfa solo si es exitosa a nivel económico, dejando de lado el capital humano.

En tanto, para Verónica (2015), socio consultora en capital humano de Deloitte, existen grandes tendencias en América Latina, una de ellas y más importante son las funciones del talento humano, a pesar de ello existe escasez de personal competitivo en la región, que hoy en día se ha convertido en una prioridad global, y se necesita asumir un plan estratégico para contrarrestar los desafíos modernos, con la finalidad de retener y comprometer a los colaboradores (p.9).

Por otro lado, Dávila y Gómez (2004) mencionaron que muchas compañías emplean estrategias modernas de desarrollo organizacional, que van en contra de las pautas teóricas tradicionales, adaptándose a estilos de liderazgo y gestión de la cultura regional (p.19).

En Perú, se pueden evidenciar dos grandes tendencias, la primera está conformada por un grupo de grandes y medianas empresas que son parte de los nuevos escenarios, muchas de ellas internacionales, con una cultura definida y gestión estratégica orientado a la meta que desea alcanzar la empresa, donde la prioridad es el progreso de su capital humano, preparándolos para ocupar puestos estratégicos de liderazgo. Por otro lado, el segundo grupo está conformado por pymes, donde existe la administración del personal, más que una gestión del talento humano, considerando a éste último como un gasto y no como una inversión. Sin embargo, las pymes son considerablemente dependientes del talento y esfuerzo de las personas.

Según Linares, Segredo y Perdomo (2013), el desarrollo organizacional se enfoca básicamente sobre en el personal de la organización, es decir, sobre el clima organizacional, las actitudes, las relaciones y los valores, principalmente sobre las personas más que sobre los objetivos organizacionales (párr.19).

Por tanto, el área que tiene relación con el capital humano actualmente, es esencial para el logro de las metas o el fracaso de la empresa, que va más allá de la dimensión económica, es decir crear expectativa en los colaboradores desde su ser, su saber y su hacer, respondiendo a la integridad y derechos que se merece el capital humano.

El Perú es uno de los países con mayor rotación de personal en Latinoamérica, superando el 18% frente al promedio de la región, que está entre 5% y 10% lo cual afecta a las organizaciones por el sobre costo que esto genera. (Murizio, 2017, párr.11).

Este fenómeno se debe al avance de la economía nacional, como también a los sueldos del mercado laboral que no son tan competitivos, es por ello que, ante el seguimiento de una mejor oferta salarial no dudan de aceptar.

La empresa BIJOU es uno de los mejores retailers en su rubro, se dedica a diseñar, desarrollar, fabricar y comercializar accesorios de moda para la mujer, mediante sus marcas

Isadora y Todomoda. Actualmente cuenta con más de 4.000 colaboradores y más de 670 tiendas en Perú, Argentina, Chile, México, Estados Unidos y Vietnam.

En Perú, la empresa Bijou cuenta con 119 tiendas a nivel nacional, de las cuales 75 se concentran en Lima, 20 tiendas Isadora y 55 todo moda. Nuestro estudio está centrado en la zona Lima Sur, el cual consta por 23 tiendas con un total de 77 trabajadoras. En el último año el nivel de rotación del personal de la empresa ha ido incrementando, mostrándose cada vez más común y preocupante por los costos que implica, tanto en el factor económico como en el ambiente laboral, ya que el porcentaje de trabajadores que se van, representan a los trabajadores altamente calificados para el puesto de trabajo. Tras su salida, dejan vacíos en la empresa difícil de cubrir con un nuevo personal, el cual ocasiona menor eficiencia en el desarrollo de las actividades. Siendo un claro indicador el número de tiendas aperturas en el año 2017 con un total de 6 tiendas con respecto al año 2016 con un total de 9 tiendas a nivel nacional.

Los directivos de la empresa consideran de mayor importancia los objetivos organizacionales, dejando de lado el factor humano. Es así que, durante el año 2017 se ha detectado más del 25% de cartas de renuncias de trabajadoras, donde las más comunes son del personal part time y encargadas tienda.

Una de las causas que genera la alta rotación del personal en los últimos años, es porque los directivos mantienen las barreras de comunicación entre el personal y la gerencia, así también la ausencia de capacitación, complicando así el desarrollo eficaz del personal y por consiguiente de la organización.

Para que una empresa sea sostenible en el tiempo, es necesario la continuidad de su talento humano, es por ello que la empresa Bijou debe considerar como política que sus trabajadores sigan una línea de carrera. Asimismo, mejorar la relación con el jefe inmediato, ya que la mayoría de colaboradores no renuncian a la empresa, sino al jefe.

1.2.Trabajos Previos

A Nivel Nacional

Sánchez (2016), realizó su investigación sobre *Gestión del talento humano y desarrollo organizacional en la Escuela Nacional Superior de Arte Dramático Guillermo Ugarte Chamorro, Lima 2016*, con el que obtuvo el grado de Magíster en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo, donde su objetivo fue determinar si existe relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en la Escuela Nacional Superior de Arte Dramático. La teoría que utilizó para la variable Gestión del talento humano fue de Chiavenato (2006) y para la segunda variable de desarrollo organizacional fue de Garzon (2005). Para lo cual empleó un tipo de investigación de nivel descriptivo correlacional de diseño no experimental, la población fue de 60 trabajadores por lo cual se trabajó con la totalidad y la técnica que aplicó fue la encuesta, asimismo para medir la confiabilidad utilizó el coeficiente de Alfa de Crombach, con lo que se obtuvo un 0.762. En su investigación logró como resultados que la gestión del talento humano guarda un grado de correlación baja y directa ($Rho = 0.396$) con el desarrollo organizacional, con un grado de significancia menor a 0.05 ($p=0.002$), por lo que hace referencia que cuando es mejor manejada la gestión del talento humano el desarrollo será eficaz en la empresa. Concluyó que, la correlación es baja y directa debido a que el área encargada del personal recién está implementando programas de capacitación para el mejoramiento de los trabajadores en su desempeño y esto ayude de manera relativa al Desarrollo de la Organización.

Lo mencionado anteriormente por el autor Sánchez tiene en cierta parte mucha ventaja debido a que mientras se realice una buena gestión del personal, incrementará el índice de desarrollo por lo cual obtendrá mayores ventajas y beneficios tanto para la empresa como los colaboradores, de manera que puedan desempeñar sus funciones de la manera más eficiente.

Pérez (2015) en su investigación titulada *Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2014*, tesis con el que logró obtener el grado de Magister en Gestión Pública, tuvo como objetivo determinar la relación

entre la Gestión del Talento Humano y desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra. La teoría que utilizó para la variable de Gestión del Talento Humano fue: Bennis (1969) y para la segunda variable fue Mantilla (2000). Desarrolló la investigación de diseño no experimental, descriptivo correlacional, trabajó la técnica de la encuesta y su instrumento utilizado fue el cuestionario. Su población de estudio estuvo conformada por 120 trabajadores. Con la investigación logró comprobar que no hay relación significativa entre la primera y la segunda variable en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, de acuerdo al nivel de significancia estadística de $p=0.214$ ($p>0.05$) y con un índice de correlación de Spearman de 0.131.

Según el aporte del autor muestra que las variables no son correlacionales, por lo tanto la Gestión del Talento Humano no influye en el Desarrollo Organizacional.

Niño de Guzmán y Campuzano (2015), realizó su investigación sobre *Gestión del talento humano y desarrollo organizacional en la Municipalidad de San Juan de Miraflores 2014*, tesis con el que optó el grado de Magíster en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo, tuvo como objetivo, determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en la Municipalidad de San Juan de Miraflores 2014. Para lo cual utilizó el tipo de investigación de nivel descriptivo correlacional de diseño no experimental, su población fue de 300 colaboradores y su muestra fue de 140, la técnica que aplicó fue la encuesta. En la investigación obtuvo como resultados que la primera variable de estudio tiene un nivel de correlación alta ($Rho = 0.865$) con la segunda variable, mostrando un nivel de significancia inferior a 0.05 ($p=0.002$), por lo que demuestra la importancia de crear programas de capacitación para desarrollar las capacidades de los integrantes. Su investigación concluye que, existe evidencia para confirmar la relación significativa entre el área de personal y el Desarrollo de la empresa.

Lo mencionado anteriormente por el autor Niño de Guzmán y Campuzano es que al tener el área de gestión del talento humano, se va generar el desarrollo progresivo de la organización por lo cual se verá reflejado en sus acciones y objetivos cumplidos durante el plazo determinado y así en la efectividad de la empresa.

Vélez (2016), realizó su investigación sobre *Gestión del talento humano y el desarrollo de las empresas de la actividad gastronómica en lima metropolitana-2016*, tesis con el que obtuvo el grado de Magíster en desarrollo organizacional y alta dirección en la universidad Inca Garcilaso de la Vega, tuvo como objetivo, identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desarrollo de las empresas de la actividad gastronómica en lima metropolitana. La teoría que utilizó para la variable Gestión del talento humano fue de Munch (2011) y para la segunda variable de desarrollo organizacional fue de Chiavenato (2012). Empleó la metodología descriptiva correlacional, tomó como población 800 locales con una muestra que estuvo conformada por 260 administradores, usó como instrumento de valoración al cuestionario. Los resultados que logró obtener demostraron la correlación de Rho de Spearman es de 0.435 con una significancia bilateral de 0.000 por lo cual, la correlación fue positiva directa. Por lo tanto, logro comprobar la evidencia de una débil correlación entre los objetos de estudio.

Lo mencionado anteriormente por el autor Vélez en su investigación es muy importante debido a que los gerentes y/o administradores deben estar comprometidos y al tanto con respecto a sus colaboradores, mantener esa comunicación afectiva ayudará en el desarrollo organizacional de la empresa para lo cual deben estar involucrados para obtener resultados favorables.

A Nivel Internacional

Rocha y Pozo (2016) realizaron su investigación sobre la *Gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en las grandes comercializadoras de productos eléctricos industriales del ecuador, 2013*, tesis con el que obtuvo el grado de Magíster en gerencia empresarial, tuvo como objetivo determinar la relación de la gestión del talento humano con el desarrollo organizacional de las grandes empresas comercializadoras de productos eléctricos industriales del Ecuador, 2013. La teoría que utilizó para la variable de gestión del talento humano fue de Chiavenato (2009) y para la segunda variable de desarrollo organizacional fue de Medez (2009). Empleó el tipo de investigación descriptiva correlacional, y su población fue de 14 empresas comercializadoras de productos eléctricos,

donde aplicó la encuesta como instrumento de medición. Asimismo en la medición de la encuesta utilizó la escala de Likert. Obtuvo como resultados que la gestión del talento humano posee una correlación débil ($Rho= 0.373$) con el desarrollo organizacional, con un grado de significancia menor a 0.05 ($p=0.001$). En tanto concluyó que, la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional dependen entre sí, el desarrollo organizacional se centra en cumplir la dirección estratégica y dar los vínculos para el proceso de gestión del talento humano, a su vez éste debe brindar indicadores de su gestión como resultado que acrediten el cumplimiento del direccionamiento estratégico de cada empresa.

Esto quiere decir que es muy importante hacer un seguimiento, supervisión y evaluación de las actividades, muy aparte del procedimiento que las empresas puedan manejar en relación al factor humano, ya que puede contribuir en el desarrollo organizacional y se podrá obtener mejores resultados de los indicadores, aparte que contribuye mucho a las buenas funciones que se está realizando.

Fernández y Guevara (2015) en su investigación titulada “*La gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en el hospital IESS de milagro-2015*”, proyecto de grado con el que obtuvieron el título de Ingeniero comercial en la universidad estatal de Milagro-Ecuador, el objetivo de su investigación fue determinar la relación de la gestión del talento humano con el desarrollo organizacional del hospital IESS de milagro-Ecuador, donde aplicaron técnicas investigativas para sugerir posibles estrategias en busca de la optimización de los procesos involucradas. La teoría que utilizaron para la variable de gestión del talento humano fue de Ortega (2013) y para la segunda variable de desarrollo organizacional fue de Bravo (2007) el tipo de investigación que trabajaron fue descriptiva correlacional, la población estuvo conformado por 162 funcionarios administrativos y la muestra probabilística fue de 114 funcionarios, a quienes aplicaron la encuesta con el fin de obtener información de cada variable. Los resultados que obtuvieron fue el grado de correlación de Rho de spearman fue 0.542 con un grado de significancia menos que 0.05 ($p=0.002$). Los autores concluyeron que, en el hospital IESS de milagro, existen errores en la Gestión del talento humano por lo cual impide el desarrollo de la organización tanto en

los procesos y funciones de los trabajadores generando así insatisfacción y descontento en la empresa.

Lo expuesto anteriormente es de mucha frecuencia ya que para obtener un desarrollo en la organización hace falta que se tenga un buen equipo de trabajo que tengan las capacidades, conocimientos y que estén comprometidos con la organización. Debido a la falta de ello es por esa razón que existe muy frecuente la rotación de personal en la mayoría de las empresas por lo cual no contribuye a un desarrollo favorable.

1.3. Teorías Relacionadas al tema

Variable 1: Gestión del Talento Humano

La Gestión del Talento humano es un proceso que se aplica al esfuerzo de los colaboradores y sus capacidades y conocimientos que cada uno posee, para poder reforzarlos y puedan desempeñarse de manera eficiente y con compromiso.

Para poder comprender el término de Gestión del Talento Humano, citaremos a los siguientes autores:

Según Galeano (2012), afirmó que “la Gestión del Talento Humano tiene ciertas características que permiten identificar su naturaleza, las cuales se deben tener siempre en cuenta para la efectiva utilización del potencial humano con que cuenta una organización” (p.25).

En tanto, el autor sostiene que el análisis del primer objeto de estudio se puede estudiar desde la perspectiva de cuatro dimensiones, que son: Selección, Formación, Desarrollo del talento humano y Evaluación y Seguimiento.

Dimensión 1: Selección del talento Humano

Proceso mediante el cual la organización clasifica los postulantes por áreas de trabajo y, según la plaza libre que se origine, los ubica en una categoría con la finalidad de contratar o rechazar definitivamente.

Dimensión 2: Formación del talento humano

Es la fase educativa, a corto plazo, donde se maneja un procedimiento organizado y sistemático, por medio de los cuales el personal operativo refuerza sus conocimientos prácticos para un objetivo específico de la empresa.

Dimensión 3: Desarrollo del talento Humano

Es la fase educativa, a largo plazo en el que se maneja un procedimiento organizado y sistemático, por medio del cual el personal ejecutivo logra obtener conocimientos conceptuales y teóricos para propósitos generales.

Dimensión 4: Evaluación y seguimiento

Esta función busca de evaluar lo que el colaborador hace antes de calificar lo que el colaborador es, es decir, la evaluación y seguimiento tiene como finalidad valorar lo que hace el personal, constituyéndose en una herramienta útil de retroalimentación para el desarrollo de una eficiente administración del talento humano de las organizaciones.

De la definición del experto se infiere que, es relevante identificar el potencial con que cuenta una organización, considerando a la selección del TH, la formación de los colaboradores, el desarrollo del talento humano para obtener mayores conocimientos.

Según Ibáñez (2011) define a la Gestión del Talento Humano como “La conservación del esfuerzo del personal y el proceso administrativo aplicado, como los conocimientos, la salud, las experiencias, las destrezas y todos los talentos que pueda tener el personal como parte de una organización” (p.17).

Es decir, que cada colaborador está relacionado a muchos factores diversos, como aptitudes y patrones de desarrollo, los cuales van a determinar la capacidad del personal en

realizar las funciones en el equipo de trabajo. Es por ello, que debe ser considerada como parte fundamental para el logro de los objetivos.

El autor sostiene que la Gestión del Talento Humano se puede estudiar desde la perspectiva de cuatro dimensiones, que son: La innovación, trabajo en equipo, Responsabilidad en el Trabajo y Participación en la toma de Decisiones.

Dimensión 1: La innovación

El trabajador moderno está siendo impulsado a estar dispuesto a cuestionar, a tener motivación y crear nuevos métodos de poder resolver diferentes problemas que se presenten. En la actualidad innovar es fundamental para toda empresa, es así que, si no se preocupan por impulsar la creatividad en sus colaboradores, ni por invertir en adquirir nuevos conocimientos serán desplazados del mercado.

Dimensión 2: Trabajo en Equipo

La fortaleza de un equipo de trabajo es realizar sus actividades en armonía, ya que la meta es lograr el índice planteado. Significa generar confianza y trabajar cómodo con los miembros con el que se definirá en los proyectos, y al realizarlo, sus integrantes se solidarizaran con los sentimientos y las necesidades que regresan libremente.

Dimensión 3: La responsabilidad en el trabajo

Luego de algunos paradigmas de la gestión del talento en el mundo, con la calidad total y la competitividad para la globalización de los negocios actualmente se va adquiriendo la verdadera conciencia de responsabilidad laboral.

Dimensión 4: Participación en la toma de decisiones

Ser parte de este proceso crea compromiso y genera responsabilidad, las organizaciones inteligentes están procurando la interacción de los trabajadores al momento de tomar decisiones, especialmente, la de los mandos medios.

En síntesis el autor menciona que los trabajadores de la actualidad cuestionan y se preocupan por la creatividad, así mismo considera que el trabajo de cada integrante ayuda a lograr objetivos específicos de la empresa, considerando la responsabilidad labora en la toma de decisiones.

Por otro lado tenemos a Cuesta (2010), en su libro Gestión del talento humano y del conocimiento menciona que:

El tema tratado en su libro, se basa en la diferencia por la consideración de ésta como ventaja competitiva esencial de la organización, la trascendencia de los sistemas de personal y la consecuencia o ajuste de la misma con la estrategia organizacional (p. 34).

Según lo planteado por el autor, se debe considerar al talento humano como u activo muy importante en la organización, ya que de ello depende el nivel de éxito que puede alcanzar las empresas en relación al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

El autor sostiene que la capacidad para manejar el personal se puede estudiar a partir de cuatro puntos, que son: Capital Humano, Selección de Personal, Evaluación del Desempeño y Compensación Laboral.

Dimensión 1: Capital humano

Comprende el conjunto de capacidades para realizar un trabajo, dadas por una serie de habilidades, actitudes, conocimientos, valores, sentimientos, motivaciones y experiencias, portados por las personas que trabajan.

Dimensión 2: Selección de personal

Es un proceso que es efectuado a través de concepciones y herramientas eficaces, en relación con la gerencia estratégica de las organizaciones y las políticas efectuadas

para el manejo del personal, derivadas con el objetivo de encontrar al candidato idóneo que cumpla con los requerimientos del perfil del puesto.

Dimensión 3: Evaluación del desempeño

Es la fase indispensable de la Gestión del talento Humano, consecuente en un método que busca generar valor, de la manera más eficiente y objetiva posible, en la capacidad y desempeño de los trabajadores en la organización.

Dimensión 4: Compensación laboral

Son acciones dirigidas a que los colaboradores logren los objetivos de la organización, así también satisfagan sus necesidades personales, cuyos resultados representan valiosos para los colaboradores como para la organización , logrando un balance costo-beneficio entre ambas partes.

Según el autor, es fundamental conocer las virtudes de los trabajadores y aprovecharlos en la empresa, desde la etapa de la selección del personal con la finalidad de encontrar el perfil que requiere un puesto de trabajo, y que posteriormente será valorado mediante el rendimiento en la organización.

Variable 2: Desarrollo Organizacional

El Desarrollo Organizacional consiste en el proceso de cambio entre todos los colaboradores de una organización para lograr objetivos en común y así poder romper obstáculos o aquellos problemas que se resisten al cambio mediante la toma de decisiones en equipo y de manera efectiva.

Para poder comprender el término de Desarrollo Organizacional, citaremos a los siguientes autores:

Según el autor Hernández, Gallarzo y Espinoza (2011), en su libro titulado Desarrollo Organizacional, enfoque latinoamericano define que: “Es la fase en el que las empresas evalúan lo que poseen los trabajadores para confrontar la resistencia al cambio; ya que tienen con fin obtener altos grados de eficiencia y productividad” (p. 9).

El autor sostiene que el Desarrollo Organizacional se puede estudiar desde la perspectiva de cuatro dimensiones, que son: Liderazgo, Recompensas e Incentivos, Responsabilidad en el Trabajo y ser parte en la elección de mejores alternativas.

Dimensión 1: Liderazgo

En la parte central de la estructura, el liderazgo es la habilidad fundamental que junta otras características organizacionales. Asimismo es responsable de utilizar y reconocer los elementos que nacen de las empresas, agrupaciones e influencias del entorno.

Dimensión 2: Recompensas e incentivos

Las recompensas son un beneficio que sirve para reconocer un logro o un desempeño adecuado. Esto puede ser de una compensación financiera; es decir la empresa o institución paga a sus colaboradores, y las recompensas no financieras como promociones en vales, estatus, desarrollo profesional, títulos, línea de carrera o reconocimientos. Asimismo los incentivos ayudan a impulsar y motivar el desempeño de los trabajadores. Estos incentivos forman parte del desarrollo de la organización debido que proporciona y mejora a desarrollar habilidades, reconocer competencias óptimas y asegurar así un apoyo para la organización con iniciativas propias.

Dimensión 3: Estructura organizacional

La estructura organizacional consiste en cómo se distribuyen las responsabilidades, tareas y funciones de la empresa entre los colaboradores, asimismo también se definen las unidades y la disponibilidad de puestos de trabajo existentes. La estructura organizacional es importante debido a que contribuye en la transmisión de información en la jerarquía estructural del personal. Esto se transmite a través de un organigrama y en las descripciones del puesto ubicado en el manual de funciones.

Dimensión 4: Relaciones laborales

Las relaciones laborales se refieren a la interacción entre el personal de la organización en la manera de cómo se comunican las decisiones. Las relaciones son determinadas por los

niveles de la organización y además de ello la forma de contrato laboral y las funciones del cargo, permitiendo así que se cumpla la misión y visión de la empresa. Las relaciones laborales contribuyen e influyen mucho en el clima para mejorar las prácticas de la empresa.

De acuerdo al autor el Desarrollo Organizacional prioriza la mejora de la organización teniendo en cuenta los procesos, conductas y valores de los trabajadores, evitando así los obstáculos que impiden que este se realice y que con esfuerzo de toda la organización pueda superarlos y enfrentar el cambio para el bienestar de la empresa.

En tanto, Robledo (2012) en su libro de Desarrollo Organizacional nos define lo siguiente:

Es un trabajo planificado de toda empresa y dirigido por la alta gerencia, con la finalidad de incrementar el bienestar y la efectividad de la empresa, a través de intervenciones organizadas en todas las fases de la organización, quienes aplican los conocimientos obtenidos de las ciencias del comportamiento (p.72).

El autor sostiene que el Desarrollo Organizacional se puede estudiar desde la perspectiva de cuatro dimensiones, que son: Construcción de equipos, Planeación de vida y carrera, Negociación de Roles y Coaching.

Dimensión 1: Construcción de equipos

Se puede utilizar para auto diagnosticarse como equipo, para enfocararlo, alinearlo y articularlo, a partir de la conformación de un nuevo equipo, cuando se percibe malestar, ante cambios en el mismo o su entorno. En todos los casos, busca que el mismo equipo determine su estado actual y su rumbo. También pretende generar compromisos y acuerdos que permitan delimitar áreas de responsabilidad y acciones que posteriormente serán evaluadas por el mismo equipo.

Dimensión 2: Planeación de vida y carrera

También vale la pena aclarar que la planeación de vida y carrera implica trabajar con un grupo de ejecutivos o futuros talentos, en quienes la organización desea invertir particularmente una serie de recursos, con la idea de ir construyendo, en la parte de la carrera, sus futuras tablas de reemplazo.

Dimensión 3: Negociación de roles

La negociación de roles participan inmediatamente en los vínculos de dominio, mando e influencia en el equipo. El esfuerzo a cambio está orientado a los vínculos de trabajo entre los participantes. Previene los afectos y enemistades entre los participantes y en los sentimientos personales de unos hacia otros.

Dimensión 4: Coaching

Es un modelo que busca aumentar el potencial de los trabajadores de manera metódica y estructurada, los principios en los que se sustenta, se basan en las probabilidades del futuro y en las firmes creencias en dicho potencial. Requiere confianza mutua, confidencialidad y un compromiso intrínseco con el proceso.

De acuerdo al autor, el Desarrollo Organizacional es de suma importancia debido que implica a toda la empresa a apoyarse para lograr los objetivos y proyectos de manera efectiva, aplicando las capacidades y conocimientos para el bienestar de la empresa y trabajadores en búsqueda del éxito.

Por otro lado el autor Guízar (2008) en su libro Desarrollo Organizacional menciona:

El desarrollo organizacional comprende el análisis de los procesos sociales que se brindan dentro de una organización con el objetivo de brindar apoyo a los integrantes a reconocer los obstáculos que evitan su desarrollo como equipo y a efectuar medidas para la calidad óptima de sus interrelaciones (p. 6).

En síntesis, el Desarrollo Organizacional es el proceso de ayuda entre los colaboradores y administrativos con el fin de ser más efectivos y obtener los objetivos de la empresa en equipo y así evitar contratiempos en sus actividades.

El autor sostiene que el Desarrollo Organizacional se puede estudiar desde la perspectiva de cuatro dimensiones, que son: Sistema de Recompensas, Planeación y Desarrollo de Carrera.

Dimensión 1: Calidad de vida en el trabajo

Este punto se refiere al tiempo y permanencia en la cual uno es estable en la organización. Su propósito es crear un ambiente agradable para que los colaboradores se sientan cómodos y con ánimos de realizar sus funciones.

Dimensión 2: Sistema de recompensas

El sistema de recompensas como pagos, bonos y otros beneficios en que la empresa puede brindar son grandes incentivos para mejorar y motivar al personal en su desempeño en la organización. Es por ello que es muy importante en toda organización ya que influye mucho en el desarrollo tanto de la organización como del personal mismo ya sea por la forma en que se desenvuelve cada personal y la manera en cómo se desenvuelve en cada función de manera adecuada. Este método en el que se realizan la forma de entrega o pertenencia de incentivos se origina sobre la clase de vida laboral de los trabajadores e influye mucho en el tiempo de trabajo.

Dimensión 3: La planeación y desarrollo de carrera

Es la orientación a los colaboradores sobre el tiempo en que constituye una carrera profesional con respecto a las funciones durante la permanencia en el trabajo de un trabajador. Sin embargo esto tiene una diferencia con respecto a la carrera académica que cada persona puede contar y puede utilizar para realizar línea de carrera pero sin embargo influye mucho en las empresas.

Además, es importante advertir que planificar una carrera no garantiza el éxito académico, es por ello que se debe considerar elementos tales como un desempeño óptimo, una preparación continua, reforzando la experiencia y quizá, en oportunidades, un poco de suerte.

1.4. Formulación Problemática

1.4.1. Problema General

¿Qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en la empresa Bijou Lima Sur 2018?

1.4.2. Problemas Específicos

¿De qué manera se relaciona la selección del talento humano y el Desarrollo Organizacional en la empresa Bijou Lima sur 2018?

¿De qué manera se relaciona la formación del talento humano y el Desarrollo Organizacional en la empresa Bijou Lima sur 2018?

¿De qué manera se relaciona el desarrollo del talento humano y el Desarrollo Organizacional en la empresa Bijou Lima sur 2018?

¿De qué manera se relaciona la evaluación y seguimiento con el Desarrollo Organizacional en la empresa Bijou Lima sur 2018?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. Justificación Teórica

El estudio se basó en la GTH y el DO en la empresa Bijou, lima sur-2018, el cual buscó dar a conocer la hipótesis planteada. Los resultados de esta investigación fueron de mucha utilidad para los retailers del mismo rubro, ya que permitió plantear estrategias óptimas en la proyección de las organizaciones.

1.5.2. Justificación Metodológica

En cumplimiento a cada objetivo, se emplearon métodos que se ajusten a la investigación, como la encuesta, que ayudó a determinar si se realizó una adecuada Gestión del Talento Humano en la empresa Bijou, como también la hipótesis del presente, en tanto la estadística, ayudó a cuantificar y cualificar los datos, para posteriormente presentar los resultados.

1.5.3. Justificación Práctica

La tesis se desarrolló porque hay una urgencia de mejorar el factor humano en la empresa Bijou, con la finalidad de poder reducir el nivel de rotación del personal. La información obtenida servirán para mejoraron la perspectiva sobre el impacto en el desarrollo organización a través del capital humano, ya que el concepto tradicional de la prosperidad de una empresa se veía reflejado solo con el éxito económico que alcanza la compañía.

1.5.4. Justificación Social

En el Perú, las empresas son unos de los principales agentes motores de la vida moderna, en tanto el componente de desarrollo del país es la competitividad y la productividad, sin embargo, la crisis de productividad es un gran problema para la sociedad, el cual involucra una serie de factores como la constante rotación de colaboradores. Es por ello que, se buscó dar a conocer de qué manera se relaciona el desarrollo organizacional y la GTH, con la finalidad de lograr una visión clara de las competencias que se requiere para lograr el éxito organizacional y personal.

1.6. Hipótesis

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), Las guías de un estudio de investigación, muestran lo que se busca comprobar y se interpretan como probables del objeto en análisis (p.104).

1.6.1. Hipótesis General

Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en la empresa Bijou Lima sur-2018

1.6.2. Hipótesis Específica

Existe relación entre la selección del talento humano y el Desarrollo Organizacional en la empresa Bijou Lima sur-2018

Existe relación entre la formación del talento humano y la Gestión del Talento Humano en la empresa Bijou Lima sur-2018

Existe relación entre el desarrollo del talento humano y la Gestión del Talento Humano en la empresa Bijou Lima sur-2018

Existe relación entre la evaluación y seguimiento con la Gestión del Talento Humano en la empresa Bijou Lima sur-2018

1.7.Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en la empresa Bijou Lima Sur 2018

1.7.2. Objetivos Específicos

Determinar la relación que existe entre la selección del talento humano y el Desarrollo Organizacional en la empresa Bijou Lima Sur 2018

Determinar la relación que existe entre la formación del talento humano y el Desarrollo Organizacional en la empresa Bijou Lima Sur 2018

Determinar la relación que existe entre el desarrollo del talento humano y el Desarrollo Organizacional en la empresa Bijou Lima Sur 2018

Determinar la relación que existe entre la evaluación y seguimiento con el Desarrollo Organizacional en la empresa Bijou Lima Sur 2018

II. MÉTODO

2.1. Diseño de la Investigación

Los especialistas, Hernández, Fernández y Baptista (2010), mencionan el diseño no experimental podría definirse como el estudio realizado sin alterar las variables [...], observar los objetos de estudio en su estado natural para un análisis” (p.149).

De lo mencionado por el autor se puede inferir que, se utilizara de acuerdo al fenómeno en estudio, en tanto, no experimental será el diseño utilizado, ya que solo se observa la realidad, a su vez los datos se recolectan en un tiempo establecido.

2.1.1. Enfoque de la Investigación:

Según Sampieri (2006), “la investigación cuantitativa da por mencionado al ámbito estadístico, es en esto en lo que se basa el mencionado enfoque, en estudiar un entorno real desde los cálculos numéricos y pruebas estadísticas para definir el problema planteado” (p.26).

En síntesis, nos enfocamos en lo cuantitativo, ya que para comprobar las hipótesis planteadas, utilizaremos análisis estadísticos.

2.1.2. Nivel de Investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 80-81), lo descriptivo permite detallar los atributos, cualidades, de un determinado fenómeno para ser sometido a un análisis, así también es correlacional puesto que tiene como fin evaluar el nivel de vinculo que presentan, además de darse en un contexto particular.

En tal sentido, el presente estudio será de nivel Descriptivo-Correlacional, tiene como objetivo describir y mostrar el vínculo existente entre “Desarrollo Organizacional” y “Gestión del Talento Humano”

2.1.3. Tipo de Investigación

Para Murillo (2008), la investigación aplicada adopta el nombre de investigación práctica o empírica, que se identifica ya que pretende utilizar los conocimientos que se obtienen en el transcurso.

En síntesis, la investigación aplicada, buscará utilizar los conocimientos en la práctica, con la finalidad servir en los casos similares para la ayuda a la población.

2.1. Operacionalización de variable

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 93), una variable de estudio es una cualidad que puede cambiar y cuya fluctuación es apto de estudio, y a su vez estas obtienen una significancia para un determinada investigación cuando se las relacionan con otras.

La presente investigación estará formada por dos variables:

Variables 1: Gestión del Talento Humano

Definición Conceptual:

Galeano (2012), afirma que “la Gestión del Talento Humano tiene ciertas características que permiten identificar su naturaleza, las cuales se deben tener siempre encuentra para la efectiva utilización del potencial humano con que cuenta una organización” (p.25).

Definición Operacional:

Se evaluará a través de cuatro dimensiones, selección del talento humano, formación del T.H., desarrollo del T.H., evaluación y seguimiento, se podrá procesar mediante un conjunto de preguntas, aplicado el Likert compuesto de 5 categorías y se procesará mediante el SPSS.

Variable 2: Desarrollo Organizacional**Definición Conceptual:**

Hernández, Gallarzo & Espinoza (2011), en su libro de Desarrollo Organizacional, define que: “Es la fase donde la empresa determina las actitudes, valores, creencias y conductas de los trabajadores para dar frente al cambio; con el que se puede dar cambios en la cultura de la organización así lograr índices adecuados de productividad” (p. 9).

Definición Operacional:

La variable Desarrollo Organizacional fue estudiado en las siguientes dimensiones, Liderazgo, Recompensas e Incentivos, Estructura Organizacional, Relaciones Laborales, se analizara con un conjunto de preguntas, aplicado la escala de Likert de 5 categorías y se procesará mediante el SPSS.

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLE	MARCO CONCEPTUAL	MARCO OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Galeano (2012), afirmo que “la Gestión del Talento Humano tiene ciertas características que permiten identificar su naturaleza, las cuales se deben tener siempre encuentra para la efectiva utilización del potencial humano con que cuenta una organización” (p.25).	Según Hernández. Fernández & Baptista (2010), la presente investigación es de diseño no experimental, descriptivo correlacional. Sus dimensiones son liderazgo, recompensas e incentivos, estructura organizacional y relaciones laborales. Es de tipo cuantitativo para lo cual se utilizara el cuestionario y se procesara mediante el SPSS (p. 149)	selección del talento humano	Perfil laboral	1 - 4	
				Entrevista	5 - 7	
				Capacitación	8 - 10	
			Formación del talento huma	Productividad	11 - 13	
				comunicación	14 - 16	
				Competitividad	17 - 19	
			Desarrollo del talento humano	metas	20 - 22	
				Compromiso	23 - 25	Escala de Likert
				Plan individual de desarrollo	26 - 27	1 = Nunca
				Retención de Personal	28 - 30	2 = Casi nunca
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Hernández, Gallarzo & Espinoza (2011), en su libro de Desarrollo Organizacional, enfoque latinoamericano define que: “Es el proceso mediante el cual la organización evalúa las conductas, los valores, las creencias y las actitudes de la gente para enfrentar la resistencia al cambio; con lo cual puede aplicar modificaciones en la cultura organizacional para alcanzar mejores niveles de productividad y eficiencia” (p. 9).	Según Hernández. Fernández & Baptista (2010), la presente investigación es de diseño no experimental, descriptivo correlacional. Sus dimensiones son innovación, trabajo en equipo, responsabilidad laboral y participación en la toma de decisiones. Es de tipo cuantitativo para lo cual se utilizara el cuestionario y se procesara mediante el SPSS (p.149).		Motivación laboral	1 - 3	3 = A veces
			Liderazgo	Comunicación Laboral	4 - 6	4 = Casi siempre
				Confianza en el equipo	7 - 9	5 = Siempre
				Salarios	10 - 13	
				bonos	14 - 18	
			Estructura organizacional	Roles y funciones	19 - 23	
				Contrato Laboral	24 - 26	
			Relaciones Laborales	Jornada de Trabajo	27 - 30	

2.2. Población y muestra

La población, según Hernández, Fernández y Baptista (2016). “es el grupo de todos los casos que guardan una relación con un conjunto de características” (p, 174).

La empresa Bijou sede Lima Sur comprende 77 trabajadores por lo que se considerará como población.

En la presente investigación se utilizó el censo:

Galmés (2011), menciona que el censo comprende la enumeración completa de la población de interés (...), el cual se contrapone a la muestra.

a) Criterios De Inclusión

Trabajadores operativos

Entrenadores

b) Criterios De Exclusión

Supervisores

Proveedores

En tal sentido, se realizará el estudio a los 77 integrantes de la población.

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

2.3.1. Técnica

Carrasco (2015). “Estas constituyen el grupo de reglas y normas que muestran el óptimo desarrollo de los procesos elaborados por parte de los investigadores para cada etapa del estudio a realizar” (p, 274).

La técnica aplicada mediante este estudio será la encuesta, el cual nos permitirá obtener información a través de las declaraciones realizados por los encuestados.

2.3.2. Instrumento

Se utilizará es el cuestionario.

Según el autor García (2005) nos mencionó que el cuestionario:

Un elemento habitual en la investigación administrativa para recolectar datos es en base a un conjunto de preguntas, los cuales están orientados a conseguir respuestas a ciertas interrogantes planteadas en relación a uno o varios objetivos centrales acerca del área o tema de estudio, que el interrogante llena o redacta por sí mismo. (p, 112)

El instrumento para recoger información en la presente investigación será el cuestionario, el cual está compuesto por 30 interrogantes para la V1y 30 interrogantes para la V2 Desarrollo Organizacional.

2.3.3. Validez

“Hace referencia a la escala que mide un instrumento el objeto de estudio que busca ser analizado” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p 200).

Para su aprobación del cuestionario será evaluado a través del juicio de 2 expertos (1 metodólogo y 1 temático) con el propósito que pueda conocer el valor del instrumento. Siendo los expertos de la validación del cuestionario; Mg. Candia Menor Marco y Mg. Graus Lupe.

Tabla 2

Validez vasado en el contenido a través de la V de Aiken

Nº Items		□	DE	V Aiken
Item 1	Relevancia	3,5	0,71	0,83
	Pertinencia	3,5	0,71	0,83
	Claridad	3,5	0,71	0,83
Item 2	Relevancia	4	0,00	1,00
	Pertinencia	3,5	0,71	0,83
	Claridad	3,5	0,71	0,83
Item 3	Relevancia	3,5	0,71	0,83
	Pertinencia	0	0,71	0,83
	Claridad	3,5	0,71	0,83
Item 4	Relevancia	3,5	0,71	0,83
	Pertinencia	3,5	0,71	0,83
	Claridad	3,5	0,71	0,83
Item 5	Relevancia	3,5	0,71	0,83
	Pertinencia	3,5	0,71	0,83
	Claridad	3,5	0,71	0,83
Item 6	Relevancia	4	0,00	1,00
	Pertinencia	4	0,00	1,00
	Claridad	4	0,00	1,00
Item 7	Relevancia	4	0,00	1,00
	Pertinencia	3,5	0,71	0,83
	Claridad	4	0,00	1,00
Item 8	Relevancia	3,5	0,71	0,83
	Pertinencia	3,5	0,71	0,83
	Claridad	4	0,00	1,00
Item 9	Relevancia	3,5	0,71	0,83
	Pertinencia	3,5	0,71	0,83
	Claridad	3,5	0,71	0,83
Item 10	Relevancia	3,5	0,71	0,83
	Pertinencia	3,5	0,71	0,83
	Claridad	4	0,00	1,00
Item 11	Relevancia	4	0,00	1,00
	Pertinencia	3,5	0,71	0,83
	Claridad	3,5	0,71	0,83
Item 12	Relevancia	4	0,00	1,00
	Pertinencia	3,5	0,71	0,83
	Claridad	3,5	0,71	0,83
Item 13	Relevancia	3,5	0,71	0,83
	Pertinencia	3,5	0,71	0,83
	Claridad	3,5	0,71	0,83
Item 14	Relevancia	3,5	0,71	0,83
	Pertinencia	3,5	0,71	0,83
	Claridad	3,5	0,71	0,83
Item 15	Relevancia	4	0,00	1,00

	Pertinencia	4	0,00	1,00
	Claridad	4	0,00	1,00
	Relevancia	4	0,00	1,00
Item 16	Pertinencia	4	0,00	1,00
	Claridad	4	0,00	1,00
	Relevancia	3,5	0,71	0,83
Item 17	Pertinencia	4	0,00	1,00
	Claridad	3,5	0,71	0,83
	Relevancia	3,5	0,71	0,83
Item 18	Pertinencia	4	0,00	1,00
	Claridad	3,5	0,71	0,83
	Relevancia	3,5	0,71	0,83
Item 19	Pertinencia	3,5	0,71	0,83
	Claridad	4	0,00	1,00
	Relevancia	3,5	0,71	0,83
Item 20	Pertinencia	3,5	0,71	0,83
	Claridad	3,5	0,71	0,83
	Relevancia	3,5	0,71	0,83
Item 21	Pertinencia	3,5	0,71	0,83
	Claridad	3,5	0,71	0,83
	Relevancia	3,5	0,71	0,83
Item 22	Pertinencia	4	0,00	1,00
	Claridad	3,5	0,71	0,83
	Relevancia	3,5	0,71	0,83
Item 23	Pertinencia	4	0,00	1,00
	Claridad	3,5	0,71	0,83
	Relevancia	3,5	0,71	0,83
Item 24	Pertinencia	4	0,00	1,00
	Claridad	4	0,00	1,00
	Relevancia	3,5	0,71	0,83
Item 25	Pertinencia	3,5	0,71	0,83
	Claridad	3,5	0,71	0,83
	Relevancia	3,5	0,71	0,83
Item 26	Pertinencia	3,5	0,71	0,83
	Claridad	3,5	0,71	0,83
	Relevancia	3,5	0,71	0,83
Item 27	Pertinencia	3,5	0,71	0,83
	Claridad	3,5	0,71	0,83
	Relevancia	3,5	0,71	0,83
Item 28	Pertinencia	3,5	0,71	0,83
	Claridad	3,5	0,71	0,83
	Relevancia	3,5	0,71	0,83
Item 29	Pertinencia	3,5	0,71	0,83
	Claridad	3,5	0,71	0,83
	Relevancia	3,5	0,71	0,83
Item 30	Pertinencia	3,5	0,71	0,83
	Claridad	3,5	0,71	0,83

Tabla 3

Validez vasado en el contenido a través de la V de Aiken

N° Items		□	DE	V Aiken
Item 31	Relevancia	3,5	0,71	0,83
	Pertinencia	3,5	0,71	0,83
	Claridad	3,5	0,71	0,83
Item 32	Relevancia	3,5	0,71	0,83
	Pertinencia	3,5	0,71	0,83
	Claridad	3,5	0,71	0,83
Item 33	Relevancia	3,5	0,71	0,83
	Pertinencia	3,5	0,71	0,83
	Claridad	3,5	0,71	0,83
Item 34	Relevancia	3,5	0,71	0,83
	Pertinencia	3,5	0,71	0,83
	Claridad	3,5	0,71	0,83
Item 35	Relevancia	3,5	0,71	0,83
	Pertinencia	3,5	0,71	0,83
	Claridad	3,5	0,71	0,83
Item 36	Relevancia	4	0,00	1,00
	Pertinencia	4	0,00	1,00
	Claridad	4	0,00	1,00
Item 37	Relevancia	4	0,00	1,00
	Pertinencia	4	0,00	1,00
	Claridad	4	0,00	1,00
Item 38	Relevancia	4	0,00	1,00
	Pertinencia	4	0,00	1,00
	Claridad	4	0,00	1,00
Item 39	Relevancia	4	0,00	1,00
	Pertinencia	4	0,00	1,00
	Claridad	4	0,00	1,00
Item 40	Relevancia	3,5	0,71	0,83
	Pertinencia	3,5	0,71	0,83
	Claridad	3,5	0,71	0,83
Item 41	Relevancia	3,5	0,71	0,83
	Pertinencia	3,5	0,71	0,83
	Claridad	3,5	0,71	0,83
Item 42	Relevancia	3,5	0,71	0,83
	Pertinencia	3,5	0,71	0,83
	Claridad	3,5	0,71	0,83
Item 43	Relevancia	3,5	0,71	0,83
	Pertinencia	3,5	0,71	0,83
	Claridad	3,5	0,71	0,83
Item 44	Relevancia	3,5	0,71	0,83
	Pertinencia	3,5	0,71	0,83
	Claridad	3,5	0,71	0,83
Item 45	Relevancia	3,5	0,71	0,83

	Pertinencia	3,5	0,71	0,83
	Claridad	3,5	0,71	0,83
	Relevancia	3,5	0,71	0,83
Item 46	Pertinencia	3,5	0,71	0,83
	Claridad	3,5	0,71	0,83
	Relevancia	4	0,00	1,00
Item 47	Pertinencia	4	0,00	1,00
	Claridad	4	0,00	1,00
	Relevancia	4	0,00	1,00
Item 48	Pertinencia	4	0,00	1,00
	Claridad	4	0,00	1,00
	Relevancia	3,5	0,71	0,83
Item 49	Pertinencia	3,5	0,71	0,83
	Claridad	3,5	0,71	0,83
	Relevancia	3,5	0,71	0,83
Item 50	Pertinencia	3,5	0,71	0,83
	Claridad	3,5	0,71	0,83
	Relevancia	3,5	0,71	0,83
Item 51	Pertinencia	3,5	0,71	0,83
	Claridad	3,5	0,71	0,83
	Relevancia	4	0,00	1,00
Item 52	Pertinencia	3,5	0,71	0,83
	Claridad	4	0,00	1,00
	Relevancia	4	0,00	1,00
Item 53	Pertinencia	3,5	0,71	0,83
	Claridad	4	0,00	1,00
	Relevancia	4	0,00	1,00
Item 54	Pertinencia	4	0,00	1,00
	Claridad	3,5	0,71	0,83
	Relevancia	3,5	0,71	0,83
Item 55	Pertinencia	4	0,00	1,00
	Claridad	4	0,00	1,00
	Relevancia	3,5	0,71	0,83
Item 56	Pertinencia	4	0,00	1,00
	Claridad	3,5	0,71	0,83
	Relevancia	3,5	0,71	0,83
Item 57	Pertinencia	3,5	0,71	0,83
	Claridad	3,5	0,71	0,83
	Relevancia	3,5	0,71	0,83
Item 58	Pertinencia	3,5	0,71	0,83
	Claridad	4	0,00	1,00
	Relevancia	3,5	0,71	0,83
Item 59	Pertinencia	3,5	0,71	0,83
	Claridad	3,5	0,71	0,83
	Relevancia	3,5	0,71	0,83
Item 60	Pertinencia	3,5	0,71	0,83
	Claridad	4	0,00	1,00

2.3.4. Confiabilidad

“Hace referencia al grado de obtener los mismos resultados que produce varias aplicaciones del mismo” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p 200).

Existen diversos métodos para calcular la confiabilidad, por los cuales se puede utilizar, uno de ellos es el Alfa de Cronbach.

Según Cozby (2005), menciona que, el alpha de Cronbach se utiliza para conocer la correlación de cada reactivo o ítem con cada uno de los otros, resultando una gran cantidad de coeficientes de correlación.

De lo mencionado por el autor se puede inferir que el alpha de Cronbach se considera como una medida de las correlaciones planteadas en el estudio de investigación.

Tabla 4

Confiabilidad de las variables de estudio

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	60

Con los resultados obtenidos determinamos que el instrumento de medición es confiable.

2.4. Métodos de análisis de datos

Para el proceso de análisis de datos se empleará el software de análisis estadístico SPSS versión 23.0 de tipo descriptivo, y posteriormente se analizarán los resultados obtenidos del objeto de estudio.

En tanto, para la descripción de los indicadores de las variables, se realizarán cuadros, en tanto para analizar y entender los óptimos resultados logrados, posteriormente mostrados en la tabla de frecuencia.

2.5. Aspectos éticos

El presente estudio de investigación estará basado en principios éticos y de manera voluntaria, los trabajadores de la empresa Bijou serán informados de los procedimientos.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de resultados

En el presente apartado se detallara los resultados logrados en el procesamiento de datos, para lo cual se hizo uso de los respectivos indicadores de cada dimensión de las variables trabajadas.

3.1.1. Tablas cruzadas de las variables

Tabla 5

Distribución de frecuencia para Gestión del talento humano – Desarrollo organizacional

			Desarrollo Organizacional			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Gestión del Talento Humano	Malo	Recuento	6	2	0	8
		% del total	7,8%	2,6%	0,0%	10,4%
	Regular	Recuento	8	52	2	62
		% del total	10,4%	67,5%	2,6%	80,4%
	Bueno	Recuento	0	2	5	7
		% del total	0,0%	2,6%	6,5%	9,2%
Total	Recuento	14	56	7	77	
	% del total	18,2%	72,7%	9,1%	100,0%	

Fuente: SPSS en base a las encuestas.

En la Tabla 5, se puede apreciar que 52 de los trabajadores encuestados de la empresa Bijou Perú, que representan un 67.5%, señala que cuando la Gestión del Talento Humano es regular, el Desarrollo organizacional también es regular.

No obstante, el objetivo general es determinar la relación de la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional, analizando los datos obtenidos se puede indicar que la Gestión del talento humano es buena, el desarrollo organizacional es buena con 6.5%, asimismo cuando la Gestión del talento humano es regular, el desarrollo

organizacional es regular con 67.5%, además cuando la Gestión del talento humano es mala, el desarrollo también es malo en un 7.8%.

Tabla 6

Distribución de frecuencias para Selección del talento humano – Desarrollo organizacional

			Desarrollo Organizacional			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Selección del Talento Humano	Malo	Recuento	5	0	0	5
		% del total	6,5%	0,0%	0,0%	6,5%
	Regular	Recuento	9	31	0	40
		% del total	11,7%	40,3%	0,0%	51,9%
	Bueno	Recuento	0	25	7	32
		% del total	0,0%	32,5%	9,1%	41,6%
Total	Recuento	14	56	7	77	
	% del total	18,2%	72,7%	9,1%	100,0%	

Fuente: SPSS en base a las encuestas.

En la tabla 6 se puede afirmar que 31 de los trabajadores encuestados de la empresa Bijou Perú, que representan un 40.3%, indican que cuando la Selección del talento humano es regular, el Desarrollo organizacional también es regular.

Considerando la primera premisa del estudio, que es básicamente el OE1 sobre la existencia de la relación entre la dimensión de Selección del talento humano y el Desarrollo organizacional en la empresa Bijou Perú, mediante los resultados se puede identificar que la selección del talento humano y el desarrollo organizacional es buena con un 9.1%, asimismo cuando la selección del talento humano es mala el desarrollo organizacional también es mala con un 6.5%.

Tabla 7

Distribución de frecuencias para Formación del talento humano – Desarrollo organizacional

			Desarrollo Organizacional			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Formación del Talento Humano	Malo	Recuento	8	8	0	16
		% del total	10,4%	10,4%	0,0%	20,8%
	Regular	Recuento	6	45	1	52
		% del total	7,8%	58,4%	1,3%	67,5%
	Bueno	Recuento	0	3	6	9
		% del total	0,0%	3,9%	7,8%	11,7%
Total	Recuento	14	56	7	77	
	% del total	18,2%	72,7%	9,1%	100,0%	

Fuente: SPSS en base a las encuestas.

En la tabla 7, se puede corroborar que 45 de los trabajadores encuestados en la empresa Bijou Perú que representan un 58.4%, indican que cuando la formación del talento humano es regular, el desarrollo organizacional también es regular.

El segundo objetivo específico es determinar la relación entre la formación del talento humano y desarrollo organizacional en la empresa Bijou Perú, por medio de los resultados podemos decir que la formación del talento humano y el desarrollo organizacional es buena con un 7.8%. Además cuando la formación del talento humano es regular, el desarrollo organizacional también lo es en un 58.4%. Por otro lado cuando la FTH es mala, el desarrollo organizacional es malo con un 10.4%.

Tabla 8

Distribución de frecuencia para Desarrollo del talento humano – Desarrollo organizacional

			Desarrollo Organizacional			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Desarrollo del Talento Humano	Malo	Recuento	4	8	0	12
		% del total	5,2%	10,4%	0,0%	15,6%
	Regular	Recuento	10	43	4	57
		% del total	13,0%	55,8%	5,2%	74,0%
	Bueno	Recuento	0	5	3	8
		% del total	0,0%	6,5%	3,9%	10,4%
Total	Recuento	14	56	7	77	
	% del total	18,2%	72,7%	9,1%	100,0%	

Fuente: SPSS en base a las encuestas.

En la tabla 8, podemos apreciar que 43 de los trabajadores encuestados en la empresa Bijou Perú, que representa un 55.8% indican que el desarrollo del talento humano y desarrollo organizacional es regular.

El tercer objetivo específico es determinar la relación entre el Desarrollo del talento humano y el Desarrollo organizacional en la empresa Bijou Perú, para lo cual los resultados nos evidencian que cuando el Desarrollo del talento humano es regular, el Desarrollo organizacional es bueno en un 5.2%. Por otro lado cuando el Desarrollo del talento humano es malo, el Desarrollo organizacional es malo en un 5.2%.

Tabla 9

Distribución de frecuencias para la Evaluación y seguimiento – Desarrollo Organizacional

		Desarrollo Organizacional				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Evaluación y Seguimiento	Malo	Recuento	3	12	0	15
		% del total	3,9%	15,6%	0,0%	19,6%
	Regular	Recuento	10	39	6	55
		% del total	13,0%	50,6%	7,8%	71,4%
	Bueno	Recuento	1	5	1	7
		% del total	1,3%	6,5%	1,3%	9,0%
Total		Recuento	14	56	7	77
		% del total	18,2%	72,7%	9,1%	100,0%

Fuente: SPSS en base a las encuestas.

En la tabla 9, se evidencia que 39 de los trabajadores encuestados en la empresa Bijou Perú, que representa un 50.6% nos indica que la Evaluación y seguimiento y el Desarrollo organizacional es regular.

En relación al cuarto objetivo específico, la Evaluación y seguimiento y el Desarrollo Organizacional en la empresa Bijou Perú, mediante la información lograda podemos afirmar que mientras la Evaluación y seguimiento es regular, el Desarrollo organizacional también es regular con un 50.6%, asimismo cuando la Evaluación y seguimiento es regular, el Desarrollo organización es bueno en un 7.8%, además cuando la Evaluación y seguimiento es malo, el Desarrollo organización es malo también en un 3.9%.

3.2. Contratación de Hipótesis General

Tabla 10

Correlaciones Gestión del talento humano – Desarrollo organizacional

			Gestión de talento humano	Desarrollo Organizacional
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,464**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	77	77
	Desarrollo Organizacional	Coefficiente de correlación	,464**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	77	77

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

H₀: No existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en la empresa Bijou Lima sur - 2018

H_a: Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en la empresa Bijou Lima sur - 2018

Dado los resultados de la comprobación estadística trabajado sobre la verificación de la H. general se demuestra certeza para elegir la hipótesis alterna y el grado de correlación, en tanto se niega la H nula, puesto que nos demuestra un valor de significancia de 0.000 y el indicador de correlación es 0,464 donde indica que hay una analogía débil entre ambas.

3.2.1. Contrastación de hipótesis específicas

Tabla 11

Correlaciones Selección del talento humano – Desarrollo organizacional

Correlaciones				
			Selección del Talento Humano	Desarrollo Organizacional
Rho de Spearman	Selección del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,650**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	77	77
	Desarrollo Organizacional	Coeficiente de correlación	,650**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	77	77

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

H₀: No existe relación entre la selección del talento humano y el Desarrollo Organizacional en la empresa Bijou Lima sur-2018

H_a: Existe relación entre la selección del talento humano y el Desarrollo Organizacional en la empresa Bijou Lima sur-2018

Dado los resultados del proceso estadístico en relación a la verificación de H. se demuestran convicción para reconocer la alterna así como el indicador de correlación, por lo tanto no se considera la H. nula. Puesto que nos demuestra un valor de significancia de 0.000 y el índice de correlación es 0,650 donde indica que existe una correlación moderada.

Tabla 12

Correlaciones Formación del talento humano – Desarrollo organizacional

		Correlaciones		
			Formación del Talento Humano	Desarrollo Organizacional
Rho de Spearman	Formación del	Coefficiente de correlación	1,000	,357**
	Talento	Sig. (bilateral)	.	,001
	Humano	N	77	77
	Desarrollo	Coefficiente de correlación	,357**	1,000
	Organizacional	Sig. (bilateral)	,001	.
		N	77	77

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

H₀: No existe relación entre la formación del talento humano y la Gestión del Talento Humano en la empresa Bijou Lima sur-2018

H_a: Existe relación entre la formación del talento humano y la Gestión del Talento Humano en la empresa Bijou Lima sur-2018

Dado los resultados de la partición estadística en relación a la comprobación del H. se demuestra convicción para elegir la H. alterna y el índice de correlación, por lo tanto no se elige la hipótesis nula. Dado a que el indicador de significancia de 0.001 y el índice de correlación es de 0,357 donde indica que hay conexión débil entre las variables.

Tabla 13

Correlaciones Desarrollo del talento humano – Desarrollo organizacional

Correlaciones				
			Desarrollo del Talento Humano	Desarrollo Organizacional
Rho de Spearman	Desarrollo del	Coefficiente de correlación	1,000	,215
	Talento	Sig. (bilateral)	.	,060
	Humano	N	77	77
	Desarrollo	Coefficiente de correlación	,215	1,000
	Organizacional	Sig. (bilateral)	,060	.
		N	77	77

H₀: No existe relación entre el desarrollo del talento humano y la Gestión del Talento Humano en la empresa Bijou Lima sur-2018

H_a: Existe relación entre el desarrollo del talento humano y la Gestión del Talento Humano en la empresa Bijou Lima sur-2018

En relación a la prueba estadística trabajada en base a la comprobación de H, se demuestra pruebas para rechazar la hipótesis alterna y el número de correlación, por lo tanto se acepta la hipótesis nula ya que nos demuestra un valor de significancia de 0.060 y el índice de correlación es 0,215 donde indica que no hay vínculo entre ambas.

Tabla 14

Correlaciones Evaluación y Seguimiento– Desarrollo organizacional

Correlaciones			Evaluación y Seguimiento	Desarrollo Organizacional
Rho de Spearman	Evaluación y	Coeficiente de correlación	1,000	,181
	Seguimiento	Sig. (bilateral)	.	,116
		N	77	77
	Desarrollo	Coeficiente de correlación	,181	1,000
	Organizacional	Sig. (bilateral)	,116	.
		N	77	77

H₀: No existe relación entre la evaluación y seguimiento con la Gestión del Talento Humano en la empresa Bijou Lima sur-2018

H_a: Existe relación entre la evaluación y seguimiento con la Gestión del Talento Humano en la empresa Bijou Lima sur-2018

De acuerdo al cuadro estadístico, se puede apreciar la comprobación del H. donde se demuestra certidumbre para rechazar la hipótesis alterna y el índice de correlación, por lo tanto se acepta la hipótesis nula ya que nos demuestra un valor de significancia de 0.116 y el índice de correlación es 0,181 donde indica que no muestra relación tanto la dimensión con la variable.

IV. DISCUSIÓN

Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la Gestión del talento humano y el Desarrollo organizacional en la empresa Bijou Perú - Sede lima Sur, 2018. Asimismo se buscó determinar también la relación de cada una de las dimensiones de la Gestión del talento humano tales como selección del talento humano, formación del talento humano, desarrollo del talento humano y evaluación y seguimiento, con respecto a la variable Desarrollo organizacional.

En el desarrollo de la investigación la mayor complicación fue la falta de investigaciones en relación a los objetos de estudio, analizadas y sus respectivas características, debido a que la variable Desarrollo organizacional es un tema no muy tratado en investigaciones internacionales y por lo cual se hizo difícil encontrar estudios del mismo contexto o con una similar problemática, asimismo algunas de las investigaciones no contaban con la información adecuada para poder utilizarlas por lo cual limitó el análisis de la investigación con respecto a los resultados.

Los cuestionarios utilizados se adecuan y han sido elegidos por modelos validados y aplicados en diversos campos, además de ellos han sido aprobados por los docentes especialistas de la UCV.

Las teorías usadas en la presente investigación fueron analizadas desde la perspectiva de la problemática que experimentan las trabajadoras de la empresa Bijou Perú, por ende, esta investigación puede ser usada a nivel nacional e internacional porque evidencia la realidad que viven muchas de las organizaciones hoy en día, desmotivación, rotación de personal, barreras de comunicación, gerentes que aplican principios de administración de manera inadecuada y toman decisiones erróneas y por consecuente genera disminución del nivel de desarrollo en la organización.

Los datos obtenidos nos demuestran que las trabajadoras de la empresa Bijou Perú consideran que la GTH es regular en un 67.5%, pero se tiene a un grupo que lo considera

bueno en un 6,5% y malo en un 7.8%, por otra parte, los trabajadores consideran el Desarrollo organizacional también regular en un 67.5%, otro grupo lo considera bueno en un 6.5% y malo en un 10.4%, es por ello que los gerentes deberían considerar el panorama actual.

Asimismo, los análisis de vinculo de los dos objetos, en que se identifica que el porcentaje más elevado se encuentra en la dirección transversal principal de los resultados de la tabla cruzada, cuando la GTH es buena, el DO es buena en una 6.5%, además cuando la gestión del talento humano es regular, el desarrollo organizacional es regular en un 67,5%, asimismo cuando la gestión del talento humano es mala, el desarrollo organizacional es mala en un 7.8%. Dichos resultados obtenidos nos facilitan la afirmación que existe una relación lineal directa entre las dos variables; resultado que es corroborado con la prueba estadística de correlación de Spearman ($Rho=0.464$, Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$).

Estudiando dicha información lograda de las dimensiones de la variable Gestión del Talento Humano se puede apreciar que la Selección del Talento Humano obtiene la más elevada puntuación con 41.6% de bueno, luego la Formación del Talento Humano con una calificación de 11.7% de bueno, seguido del Desarrollo del Talento Humano con una calificación de 10.4% de bueno y por último la Evaluación y Seguimiento con una calificación de 9.0% de bueno. Por consiguiente la Selección del Talento Humano, Formación del Talento Humano y el Desarrollo del Talento Humano se encuentran por encima de la variable Gestión del Talento Humano, en cuanto a la Evaluación y Seguimiento está por debajo de la variable Gestión del Talento Humano con un 9.0% de bueno. En consecuencia, la alta dirección en Bijou deberá reforzar los indicadores de la Evaluación y Seguimiento, teniendo en cuenta las estrategias de la Gestión del Talento Humano, de tal manera que los trabajadores puedan desempeñarse adecuadamente con la finalidad de lograr los objetivos de la empresa.

Cuando realizamos la contrastación de la hipótesis para la variable Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional se obtuvo la correlación de Spearman

($Rho=0.464^{**}$, sig. (Bilateral) =0.000; ($p\leq 0.05$)), en donde señala la existencia de una correlación baja en las variables considerando que el valor del sig. =0.000, en tanto, si el p valor es inferior, se demuestra que hay un vínculo entre la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en la empresa Bijou Sede Lima sur 2018. Estos resultados son muy similares a los de Sánchez (2016) en la que nos muestra ($Rho=0.396^{**}$, sig. (Bilateral) =0.002; ($p\leq 0.05$)), es la que establece la existencia de la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organización en la Escuela Nacional Superior de Arte Dramático, 2016, del mismo modo Niño de Guzmán y Campuzano (2015) obtienen ($Rho=0.865^{**}$, sig. (Bilateral) =0.002; ($p\leq 0.05$)); confirmando que existe una fuerte relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en la Municipalidad de San Juan de Miraflores 2014, asimismo Vélez (2016) obtiene con un nivel de significancia de 0.05% ($\chi^2= 29.061 > 3.8416$), el cual permite establecer que la Gestión del Talento Humano incide favorablemente en el Desarrollo Organizacional de las empresas de la actividad gastronómica en Lima Metropolitana. Por otro lado, Pérez (2015) concluye en su trabajo ($Rho=0.131^{**}$, sig. (Bilateral) =0.214; ($p\geq 0.05$)), demostrando que no existe relación entre la Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2014. Mostrándonos que no en todas las empresas existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional.

Realizamos la contratación de hipótesis para las dimensiones de la variable Gestión del Talento Humano con el Desarrollo Organizacional, siendo la Selección del Talento Humano que obtuvo la correlación de Spearman ($Rho=0.650^{**}$, sig. (Bilateral) =0.000; $p\leq 0.05$), lo cual significa que existe una correlación moderada entre dicha dimensión y variable teniendo en cuenta que el valor del sig.=0.000 y siendo esta menor que el p valor, se confirma que existe relación entre la selección del talento humano y el Desarrollo Organizacional entre los trabajadores de la empresa Bijou en la sede Lima sur 2018.

Realizamos la contrastación de hipótesis para las dimensiones de la variable Gestión del Talento Humano con el Desarrollo Organizacional, Para la segunda dimensión realizamos la contrastación de hipótesis, la Formación del Talento Humano con el

Desarrollo Organizacional que obtuvo la correlación de Spearman ($Rho=0.357^{**}$, sig. (Bilateral) $=0.001$; $p \leq 0.05$), lo cual significa que existe una correlación moderada entre dicha dimensión y variable teniendo en cuenta que el valor del sig. $=0.001$ y siendo esta menor que el p valor, se confirma que existe relación entre la Formación del talento humano y el Desarrollo Organizacional entre los trabajadores de la empresa Bijou en la sede Lima sur 2018.

En cuanto a la tercera dimensión la contrastación de hipótesis, la Desarrollo del Talento Humano con el Desarrollo Organizacional que obtuvo la correlación de Spearman ($Rho=0.215^{**}$, sig. (Bilateral) $=0.060$; $p \leq 0.05$), lo cual significa que no existe una correlación entre dicha dimensión y variable teniendo en cuenta que el valor del sig. $=0.060$ y siendo esta mayor que el p valor, se confirma que no existe relación entre el Desarrollo del talento humano y el Desarrollo Organizacional entre los trabajadores de la empresa Bijou en la sede Lima sur 2018.

En tanto, para la siguiente dimensión la contrastación de hipótesis, la Evaluación y Seguimiento con el Desarrollo Organizacional que obtuvo la correlación de Spearman ($Rho=0.181^{**}$, sig. (Bilateral) $=0.116$; $p \leq 0.05$), lo cual significa que no existe una correlación entre dicha dimensión y variable teniendo en cuenta que el valor del sig. $=0.116$ y siendo esta mayor que el p valor, se confirma que no existe relación entre la Evaluación y Seguimiento y el Desarrollo Organizacional entre el personal de la organización Bijou en la sede Lima sur 2018.

Con los resultados obtenidos pudimos confirmar que se muestra evidencia necesaria con la que indicamos que no todas las dimensiones de la Gestión del Talento Humano se correlacionan con el Desarrollo Organizacional, por esta razón si mejoramos la Gestión del Talento Humano se podrá mejorar el Desarrollo Organizacional, teniendo que optimizar en las dimensiones tanto la Selección del Talento Humano y Formación del Talento Humano.

V. CONCLUSIONES

Conclusiones

Luego de haber obtenido los resultados de la presente investigación, en base a la información recopilada de las trabajadoras de la empresa Bijou Perú, se presentan las siguientes conclusiones:

1. El estudio de la investigación ha determinado que existe una correlación débil $Rho = 0.464^{**}$ Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$) entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional. Esto se basó en que la gestión del talento humano fue considerada regular en un 67.5% por los trabajadores de la empresa Bijou Perú y el desarrollo organizacional también es regular en un 67.5%. por lo tanto, al visualizar los datos de correlación y significancia, se determinó que no se rechaza la hipótesis general, afirmando que si existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional.
2. Con respecto a la dimensión Selección del talento humano y la variable Desarrollo organizacional se identificó que existe una correlación moderada significativa $Rho = 0.650^{**}$, Sig (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$). Por lo tanto se demuestra que si existe relación entre la selección del talento humano y el desarrollo organizacional en la empresa Bijou Perú - Sede Lima Sur, 2018.
3. Así mismo, se determinó que existe correlación débil entre la dimensión formación del talento humano y la variable desarrollo organizacional, $Rho = 0.357^{**}$, Sig (Bilateral) = 0,001; ($p \leq 0.05$). Por lo tanto se demuestra que existe relación entre la formación del talento humano y el desarrollo organizacional en la empresa Bijou Perú Sede- Lima Sur, 2018.
4. Se evidencio que no existe una correlación entre la dimensión Desarrollo del talento humano y la variable Desarrollo organizacional, $Rho = 0.215^{**}$, Sig (Bilateral) = 0.060 ($p < 0.05$) debido a que el nivel de significancia es mayor a 0.05. Por lo tanto no existe relación entre el Desarrollo del talento humano y el desarrollo organizacional en la empresa Bijou Peru Sede – Lima Sur, 2018.

5. A través del análisis estadístico se demuestra que no existe una correlación significativa entre la dimensión evaluación y seguimiento con la variable desarrollo organizacional, $Rho = 0.181^{**}$, Sig (Bilateral) = 0.116 ($p < 0.05$) debido a que el nivel de significancia es mayor a 0.05. por lo tanto se demuestra que no existe relación entre la evaluación y seguimiento y el desarrollo organizacional en la empresa Bijou Perú Sede - Lima Sur, 2018.

VI. RECOMENDACIONES

RECOMENDACIONES

Obtenida la información y evidenciando que la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en la empresa Bijou Perú Sede – Lima Sur, 2018 existe una correlación débil significativa y que las trabajadoras de esta empresa tienen conocimiento de los resultados se recomienda lo siguiente:

1. En relación a las variables GTH y DO tienen una correlación débil, por lo tanto se reconoce que la gestión del talento humano que se practica en Bijou no muestra resultados favorables en cuanto al desarrollo organizacional. Mediante la recopilación de datos por medio del cuestionario se recomienda que en la parte del desarrollo del talento humano y evaluación se tome las medidas pertinentes para la debida gestión del talento de las colaboradoras ya que esto influye mucho en las funciones realizadas en cada establecimiento y además incide en el desarrollo por lo cual se debe informar las funciones y dar capacitaciones donde se informe de sus tareas antes de las firmas de contrato, así se hace su conocimiento a lo que estarían realizando por el tiempo en que laboren dentro de la organización.
2. Con respecto a la dimensión de selección del talento humano y la variable desarrollo organizacional tiene un correlación moderada, por lo cual al momento de generar la selección del personal se cumple con los requisitos indispensables de la empresa, sin embargo se recomienda generar filtros a las nuevas postulantes para verificar la veracidad de los documentos a presentar, asimismo para que estén seguros que se puedan cumplir con los roles y funciones asignadas a futuro y así no se rompa la relación laboral.
3. En relación a la dimensión formación del talento humano y la variable desarrollo organizacional que obtuvo una correlación débil significativa, se recomienda informar sobre las funciones a los nuevos ingresos de personal para evitar así malos entendidos en los puntos de tienda a pertenecer y a su vez no cargar funciones a otras trabajadoras que no competen. Además capacitar al personal completo continuamente no solo a una parte, para informar nuevas tendencias y conocimientos que sirven para la productividad de la empresa.

4. Asimismo considerar aplicar encuestas a todas las trabajadores, no solo al finalizar capacitaciones sino al cierre de ventas del mes, los cuales puedan servir para apreciar el compromiso entre el equipo de tienda y verificar si las metas se están alcanzando y asimismo si cuentan con un plan de desarrollo para incrementar sus ventas y si no lo tuviesen, proponerlo para que sean más competitivos. Por otro lado reconocer al personal que se esmera y esfuerza en realizar de manera eficaz sus funciones, mediante proyectos de línea de carrera para apertura de nuevos puntos y así retener al personal ideal.
5. Se recomienda también a la empresa a integrar en sus cronogramas, talleres de integración con los equipos de tienda para conocer y saber sus inquietudes y analizar los problemas internos que se resisten al cambio para el desarrollo de la empresa y así motivar al personal y se puedan comunicar de una manera más abierta.

VII. REFERENCIAS

Referencias

- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la investigación científica* (5ta.Ed.). Venezuela, Caracas: Editorial Episteme, C.A.
- Balestrini, M. (2006). *Cómo se elabora el Proyecto de Investigación*. Venezuela, Caracas: Editorial BL Consultores Asociados.
- Bennett, C. & Collins, L. (2015). *Tendencias Globales en Capital Humano, Liderando en el nuevo mundo del trabajo*. Deloitte University Press. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/human-capital/Tendencias%20Globales%20en%20Capital%20Humano%202015.pdf>
- Cozby, P. (2005). *Métodos de Investigación del comportamiento*. México: McGraw Hill.
- Cuesta, A. (2010). *La gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá: Ediciones ECOE.
- Dávila, C., Gómez, H. (2004). Innovate management and organizational development in Latin America. *The International Executive*, 36(6), 5.
- Fernández, M. & Guevara, A. (2015). *La Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en el Hospital IESS de Milagro*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Estatal de Milagro. Recuperado de <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/2547/1/LA%20GESTI%C3%93N%20DE%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20EL%20DESARROLLO%20ORGANIZACIONAL%20DEL%20HOSPITAL%20IESS%20DE%20MILAGRO.pdf>
- Gallardo, E. (2017), *Metodología de la investigación*. Perú, Huancayo: Universidad Continental.

- Galmés, M. (2011), *Métodos de muestreo*. Uruguay, Montevideo: United nations.
- García, J. (2005). *Métodos e Investigación Administrativa*. México: Trillas.
- George, D. y Mallery, P. (2003). *SPSS Windows a step by step: A simple guide and Reference. 11.0 Update* (4ta.Ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Guizar, R. (2013). *Desarrollo Organizacional: Principios y aplicaciones*. (2.a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, J., Gallarzo, M. y Espinoza, J. (2011). *Desarrollo Organizacional*. México: Pearson.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta Ed.). México, México: McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta Ed.). México, México: McGraw Hill.
- Ibáñez, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. Perú: Lima San Marcos.
- Linares, X. Segredo, A., y Perdomo, I. (2013). *Capital humano, gestión académica y desarrollo organizacional*. SeiELO, 27(3). Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412013000300014
- Martinez, R., Tuya, L., Perez, A. y Canovas, A. (2009). *El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman*. Scielo. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017

Maurizio, R. (2017), La rotación laboral en América Latina: *Alquimias Económicas*. Recuperado de <https://alquimiaseconomicas.com/2017/04/18/la-rotacion-laboral-en-america-latina/>

Murillo, W. (2008). *La investigación científica*. Consultado el 11 de junio de 2018 de <http://www.monografias.com/trabajos15/invest-cientifica/invest-cientifica.shtm>.

Nino de Guzmán, L. & Campuzano, I. (2015). *Gestión del talento humano y desarrollo organizacional en la Municipalidad de San Juan de Miraflores 2014* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6086/Ni%C3%B1o_DGSLIA-Campuzano_CIM.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Núñez, M. (2007). Las variables: estructura y función en la hipótesis. *Revista de Investigación educativa. Vol II (20)*, 169-179.

Parvaneh, R. (2016). The relationship of talent management and organizational development with job motivation of employees. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendeliana Brunensis*, 64(2):653-662.

Pérez, E. (2014). *La Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6240/P%C3%A9rez_RED.pdf?sequence=1

Revista El Español; enero 2018; el 56.6% de las empresas tiene dificultades para cubrir vacantes; bajado de internet el 28 de abril de 2018; https://www.elespanol.com/economia/empresas/20180129/empresas-dificultades-cubrir-vacantes/280972121_0.html.

- Robledo, E. (2012). *Desarrollo Organizacional: Enfoque convergente de investigación - acción*. (2.a ed.). México: Trillas.
- Rocha, A. & Pozo, C. (2016). *Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en las grandes empresas comercializadoras de productos eléctricos industriales del Ecuador 2013* (Tesis de maestría). Escuela Politécnica Nacional. Recuperado de <http://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/14109/1/CD-6760.pdf>.
- Rodríguez, E. (2015). *Influencia del Desarrollo Organizacional en la Gestión del Capital Intelectual Humano Administrativo de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Trujillo*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Recuperada de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2104/rodriguezcarri_elsy.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Sánchez, G. (2016). *La Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional en la Escuela Nacional Superior de Arte Dramático “Guillermo Ugarte Chamorro”* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13221/Sanchez_PGA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Suárez, L. (2016), Mención Especial de RR.HH. para FCC. España: *Fundación Integra*. Recuperado de <https://fundacionintegra.org/2016/10/24/octubre-2016-mencion-especial-de-rrhh-para-fcc/>
- Tamayo, M. (2002), *El proceso de la investigación científica: Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. (4ta.Ed.). México, México: Editorial Limusa.
- Vélez, V. (2016). *Gestión del Talento Humano y el Desarrollo de las empresas de la Actividad Gastronómica en Lima Metropolitana*. (Tesis de Maestría). Universidad

Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/629/T_MAES.DESA.ORG.ALT.A.DIRECCION_07507763_VELEZ%20DE%20VILLA_ROJAS_YVY%20VICTORIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

VIII. ANEXOS

ANEXO 1. INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

ENCUESTA

Edad _____ Sexo: _____ Grado: _____ Sección _____ Fecha: _____ Centro Laboral: _____

INSTRUCCIONES: A continuación encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una **X** según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

S=Siempre

CS=Casi Nunca

AV=A Veces

CN=Casi Nunca

N=Nunca

Nº	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
1.	¿El personal contratado cumple con el perfil del puesto?					
2.	¿La formación académica es requisito indispensable para cumplir con el perfil del puesto?					
3.	¿En el proceso de selección realizan evaluaciones de acuerdo a cada perfil de puesto?					
4.	¿Las funciones que realiza son congruentes al perfil ocupacional?					
5.	¿Se realiza una entrevista preliminar con los candidatos interesados en ocupar una vacante?					
6.	¿En el proceso de la entrevista se les informa sobre las funciones del cargo?					
7.	¿La entrevista de selección se realiza de una manera efectiva?					
8.	¿Capacitan al personal sobre el uso de nuevas herramientas tecnológicas?					
9.	¿L a empresa brinda programas de formación a los nuevos trabajadores?					
10.	¿La empresa orienta a los colaboradores para alcanzar los objetivos?					
11.	¿Los programas de capacitación que brinda la empresa incrementan la productividad del personal?					
12.	¿Se valora la productividad en la organización?					
13.	¿La empresa considera la experiencia del personal para potenciar sus habilidades?					
14.	¿Hay una comunicación efectiva y amigable dentro de la organización?					
15.	¿El personal se reúne para dar a conocer sus dificultades?					
16.	¿Los directivos fomentan la comunicación interna en la organización?					
17.	¿La empresa invierte en el desarrollo de las competencias de los trabajadores?					
18.	¿Considera que el talento es clave para la competitividad?					
19.	¿Considera que la experiencia laboral ayuda a ser más competitivo en el trabajo?					
20.	¿Las metas de la empresa son claras para los trabajadores?					
21.	¿Los directivos motivan al personal para lograr las metas de la organización?					
22.	¿Sienten presión por cumplir las metas organizacionales?					
23.	¿Los trabajadores se involucran con la organización?					
24.	¿En la empresa fomentan la integración de los empleados?					
25.	¿La empresa genera compromiso con el personal donde ambos se beneficien?					

26.	¿La empresa considera el plan de desarrollo individual?						
27.	¿La empresa ofrece línea de carrera para la satisfacción de los colaboradores?						
28.	¿La empresa retiene al personal calificado?						
29.	¿A los trabajadores se le reconocen y valoran sus esfuerzos?						
30.	¿La empresa motiva el talento para evitar que se vaya a la competencia?						

1.	¿El Gerente inspira y comparte ideas con el equipo de trabajo?						
2.	¿Se motiva el rendimiento de cada colaborador?						
3.	¿Cuentan con apoyo para rendir bien en el trabajo?						
4.	¿Se brinda retroalimentación al equipo de trabajo?						
5.	¿Los compañeros de trabajo cooperan entre sí?						
6.	¿La comunicación mejora el trabajo en equipo?						
7.	¿Se siente a gusto en el equipo de trabajo?						
8.	¿Existe unión en el equipo de trabajo?						
9.	¿Los compañeros de trabajo inspiran confianza?						
10.	¿Las funciones que desarrolla amerita un aumento de sueldo						
11.	¿Es equitativo el sueldo para todos con respecto a las responsabilidades y cargos?						
12.	¿Se realiza el pago de la remuneración a tiempo?						
13.	¿El sueldo que percibe cubre gastos de necesidades básicas?						
14.	¿Existen incentivos de productividad?						
15.	¿Son justos los bonos o incentivos que brinda la empresa?						
16.	¿La empresa incrementa el sueldo cuando se asciende a un cargo mayor?						
17.	¿Se realizan reuniones para incentivar al personal?						
18.	¿El sueldo está al nivel de otras empresas en el mercado?						
19.	¿Las responsabilidades del puesto están claramente definidas?						
20.	¿En la empresa se mejora continuamente los métodos de trabajo?						
21.	¿Se utiliza el manual de funciones de la empresa?						
22.	¿Se detalla la información necesaria para cumplir con las funciones?						
23.	¿El personal asignado es el adecuado para los roles y funciones del área?						
24.	¿Se cumple con el reglamento de contrato laboral?						
25.	¿Está seguro y estable en el trabajo?						
26.	¿Desea otro empleo, en vez del actual?						
27.	¿Se cumple con el horario de trabajo?						
28.	¿Se cumple con los descansos semanales y horarios de refrigerio?						
29.	¿Se labora en días de feriado?						
30.	¿La empresa reconoce las horas extras y feriados?						

ANEXO 2. Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión del Talento Humano

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSIÓN 1: Selección del Talento Humano														
1	¿El personal contratado cumple con el perfil del puesto?			/	/			/	/			/	/	
2	¿La formación académica es requisito indispensable para cumplir con el perfil del puesto?			/	/			/	/			/	/	
3	¿En el proceso de selección realizan evaluaciones de acuerdo a cada perfil de puesto?			/	/			/	/			/	/	
4	¿Las funciones que realiza son congruentes al perfil ocupacional?			/	/			/	/			/	/	
5	¿Se realiza una entrevista preliminar con los candidatos interesados en ocupar una vacante?			/	/			/	/			/	/	
6	¿En el proceso de la entrevista se les informa sobre las funciones del cargo?			/	/			/	/			/	/	
7	¿La entrevista de selección se realiza de una manera efectiva?			/	/			/	/			/	/	
DIMENSIÓN 2: Formación del Talento Humano														
8	¿Capacitan al personal sobre el uso de nuevas herramientas tecnológicas?			/	/			/	/			/	/	
9	¿La empresa brinda programas de formación a los nuevos trabajadores?			/	/			/	/			/	/	
10	¿La empresa orienta a los colaboradores para alcanzar los objetivos?			/	/			/	/			/	/	
11	¿Los programas de capacitación que brinda la empresa incrementan la productividad del personal?			/	/			/	/			/	/	
12	¿Se valora la productividad en la organización?			/	/			/	/			/	/	
13	¿La empresa considera la experiencia del personal para potenciar sus habilidades?			/	/			/	/			/	/	
14	¿Hay una comunicación efectiva y amigable dentro de la organización?			/	/			/	/			/	/	
15	¿El personal se reúne para dar a conocer sus dificultades?			/	/			/	/			/	/	
16	¿Los directivos fomentan la comunicación interna en la organización?			/	/			/	/			/	/	
DIMENSIÓN 3: Desarrollo del Talento Humano														
17	¿La empresa invierte en el desarrollo de las competencias de sus trabajadores?			/	/			/	/			/	/	
18	¿Considera que el talento es clave para la competitividad?			/	/			/	/			/	/	
19	¿Considera que la experiencia laboral ayuda a ser más competitivo en el trabajo?			/	/			/	/			/	/	
20	¿Las metas de la empresa son claras para los empleados?			/	/			/	/			/	/	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

21	¿Los directivos motivan al personal para lograr las metas de la organización?			/	/			/	/			/	/	
22	¿Sienten presión por cumplir las metas organizacionales?			/	/			/	/			/	/	
23	¿Los trabajadores se involucran con la organización?			/	/			/	/			/	/	
24	¿En la empresa fomentan la integración de los empleados?			/	/			/	/			/	/	
25	¿La empresa genera compromiso con el personal donde ambos se beneficien?			/	/			/	/			/	/	
DIMENSIÓN 4: Evaluación y Seguimiento														
26	¿En la empresa consideran el plan de desarrollo individual?			/	/			/	/			/	/	
27	¿La empresa ofrece líneas de carrera para la satisfacción de los colaboradores?			/	/			/	/			/	/	
28	¿La empresa retiene al personal calificado?			/	/			/	/			/	/	
29	¿A los trabajadores se le reconocen y valoran sus esfuerzos?			/	/			/	/			/	/	
30	¿La empresa motiva el talento para evitar que se vaya a la competencia?			/	/			/	/			/	/	

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Candia Mayor Haza le después de corregir [] No aplicable []

DNI: 10080451

Especialidad del validador: Mg en Dr. de Empresas

...de...del 2018

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 del Experto Informante.
 Especialidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Desarrollo Organizacional

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSIÓN 1: Liderazgo														
1	¿El Gerente inspira y comparte ideas con el equipo de trabajo?			/				/				/		
2	¿Se motiva el rendimiento de cada colaborador?			/				/				/		
3	¿Cuentan con apoyo para rendir bien en el trabajo?			/				/				/		
4	¿Se brinda retroalimentación al equipo de trabajo?			/				/				/		
5	¿Los compañeros de trabajo cooperan entre sí?			/				/				/		
6	¿La comunicación mejora el trabajo en equipo?			/				/				/		
7	¿Se siente a gusto en el equipo de trabajo?			/				/				/		
8	¿Existe unión en el equipo de trabajo?			/				/				/		
9	¿Los compañeros de trabajo inspiran confianza?			/				/				/		
DIMENSIÓN 2: Recompensas e Incentivos														
10	¿Las funciones que desarrolla amerita un aumento de sueldo?			/				/				/		
11	¿Es equitativo el sueldo para todos con respecto a las responsabilidades y cargos?			/				/				/		
12	¿Se realiza el pago de la remuneración a tiempo?			/				/				/		
13	¿El sueldo que percibe cubre gastos de necesidades básicas?			/				/				/		
14	¿Existen incentivos de productividad?			/				/				/		
15	¿Son justos los bonos o incentivos que brinda la empresa?			/				/				/		
16	¿La empresa incrementa el sueldo cuando se asciende a un cargo mejor?			/				/				/		
17	¿Se realizan reuniones para incentivar al personal?			/				/				/		
18	¿El sueldo está al nivel de otras empresas en el mercado?			/				/				/		
DIMENSIÓN 3: Estructura Organizacional														
19	¿Las responsabilidades del puesto están claramente definidas?			/				/				/		
20	¿En la empresa se mejora continuamente los métodos de trabajo?			/				/				/		
21	¿Se utiliza el manual de funciones de la empresa?			/				/				/		
22	¿Se detalla la información necesaria para cumplir con las funciones?			/				/				/		
23	¿El personal asignado es el adecuado para los roles y funciones del área?			/				/				/		
DIMENSIÓN 4: Relaciones Laborales														
24	¿Se cumple con el reglamento de contrato laboral?			/				/				/		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

25	¿Está seguro y estable en el trabajo?			/				/				/		
26	¿Desea otro empleo, en vez del actual?			/				/				/		
27	¿Se cumple con el horario de trabajo?			/				/				/		
28	¿Se cumple con los descansos semanales y horarios de refrigerio?			/				/				/		
29	¿Se labora en días de feriado?			/				/				/		
30	¿La empresa reconoce las horas extras y feriados?			/				/				/		

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Cecilia Mayor Marco DNI: 10050851

Especialidad del validador: Mag. en Dto. de Empresas

09 de oct. del 2018

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 del Experto Informante.
 Especialidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión del Talento Humano

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSIÓN 1: Selección del Talento Humano														
1	¿El personal contratado cumple con el perfil del puesto?				/				/				/	
2	¿La formación académica es requisito indispensable para cumplir con el perfil del puesto?				/				/				/	
3	¿En el proceso de selección realizan evaluaciones de acuerdo a cada perfil de puesto?				/				/				/	
4	¿Las funciones que realiza son congruentes al perfil ocupacional?				/				/				/	
5	¿Se realiza una entrevista preliminar con los candidatos interesados en ocupar una vacante?				/				/				/	
6	¿En el proceso de la entrevista se les informa sobre las funciones del cargo?				/				/				/	
7	¿La entrevista de selección se realiza de una manera efectiva?				/				/				/	
DIMENSIÓN 2: Formación del Talento Humano														
8	¿Capacitan al personal sobre el uso de nuevas herramientas tecnológicas?				/				/				/	
9	¿La empresa brinda programas de formación a los nuevos trabajadores?				/				/				/	
10	¿La empresa orienta a los colaboradores para alcanzar los objetivos?				/				/				/	
11	¿Los programas de capacitación que brinda la empresa incrementan la productividad del personal?				/				/				/	
12	¿Se valora la productividad en la organización?				/				/				/	
13	¿La empresa considera la experiencia del personal para potenciar sus habilidades?				/				/				/	
14	¿Hay una comunicación efectiva y amigable dentro de la organización?				/				/				/	
15	¿El personal se reúne para dar a conocer sus dificultades?				/				/				/	
16	¿Los directivos fomentan la comunicación interna en la organización?				/				/				/	
DIMENSIÓN 3: Desarrollo del Talento Humano														
17	¿La empresa invierte en el desarrollo de las competencias de sus trabajadores?				/				/				/	
18	¿Considera que el talento es clave para la competitividad?				/				/				/	
19	¿Considera que la experiencia laboral ayuda a ser más competitivo en el trabajo?				/				/				/	
20	¿Las metas de la empresa son claras para los empleados?				/				/				/	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

21	¿Los directivos motivan al personal para lograr las metas de la organización?				/				/				/	
22	¿Sienten presión por cumplir las metas organizacionales?				/				/				/	
23	¿Los trabajadores se involucran con la organización?				/				/				/	
24	¿En la empresa fomentan la integración de los empleados?				/				/				/	
25	¿La empresa genera compromiso con el personal donde ambos se beneficien?				/				/				/	
DIMENSIÓN 4: Evaluación y Seguimiento														
26	¿En la empresa consideran el plan de desarrollo individual?				/				/				/	
27	¿La empresa ofrece línea de carrera para la satisfacción de los colaboradores?				/				/				/	
28	¿La empresa retiene al personal calificado?				/				/				/	
29	¿A los trabajadores se le reconocen y valoran sus esfuerzos?				/				/				/	
30	¿La empresa motiva el talento para evitar que se vaya a la competencia?				/				/				/	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Graciela Cortez Lopez Estrella le después de corregir [] No aplicable []

DNI: 02539368

Especialidad del validador: Gestión y Planificador

.....de..... del 2013.

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.

Graciela Cortez Lopez Estrella
 Firma del Experto Informante.
 Especialidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Desarrollo Organizacional

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSIÓN 1: Liderazgo														
1	¿El Gerente inspira y comparte ideas con el equipo de trabajo?				/				/				/	
2	¿Se motiva el rendimiento de cada colaborador?				/				/				/	
3	¿Cuentan con apoyo para rendir bien en el trabajo?				/				/				/	
4	¿Se brinda retroalimentación al equipo de trabajo?				/				/				/	
5	¿Los compañeros de trabajo cooperan entre sí?				/				/				/	
6	¿La comunicación mejora el trabajo en equipo?				/				/				/	
7	¿Se siente a gusto en el equipo de trabajo?				/				/				/	
8	¿Existe unión en el equipo de trabajo?				/				/				/	
9	¿Los compañeros de trabajo inspiran confianza?				/				/				/	
DIMENSIÓN 2: Reconensas e Incentivos														
10	¿Las funciones que desarrolla amerita un aumento de sueldo?				/				/				/	
11	¿Es equitativo el sueldo para todos con respecto a las responsabilidades y cargos?				/				/				/	
12	¿Se realiza el pago de la remuneración a tiempo?				/				/				/	
13	¿El sueldo que percibe cubre gastos de necesidades básicas?				/				/				/	
14	¿Existen incentivos de productividad?				/				/				/	
15	¿Son justos los bonos o incentivos que brinda la empresa?				/				/				/	
16	¿La empresa incrementa el sueldo cuando se asciende a un cargo mayor?				/				/				/	
17	¿Se realizan reuniones para incentivar al personal?				/				/				/	
18	¿El sueldo está al nivel de otras empresas en el mercado?				/				/				/	
DIMENSIÓN 3: Estructura Organizacional														
19	¿Las responsabilidades del puesto están claramente definidas?				/				/				/	
20	¿En la empresa se mejora continuamente los métodos de trabajo?				/				/				/	
21	¿Se utiliza el manual de funciones de la empresa?				/				/				/	
22	¿Se detalla la información necesaria para cumplir con las funciones?				/				/				/	
23	¿El personal asignado es el adecuado para los roles y funciones del área?				/				/				/	
DIMENSIÓN 4: Relaciones Laborales														
24	¿Se cumple con el reglamento de contrato laboral?				/				/				/	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

25	¿Está seguro y estable en el trabajo?				/				/				/	
26	¿Desea otro empleo, en vez del actual?				/				/				/	
27	¿Se cumple con el horario de trabajo?				/				/				/	
28	¿Se cumple con los descansos semanales y horarios de refrigerio?				/				/				/	
29	¿Se labora en días de feriado?				/				/				/	
30	¿La empresa reconoce las horas extras y feriados?				/				/				/	

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Graña Coto, Ingrid Patricia DNI: 07539368

Especialidad del validador: Gestión y Planeación

.....de..... del 2018.

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.

Ingrid Patricia Graña Coto
 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

ANEXO 5: MATRIZ DE CONSISTENCIA

OPERACIONALIZACIÓN							
Identificación del Problema	Objetivos	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Diseño Metodológico
General	General						
¿Qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en la empresa Bijou Lima Sur 2018?	Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en la empresa Bijou Lima Sur 2018	Gestión del talento humano	Selección del talento humano	Perfil Laboral	1,2,3,4	Ordinal (Escala de Likert)	Población: 77 Tipo de investigación: Aplicada Nivel de Investigación: Descriptiva - Correlacional Diseño de Investigación: No experimental Método de investigación: 1. Técnicas de Obtención de Datos: La encuesta 2. Instrumento para obtener datos: Cuestionario = Escala Likert 3. Técnica para el procesamiento de datos: Programa estadístico SPSS
				Entrevista	5,6,7		
			Formación del talento humano	capacitación	8,9,10		
				Productividad	11,12,13		
				Comunicación	14,15,16		
			Desarrollo del talento humano	Competitividad	17,18,19		
				Metas	20,21,22		
			Evaluación y seguimiento	Compromiso	23,24,25		
Plan individual de desarrollo	26,27						
Específicos	Específicos	Desarrollo Organizacional	Liderazgo	Motivación Laboral	1,2,3	Ordinal (Escala de Likert)	
¿De qué manera se relaciona la selección del talento humano y el Desarrollo Organizacional en la empresa Bijou Lima sur 2018?	Describir la relación que existe entre la selección del talento humano y el Desarrollo Organizacional en la empresa Bijou Lima sur 2018			Comunicación Laboral	4,5,6		
¿De qué manera se relaciona la formación del talento humano y el Desarrollo Organizacional en la empresa Bijou Lima sur 2018?	Describir la relación que existe entre la formación del talento humano y el Desarrollo Organizacional en la empresa Bijou Lima Sur 2018			Confianza en el equipo	7,8,9		
¿De qué manera se relaciona el desarrollo del talento humano y el Desarrollo Organizacional en la empresa Bijou Lima sur 2018?	Describir la relación que existe entre el desarrollo del talento humano y el Desarrollo Organizacional en la empresa Bijou Lima Sur 2018		Estructura organizacional	Salarios	10,11,12,13		
				Recompensas e incentivos	Bonos		14,15,16,17,18
¿De qué manera se relaciona la Evaluación y seguimiento con el Desarrollo Organizacional en la empresa Bijou Lima sur 2018?	Describir la relación que existe entre la evaluación y seguimiento con el Desarrollo Organizacional en la empresa Bijou Lima Sur 2018		Relaciones Laborales	Roles y funciones	19,20,21,22,23		
				Contrato laboral	24,25,26		
				Jornada laboral	27,28,29,30		

FUENTE: Elaboración propia.

ANEXO 3. TABLA DE ESPECIFICACIONES DEL INSTRUMENTO

TABLA DE ESPECIFICACIONES DEL INSTRUMENTO					
VARIABLES	DIMENSIONES	PESO	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Gestión del Talento Humano	Selección del talento humano	25%	Perfil del puesto	1-4	Ordinal (Escala de Likert) 1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre
			Entrevista	5-7	
	Formación del talento humano	30%	capacitación	8-10	
			Productividad	11-13	
			Comunicación	14-16	
	Desarrollo del talento humano	30%	Competitividad	17-19	
			Metas	20-22	
			Compromiso	23-25	
	Evaluación y seguimiento	15%	Plan individual de Desarrollo	26-27	
			Retención de Personal	28-30	
Desarrollo organizacional	Liderazgo	30%	Motivación laboral	01-03	
			comunicación laboral	04- 06	
			Confianza en equipo	07- 09	
	Recompensas e Incentivos	30%	salarios	10-13	
			Bonos	14-18	
	Estructura Organizacional	15%	Roles y Funciones	19- 23	
	Relaciones Laborales	25%	contrato Laboral	24- 26	
			Jornada Laboral	27-30	

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 6: Detalle de confiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	60

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	198,6000	172,971	,434	,923
VAR00002	198,9333	167,924	,718	,920
VAR00003	199,2000	168,886	,649	,921
VAR00004	199,2667	173,924	,494	,922
VAR00005	198,4000	169,829	,641	,921
VAR00006	198,4667	175,267	,334	,924
VAR00007	198,8000	171,600	,608	,922
VAR00008	199,5333	172,410	,501	,922
VAR00009	199,4000	163,829	,624	,921
VAR00010	199,1333	174,124	,531	,922
VAR00011	198,9333	172,924	,407	,923
VAR00012	199,2000	174,029	,335	,924
VAR00013	198,6667	173,667	,481	,923
VAR00014	198,4000	173,114	,424	,923
VAR00015	199,2667	175,495	,270	,924
VAR00016	199,5333	178,838	,098	,925
VAR00017	199,4667	174,267	,614	,922
VAR00018	198,3333	178,524	,141	,925
VAR00019	198,5333	172,981	,637	,922
VAR00020	198,8667	172,124	,569	,922
VAR00021	199,0000	180,571	-,054	,926
VAR00022	199,2000	180,029	-,014	,926
VAR00023	198,8000	171,314	,630	,921
VAR00024	199,2000	179,600	,039	,925
VAR00025	199,1333	176,981	,267	,924
VAR00026	199,4667	177,552	,165	,925
VAR00027	198,7333	175,781	,302	,924

VAR00028	198,6000	175,114	,394	,923
VAR00029	199,0667	177,495	,196	,924
VAR00030	198,8667	183,981	-,296	,928
VAR00031	198,9333	172,495	,551	,922
VAR00032	198,8000	173,743	,447	,923
VAR00033	198,8667	173,695	,355	,924
VAR00034	199,0667	173,781	,381	,923
VAR00035	198,5333	174,838	,464	,923
VAR00036	198,8000	171,029	,652	,921
VAR00037	198,8667	178,838	,072	,925
VAR00038	198,6667	175,238	,358	,923
VAR00039	198,8000	174,171	,415	,923
VAR00040	198,8000	171,743	,597	,922
VAR00041	198,6000	176,543	,275	,924
VAR00042	198,3333	175,238	,471	,923
VAR00043	198,4667	176,552	,366	,923
VAR00044	198,8667	176,838	,218	,924
VAR00045	199,7333	174,352	,410	,923
VAR00046	198,7333	177,352	,184	,925
VAR00047	199,6667	174,952	,380	,923
VAR00048	199,1333	171,695	,758	,921
VAR00049	199,0667	177,067	,231	,924
VAR00050	199,3333	177,381	,255	,924
VAR00051	199,5333	171,267	,580	,922
VAR00052	199,2000	170,457	,695	,921
VAR00053	198,7333	173,352	,486	,922
VAR00054	198,8667	169,981	,582	,921
VAR00055	198,5333	171,552	,560	,922
VAR00056	199,8000	179,600	,017	,926
VAR00057	199,5333	170,124	,539	,922
VAR00058	199,3333	171,095	,623	,921
VAR00059	198,5333	180,410	-,044	,926
VAR00060	198,5333	171,410	,570	,922

Fuente: SPSS 23

ANEXO 7: Base de datos variable Gestión del Talento Humano

VARIABLE 1: GESTION DEL TALENTO HUMANO																																			
Nº	Selección del Talento Humano							Formación del Talento Humano									Desarrollo del Talento Humano									Evaluación y Seguimiento									
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	p-vl	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	pp	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	pp	I26	I27	I28	I29	I30	pp	TT
1	4	3	3	3	4	4	3	24	3	3	3	4	4	4	4	4	3	32	3	4	4	4	3	3	4	3	3	31	2	3	3	3	4	15	102
2	5	4	3	3	5	4	4	28	3	3	3	4	3	3	4	3	3	29	3	4	4	4	4	4	4	4	3	34	3	4	4	3	3	17	108
3	3	4	3	4	4	5	3	26	3	2	3	3	2	4	3	4	3	27	3	4	4	4	3	3	3	3	30	3	3	4	3	4	17	100	
4	3	3	2	3	4	4	4	23	2	2	4	3	3	4	4	3	3	28	3	5	4	3	3	3	3	3	30	4	4	4	4	4	20	101	
5	3	4	3	3	3	4	4	24	3	3	3	4	3	4	5	3	2	30	3	4	4	4	4	3	4	3	3	32	3	4	3	3	3	16	102
6	4	3	3	3	4	4	3	24	3	2	3	2	3	3	3	3	2	24	3	4	3	3	3	4	4	3	3	31	2	4	4	3	3	16	95
7	4	3	3	3	4	3	3	23	3	2	3	3	4	4	4	3	2	28	3	4	4	3	3	3	3	4	3	30	3	3	4	3	4	17	98
8	4	3	3	3	4	3	3	23	3	3	3	3	3	4	4	3	3	29	3	4	4	3	3	2	3	3	3	28	3	3	4	4	3	17	97
9	3	2	3	3	3	4	3	21	2	2	3	4	3	3	3	3	3	26	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	2	3	3	3	3	14	87
10	4	3	3	3	4	4	4	25	3	2	3	3	4	4	3	4	3	28	3	4	4	4	3	4	3	3	3	31	3	3	4	3	4	17	101
11	4	4	5	3	5	4	4	29	3	4	4	4	4	4	4	3	3	33	3	4	4	3	3	4	3	3	3	31	3	4	3	3	3	17	110
12	3	3	3	2	3	3	3	20	2	3	3	3	2	3	4	2	3	25	2	4	3	3	4	3	3	3	3	28	3	4	3	3	4	17	90
13	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	4	4	3	4	5	4	3	36	3	4	4	4	3	3	4	3	4	32	3	4	4	3	4	18	114
14	4	4	3	3	4	4	4	26	3	4	3	4	3	4	4	3	3	31	3	4	4	3	4	3	4	3	3	31	3	4	4	3	3	17	105
15	4	4	3	3	4	4	4	26	2	4	3	3	3	4	4	2	3	28	3	4	4	3	4	3	4	3	4	32	3	4	4	4	4	19	105
16	4	4	3	3	4	4	4	26	3	3	3	3	4	4	3	3	3	30	2	4	4	3	3	2	4	3	3	28	3	3	3	3	3	15	99
17	4	4	4	3	4	4	4	27	3	4	3	4	3	4	4	3	3	31	3	4	4	3	3	3	4	3	4	31	3	4	3	4	4	18	107
18	3	3	4	4	4	4	4	26	3	3	3	3	2	3	4	3	3	27	3	4	4	3	3	3	4	3	3	30	3	4	4	3	4	18	101
19	3	4	4	3	4	3	4	25	3	3	3	4	3	4	4	3	3	30	3	4	4	3	3	3	4	3	3	30	3	3	3	3	3	16	101
20	3	3	4	4	4	4	4	26	3	4	3	4	2	3	4	3	3	29	4	4	4	3	3	3	4	3	4	32	3	4	3	4	4	18	105
21	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	3	3	3	4	4	2	3	29	3	4	4	4	4	4	3	4	3	34	4	4	4	3	4	19	110
22	4	4	3	4	4	4	4	26	2	4	3	4	3	4	4	3	3	30	3	4	3	3	3	2	3	3	3	27	2	3	3	3	3	14	97
23	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	3	3	3	4	4	3	3	30	3	4	4	3	3	3	4	3	3	30	3	4	4	3	4	18	106
24	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	3	4	4	4	3	3	3	31	3	4	4	3	2	4	3	3	29	3	3	3	3	4	16	104	
25	4	4	3	4	4	4	4	27	2	4	3	3	3	4	4	3	3	29	3	4	4	3	3	3	4	3	4	31	3	4	4	4	4	19	106
26	4	4	3	4	4	4	4	27	3	3	3	3	3	4	4	2	3	28	3	4	4	3	3	4	4	3	4	32	3	4	4	3	4	18	105
27	4	4	3	4	4	3	4	26	3	4	3	3	3	5	4	3	3	31	4	4	4	3	4	3	4	3	4	33	3	4	4	3	4	18	108
28	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	3	3	4	4	3	4	3	31	3	4	4	4	4	3	4	3	4	33	3	4	4	4	4	19	111
29	4	4	3	4	4	4	3	26	3	4	3	4	3	5	4	3	3	32	3	4	4	3	3	3	4	3	3	30	3	4	3	3	4	17	105
30	4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	3	4	4	4	4	3	3	33	3	4	4	3	3	3	4	3	3	30	3	4	4	4	4	19	111
31	4	4	3	3	4	4	4	26	3	4	3	4	3	4	4	3	3	31	3	4	4	3	3	3	3	3	3	30	3	4	3	3	4	17	104
32	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	3	3	3	4	4	3	2	29	3	4	4	4	4	4	3	4	3	32	4	4	4	4	4	20	109
33	4	5	4	4	5	5	4	31	4	4	3	4	4	4	5	4	2	34	4	4	4	3	3	4	3	4	3	32	4	4	4	4	3	19	116
34	4	5	3	3	4	4	4	27	3	4	3	4	3	4	4	4	3	32	3	4	4	3	3	3	4	3	4	31	3	4	4	4	4	19	109
35	4	3	3	4	4	3	3	24	3	4	3	3	3	3	4	3	2	28	3	4	4	3	3	2	3	3	3	28	3	3	4	4	3	17	97
36	3	4	3	4	4	4	4	26	3	3	3	4	3	4	4	3	3	30	3	4	3	4	4	2	3	4	4	31	3	3	4	3	4	17	104
37	4	4	3	4	4	4	4	27	3	4	3	3	3	4	4	3	3	30	2	4	4	3	3	2	4	3	3	28	3	3	4	3	3	16	101
38	4	3	4	4	4	4	4	27	3	4	3	4	3	3	4	2	2	28	3	5	4	3	4	3	4	3	4	33	4	4	4	4	4	20	108
39	4	4	4	3	4	4	4	27	2	4	3	4	3	3	4	3	3	29	3	5	4	3	3	3	4	3	4	32	4	4	4	4	4	20	108
40	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	4	3	4	3	3	3	31	2	5	4	3	3	3	4	3	3	30	3	4	4	3	3	17	106
41	4	4	4	3	4	4	4	27	3	4	3	3	3	4	4	2	3	29	3	4	4	3	3	3	3	3	4	30	3	4	4	4	4	19	105
42	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	3	4	4	4	3	3	32	4	4	4	3	4	3	4	3	4	33	3	4	3	3	3	17	110
43	4	4	3	3	4	3	3	24	3	4	3	3	3	4	4	3	3	30	4	4	4	3	3	3	4	3	4	32	3	4	4	3	4	18	104
44	4	4	4	3	4	4	4	27	3	3	3	3	3	4	4	2	3	28	3	4	4	3	4	3	4	3	3	31	3	3	4	3	3	16	102
45	3	4	4	3	4	4	4	26	3	4	3	3	3	3	4	3	3	29	3	4	4	3	3	4	3	3	3	31	3	4	4	3	3	17	103
46	4	4	4	3	4	4	4	27	4	4	3	3	3	4	4	3	3	31	3	4	4	3	3	3	4	3	3	30	3	4	4	4	4	19	107
47	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	3	3	4	3	3	4	2	29	2	4	4	3	3	3	3	3	3	28	3	4	3	4	3	17	102
48	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	3	4	3	4	5	3	2	31	3	4	4	3	3	3	4	3	4	31	3	4	4	4	4	19	109
49	4	5	4	4	4	4	4	29	2	4	3	3	4	3	4	4	3	30	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	4	4	4	4	4	19	113
50	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	3	3	3	4	3	3	3	29	3	4	3	3	2	4	3	3	28	3	3	3	3	3	15	100	
51	4	4	4	4	4	4	4	28	2	4	3	4	3	3	4	3	3	29	2	4	4	3	3	3	3	3	3	28	3	4	3	3	3	16	101
52	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	3	4	3	3	5	3	3	31	3	5	4	3	3	3	4	3	3	31	4	4	4	4	4	20	110
53	4	3	4	4	4	4	4	26	3																										

ANEXO 7: Base de datos variable Desarrollo Organizacional

V2: DESARROLLO ORGANIZACIONAL																																			
Liderazgo									Recompensas e Incentivos									estructura Organizacional					Relaciones Laborales												
Nº	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	pp	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	pp	I19	I20	I21	I22	I23	pp	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	pp	TT
1	3	4	4	3	4	4	4	3	4	33	4	4	4	4	4	3	3	2	3	31	3	3	3	3	3	15	3	4	2	3	3	4	4	23	102
2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	32	4	4	4	4	4	2	3	3	3	31	4	3	3	3	4	17	3	3	3	3	3	4	4	23	103
3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	30	3	4	4	4	4	3	4	3	3	32	3	3	3	3	3	15	4	4	3	3	3	4	4	25	102
4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	29	3	4	4	4	3	2	3	3	3	29	3	3	2	3	4	15	3	4	3	3	3	4	3	23	96
5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	33	4	3	4	4	4	3	4	2	3	31	4	3	3	3	4	17	4	4	2	2	3	4	4	23	104
6	3	3	4	3	3	3	4	4	3	30	4	4	4	4	4	2	4	3	3	32	3	2	2	4	14	3	4	2	3	3	3	4	22	98	
7	3	3	4	3	4	3	3	4	3	30	3	4	4	4	3	3	3	3	3	30	3	4	3	3	4	17	3	4	3	3	3	4	3	23	100
8	4	3	3	3	4	4	3	3	4	31	3	4	3	4	4	2	4	3	3	30	3	3	3	3	3	15	3	4	2	2	3	4	4	22	98
9	3	4	3	4	4	3	3	4	3	31	3	4	4	4	3	3	3	2	3	29	4	3	2	3	3	15	4	3	2	3	3	4	4	23	98
10	3	3	4	3	3	3	4	4	4	31	4	3	4	4	3	2	3	3	3	29	3	3	2	3	4	15	3	4	2	2	3	4	4	22	97
11	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	4	4	5	4	4	3	4	3	4	35	4	3	4	4	19	5	5	2	4	4	4	5	29	120	
12	3	3	2	3	3	3	4	3	3	27	3	3	4	3	3	2	4	2	3	27	3	2	3	3	3	14	3	3	3	2	2	4	3	20	88
13	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	3	3	4	3	4	33	3	3	3	4	17	4	4	3	3	3	4	4	25	109	
14	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34	3	3	4	3	3	3	4	2	3	28	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	3	3	19	96	
15	4	4	3	3	4	4	3	4	4	33	4	4	4	4	3	3	4	3	4	33	3	3	3	4	17	4	4	3	4	4	3	4	26	109	
16	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	3	3	4	3	4	33	3	3	3	4	17	4	4	3	3	3	4	4	25	107	
17	4	4	4	3	4	4	3	4	4	34	4	4	4	4	3	3	4	3	4	33	4	3	3	3	4	17	4	4	3	4	4	4	4	27	111
18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	4	4	4	3	3	4	3	4	3	32	4	3	3	4	18	4	4	3	4	3	3	4	25	110	
19	3	4	3	3	3	3	4	4	3	30	3	3	4	3	2	2	4	2	3	26	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	21	92	
20	4	3	3	3	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	3	4	3	4	34	4	4	3	3	4	18	4	4	3	4	3	4	3	25	110
21	4	4	4	3	4	4	4	5	4	36	3	4	4	4	3	4	4	3	4	33	4	3	3	4	18	4	4	3	3	3	4	4	25	112	
22	4	3	3	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	3	3	3	3	4	32	3	3	3	4	17	4	4	3	3	4	3	4	25	108	
23	4	4	3	4	4	4	3	4	4	34	3	4	4	3	3	3	3	4	30	3	3	3	3	4	16	3	4	3	4	3	4	3	24	104	
24	4	3	4	3	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	3	4	3	4	34	4	3	3	4	18	4	4	3	4	4	3	4	26	112	
25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	3	4	4	3	3	3	4	3	4	31	3	3	3	4	17	4	4	3	3	3	4	4	25	108	
26	3	4	3	4	3	4	4	4	4	33	4	4	4	4	3	3	4	3	4	33	4	4	3	4	18	4	3	3	4	4	4	4	4	26	110
27	3	3	3	3	3	4	3	4	4	30	3	4	4	3	3	3	4	3	4	31	3	3	3	3	4	16	3	4	3	3	4	4	3	24	101
28	3	4	4	3	4	4	4	4	3	33	3	4	4	4	3	3	4	3	4	32	3	3	3	3	4	16	4	4	3	4	4	3	4	23	107
29	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	4	4	5	3	3	3	4	3	4	33	4	3	3	3	4	17	3	4	2	3	3	4	4	23	108
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	3	3	3	4	33	4	4	4	5	21	4	4	3	4	4	4	4	5	28	118
31	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	3	4	4	4	4	3	3	3	4	32	3	3	3	3	4	16	4	4	3	4	4	4	4	27	110
32	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	3	3	4	3	4	32	4	4	3	3	4	18	3	4	2	3	3	3	4	22	104
33	4	4	4	3	4	5	4	4	4	36	4	4	5	5	4	4	4	3	4	37	4	4	4	5	21	4	4	3	4	4	4	4	5	28	122
34	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	3	3	4	3	3	31	3	3	3	3	4	16	4	3	3	4	3	4	3	24	103
35	4	3	3	3	4	3	3	3	3	29	3	3	3	3	2	2	3	2	3	24	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	3	3	21	88
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	4	4	3	3	4	3	4	32	4	3	3	4	18	3	4	3	4	3	3	3	23	109	
37	4	3	3	3	3	4	4	4	4	32	3	4	4	4	3	3	4	3	4	32	4	3	3	3	16	4	4	3	4	4	4	4	4	27	107
38	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	3	4	4	3	3	3	4	3	3	30	3	3	3	3	4	16	4	3	3	4	4	4	4	25	106
39	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33	3	4	4	4	4	3	4	3	4	33	4	3	3	4	18	4	4	3	3	3	4	4	25	109	
40	3	4	3	3	4	4	3	5	4	33	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34	4	3	3	3	4	17	4	4	3	3	3	4	4	24	108
41	4	3	3	4	4	4	3	4	3	32	4	4	4	4	4	3	4	3	4	34	4	3	3	4	18	4	4	3	4	3	3	3	3	24	108
42	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	3	3	3	4	3	4	32	3	3	3	4	17	3	4	3	4	4	4	4	26	109	
43	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	2	3	2	3	25	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	3	4	22	91	
44	4	3	3	4	3	4	4	4	4	33	4	4	4	4	3	3	4	3	4	33	3	3	3	3	15	3	4	3	3	4	4	4	25	106	
45	4	3	4	3	4	4	4	3	4	33	3	4	4	4	3	3	4	3	4	32	4	3	3	4	18	4	4	3	4	4	3	4	26	109	
46	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	3	4	4	4	3	3	4	3	4	32	3	3	3	4	17	4	4	3	4	4	4	4	26	110	
47	4	4	3	4	4	4	4	3	3	33	3	4	4	4	3	3	4	3	4	32	3	3	3	4	16	4	4	3	4	3	4	4	26	107	
48	3	4	3	3	3	4	4	3	3	30	3	4	4	4	3	3	4	3	4	32	4	3	3	4	18	4	4	3	4	3	4	4	26	106	
49	4	4	4	4	5	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	2	4	25	4	4	4	5	21	4	5	2	4	4	4	4	26	127	
50	3	3	4	4	4	4	4	5	4	35	3	3	4	4	4	4	4	3	3	32	3	4	3	3	16	3	4	3	3	3	4	4	25	108	
51	4	4	4	3	4	4	3	3	3	32	3	4	4	3	3	3	4	3	4	31	3	3	3	4	16	4	4	3	3	3	3	4	25	104	
52	4	3	4	3	4	4	4	4	4	34	3	4	4	4	3	3	4	3	4	32	3	3	3	3	16	4	4	3	3	4	4	4	26	108	
53	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	3	4	4	4	3	3	4	3	4	31	3	3	3	3	15	4	4	3	4	4	3	3	25	106	

ANEXO 7: Autorización de investigación



San Juan de Miraflores, 23 de noviembre del 2018

Señores:

Universidad Cesar Vallejo

Asunto:

Autorización de ejecución de tesis

Luego de haber revisado el proyecto de tesis titulada "**La Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en la Empresa Bijou Perú, Sede Lima Sur – 2018**" por los estudiantes Cancho García Klinsman y Caycho Teran Yosselyn Lisset, la empresa autoriza la ejecución del proyecto, asimismo nos comprometemos en brindarla la información necesaria para la realización.

Atentamente.



María Teresa Castillo
District Manager

ANEXO 8: EVIDENCIA

SALIDA DE PERSONAL PERIODO 2017 - II : JULIO - DICIEMBRE

BLUE STAR GROUP							
Local	Marca	Gerencia	DISTRITO	District Manager	N° TRABAJADORAS	RENUNCIAS	CARGO
TM-TM JOCKEY PLAZA	TodoModa	LIMA	Distrito 4	Vanessa Jordan	5	2	PART TIME
TM-TM JOCKEY PLAZA 2	TodoModa	LIMA	Distrito 4	Vanessa Jordan	5	-	
TM-TM MALL DEL SUR	TodoModa	LIMA	Distrito 4	Vanessa Jordan	5	4	INSTORE(1)-PART TIME(3)
TM-TM METRO MIOTTA	TodoModa	LIMA	Distrito 4	Vanessa Jordan	3	1	FULL TIME
TM-TM OPEN PLAZA ANGAMOS	TodoModa	LIMA	Distrito 4	Vanessa Jordan	6	2	ENCARGADA - PART TIME
TM-TM PLAZA LIMA SUR	TodoModa	LIMA	Distrito 4	Vanessa Jordan	3	1	INSTORE
TM-TM PLAZA SANTA ANITA	TodoModa	LIMA	Distrito 4	Vanessa Jordan	5	4	INSTORE(1) - PART TIME(3)
TM-TM REAL PLAZA LA CURVA	TodoModa	LIMA	Distrito 4	Vanessa Jordan	4	-	
TM-TM REAL PLAZA PRIMAVERA	TodoModa	LIMA	Distrito 4	Vanessa Jordan	3	-	
TM-TM RIPLEY CHORRILLOS	TodoModa	LIMA	Distrito 4	Vanessa Jordan	2	-	
TM-TM RIPLEY MALL DEL SUR	TodoModa	LIMA	Distrito 4	Vanessa Jordan	2	-	
TM-TM RIPLEY PRIMAVERA	TodoModa	LIMA	Distrito 4	Vanessa Jordan	3	1	PART TIME
TM-TM RIPLEY SAN BORJA	TodoModa	LIMA	Distrito 4	Vanessa Jordan	2	1	PART TIME
TM-TM RIPLEY SAN ISIDRO	TodoModa	LIMA	Distrito 4	Vanessa Jordan	2	-	
TM-TM WONG TOMAS MARSANO	TodoModa	LIMA	Distrito 4	Vanessa Jordan	2	-	
TM-TM FALABELLA JOCKEY PLAZA	TodoModa	LIMA	Distrito 4	Vanessa Jordan	3	1	PART TIME
TM-TM FALABELLA OPEN PLZ ATO	TodoModa	LIMA	Distrito 4	Vanessa Jordan	2	1	ENCARGADA
TM-TM FALABELLA SAN ISIDRO	TodoModa	LIMA	Distrito 4	Vanessa Jordan	2	-	
TM-TM FALABELLA MALL DEL SUR	TodoModa	LIMA	Distrito 4	Vanessa Jordan	3	-	
TM-TM FALABELLA SANTA ANITA	TodoModa	LIMA	Distrito 4	Vanessa Jordan	3	-	
TM-TM OPEN PLAZA ATOCONGO	TodoModa	LIMA	Distrito 4	Vanessa Jordan	4	2	ENCARGADA - PART TIME
TM-TM TOTTUS JOCKEY PLAZA	TodoModa	LIMA	Distrito 4	Vanessa Jordan	4	1	INSTORE
TM-TM AV. LARCO MIRAFLORES	TodoModa	LIMA	Distrito 4	Vanessa Jordan	4	-	
TOTAL					77	21	

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Marco Antonio Candia Menor docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada

"Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en la empresa Bijou Perú – Sede Lima Sur, 2018" del estudiante Cancho Garcia Klinsman Klaus, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 27 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y 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 César Vallejo.

Lima, 07 de diciembre del 2019

.....
 Firma

Marco Antonio Candia Menor

DNI: 1000-0151

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2019
Página : 1 de 1

Yo, Marco Antonio Candia Menor docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada

"Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en la empresa Bijou Perú – Sede Lima Sur, 2018" del estudiante Caycho Teran Yosselyn Lisset, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 27% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y 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 César Vallejo.

Lima, 07 de diciembre del 2019

Firma

Marco Antonio Candia Menor

DNI: / 0052157

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Feedback Studio - Google Chrome
 https://exturnitin.com/app/canvas/es/?lang=es&cs=180v=1427434956u=1085514128student_user=1

feedback studio

Kilnsman CANCHO TESIS KILNSMAN CANCHO GARCIA 6TH Y DO

Resumen de coincidencias

27%

Concordancia 1 de 11

1	repositorio.upeu.edu.pe	21%
2	Entregado a Universidad. Trabajo del estudiante	2%
3	bibidigital.eon.edu.ec	<1%
4	desarrolloorganizacional...	<1%
5	anzdoc.com	<1%
6	repositorio.upeu.edu.pe	<1%
7	digital.lutss.edu	<1%

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en la empresa
 Bijou Perú- Sude Lima Sur, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
 Licenciado en Administración

AUTORES
 Kilnsman Klaus Cancho Garcia
 Yosefha Liset Caycho Teran

ASESORES
 Mjg. Marco Antonio Cúndia Menor
 Dr. Darwin Barrameda Rodríguez Galán

Página 1 de 95 Número de palabras: 15766

Text-only Report High Resolution Activado

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Caycho Teran Yosselyn Lisset, identificado con DNI No 70937093 egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo () , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "La Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en la empresa Bijou Perú Sede Lima Sur, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



 FIRMA

DNI: 70937093

FECHA: 07 de diciembre del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Marco Antonio Candia Menor

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Klinsman Klaus Cancho Garcia

INFORME TÍTULADO:

Gestión del talento Humano y el Desarrollo

Organizacional en la empresa Bijou Perú -sede Lima Sur, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 07 /12 /2018

NOTA O MENCIÓN: 16

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Marco Antonio Candia Menor

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Josselyn Lisset Caycho Teran

INFORME TITULADO:

Gestión del talento Humano y el Desarrollo Organizacional
en la empresa Bijou Perú - Sede Lima Sur, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 07/12/18

NOTA O MENCIÓN: 16



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN