

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

**TESIS PARA OBTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN
CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA
EMPRESA DISMAR CINCO S.R.L. SEDE
CHACHAPOYAS, EN LA REGIÓN AMAZONAS, 2020**

Autora:

Bach. Marlloly Gil Epquín

Asesor:

Mg. Miuller Raúl Muñoz Zumaeta

Registro: (.....)

**CHACHAPOYAS - PERÚ
2023**

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM



ANEXO 3-H

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM

1. Datos de autor 1

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): Gil Espín Mariloly
 DNI N°: 71997730
 Correo electrónico: marilolygilspín49@gmail.com
 Facultad: Ciencias Económicas y Administrativas
 Escuela Profesional: Administración de Empresas

Datos de autor 2

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): _____
 DNI N°: _____
 Correo electrónico: _____
 Facultad: _____
 Escuela Profesional: _____

2. Título de la tesis para obtener el Título Profesional

Gestión del Talento Humano y su Relación con la Cultura Organizacional de la Empresa Osmar Ciro S.R.L. sede Chachapoyas, en la Región Amazonas 2020

3. Datos de asesor 1

Apellidos y nombres: Muñoz Zunagta Müller Paul
 DNI, Pasaporte, C.E.N°: 47906888
 Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>) 0000-0001-5206-0039

Datos de asesor 2

Apellidos y nombres: _____
 DNI, Pasaporte, C.E.N°: _____
 Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>) _____



4. Campo del conocimiento según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos- OCDE (ejemplo: Ciencias médicas, Ciencias de la Salud-Medicina básica-Immunología)

https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde_ford.html
5.00.00 - Ciencias Sociales / 5.02.00 - Economía Negocios / 5.02.04 - Negocios, Administración

5. Originalidad del Trabajo

Con la presentación de esta ficha, el(la) autor(a) o autores(as) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas en las citas que se destacan como tal.

6. Autorización de publicación

El(los) titular(es) de los derechos de autor otorga a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), la autorización para la publicación del documento indicado en el punto 2, bajo la Licencia creative commons de tipo BY-NC: Licencia que permite distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial por lo que la Universidad deberá publicar la obra poniéndola en acceso libre en el repositorio institucional de la UNTRM y a su vez en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación-RENATI, dejando constancia que el archivo digital que se está entregando, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador.

Chachapoyas, _____/_____/_____

[Firma]
 Firma del autor 1

 Firma del autor 2

[Firma]
 Firma del Asesor 1

 Firma del Asesor 2

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi madre Aydeli y a mi padre Luis Jesús, por haberme apoyado en cada etapa de mi carrera profesional, brindándome apoyo incondicional, dándome ánimos para seguir adelante a pesar de los obstáculos, motivándome cada día, porque a pesar de las dificultades me apoyaron en mis metas y en mis sueños enseñándome buenos valores y brindándome su amor día a día.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer en primer lugar a Dios por haberme permitido llegar a donde estoy, por darme fuerza, valentía, sabiduría y salud para poder cumplir mis metas y mis objetivos planteados durante esta etapa de mi vida.

Agradecer a mis hermanos, que han sido un pilar fundamental en todo lo que va en mi educación académica como por su incondicional apoyo que día a día me lo han brindado.

Al Mg. Miuller Raúl Muñoz Zumaeta, por haberme brindado la oportunidad de acudir a su capacidad y conocimiento, así como también haberme brindado tiempo y paciencia para guiarme durante toda la etapa de la elaboración de la tesis en condición de asesor.

A la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, por haberme permitido formarme en sus aulas, compartiendo ilusiones y anhelos, con constancia dedicación. A mis maestros por brindarme los conocimientos, por guiarme en mis decisiones y por el esfuerzo que hicieron día a día en mi formación.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

Ph.D. JORGE LUIS MAICELO QUINTANA
RECTOR

Dr. OSCAR ANDRÉS GAMARRA TORRES
VICERRECTOR ACADÉMICO

Dra. MARÍA NELLY LUJÁN ESPINOZA
VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN

Mg. CIRILO LORENZO ROJAS MALLQUI
**DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL.

ANEXO 3-L

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM ()/Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA DISMAR CINCO S.R.L. SEDE CHACHAPOYAS EN LA REGION AMAZONAS 2020 ; del egresado MARILOLY OIL ERBUIN de la Facultad de CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS Escuela Profesional de ADMINISTRACION DE EMPRESAS de esta Casa Superior de Estudios.

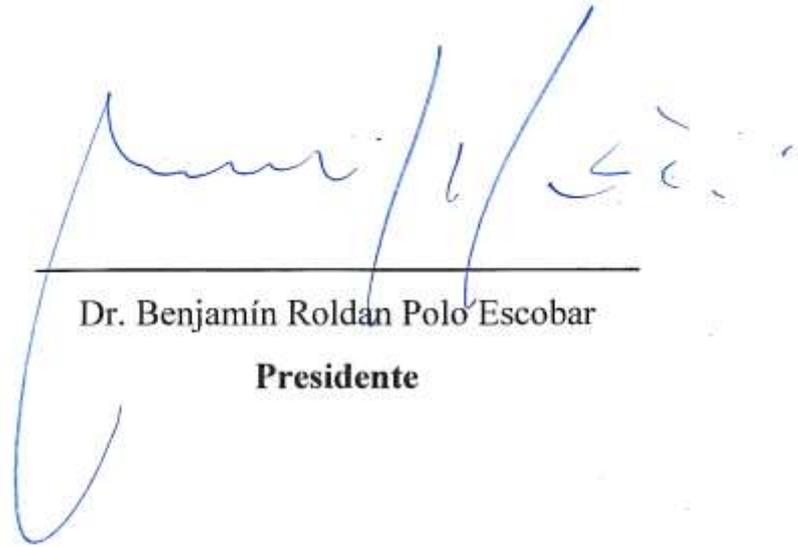
El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.



Chachapoyas, 07 de FEBRERO de 2022


Firma y nombre completo del Asesor
Müller Raúl Muñoz Zumaeta

JURADO EVALUADOR DE LA TESIS



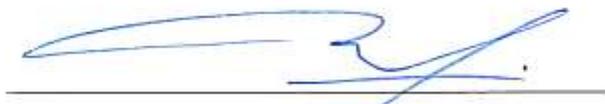
Dr. Benjamín Roldan Polo Escobar

Presidente



Dra. Rosa Ysabel Bazán Valque

Secretario



Mg. Victor Manuel Valdiviezo Sir

Vocal

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-Q

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

Gestión del Talento Humano y su relación con la Cultura Organizacional
de la Empresa Dismar Cinto S.R.L. Sede Chachapoyas, en la Región Amazonas 2020
presentada por el estudiante ()/egresado (x) Mariloly Gil Espín
de la Escuela Profesional de Administración de Empresas
con correo electrónico institucional marilolygilespin94@gmail.com
después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- La citada Tesis tiene 24 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (x) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.

Chachapoyas, 21 de Junio del 2023


SECRETARIO


PRESIDENTE


VOCAL

OBSERVACIONES:

.....

.....

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-5

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 24 de mayo del año 2023, siendo las 10:00 horas, el aspirante: Marioly Gil Espin., asesorado por Mg. Müller Raul Muñoz Zumaeta. defiende en sesión pública presencial (X) / a distancia () la Tesis titulada: Gestión del talento Humano y su relación con la cultura organizacional de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas, en la Región Amazonas, 2020, para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Dr. Benjamin Roldan Polo Escobar

Secretario: Dra. Rosa Ysabel Bazañ Valque

Vocal: Mg. Victor Manuel Valdiviezo Sir.

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

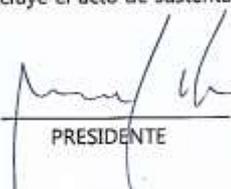
Aprobado (X) por Unanimidad (X) / Mayoría () Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 11:00 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.


SECRETARIO


VOCAL


PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

ÍNDICE

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS	v
VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS.....	vi
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS.....	vii
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS.....	viii
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS.....	ix
ÍNDICE.....	x
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT.....	xv
I. INTRODUCCIÓN	16
II. MATERIAL Y MÉTODOS	22
2.1. Población Muestral	22
2.2. Variable de estudio	22
2.4 Análisis de datos	26
III. RESULTADOS.	28
3.1 Establecer la relación de la gestión del talento humano con la autonomía del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas.	28
3.2 Establecer la relación de la gestión del talento humano con la identidad organizacional del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L.	31
3.3 Establecer la relación de la gestión del talento humano con el comportamiento del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L	34

3.4	Establecer la relación de la cultura organizacional con el desempeño laboral del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas.	37
3.5	Establecer la relación de la cultura organizacional con la comunicación interpersonal de los colaboradores de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas	40
3.6	Establecer la relación de la cultura organizacional con el liderazgo del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas	43
3.7	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en la Empresa Dismar Cinco S.R.L.....	46
IV.	DISCUSIÓN	49
V.	CONCLUSIONES	52
VI.	RECOMENDACIONES	54
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	55
	ANEXOS.....	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población Mestral del Estudio	22
Tabla 2. Criterio de evaluación según el coeficiente de correlación de Pearson.....	27
Tabla 3. Distribución bidimensional del nivel de gestión del talento humano y la autonomía organizacional de la empresa Dismar Cinco S.R.L.....	28
Tabla 4. Relación de la gestión del talento humano con la autonomía del personal	29
Tabla 5. Distribución bidimensional del nivel de gestión del talento humano y la identidad organizacional de la empresa Dismar Cinco S.R.L.....	31
Tabla 6. Relación de gestión del talento humano con la identidad organizacional	32
Tabla 7. Distribución bidimensional del nivel de gestión del talento humano y el comportamiento del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L.....	34
Tabla 8. Relación de gestión del talento humano y comportamiento organizacional ...	35
Tabla 9. Distribución bidimensional de la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L.....	37
Tabla 10. Relación de cultura organizacional y desempeño laboral del personal	38
Tabla 11. Distribución bidimensional del nivel de cultura organizacional y comunicación interpersonal de la empresa Dismar Cinco S.R.L.	40
Tabla 12. Relación de cultura organizacional con la comunicación interpersonal.....	41
Tabla 13. Distribución bidimensional del nivel de cultura organizacional y liderazgo del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L.....	43
Tabla 14. Relación de la cultura organizacional con el liderazgo	44
Tabla 15. Distribución bidimensional del nivel de gestión del talento humano y cultura organizacional de la empresa Dismar Cinco S.R.L.....	46
Tabla 16. Relación entre la gestión del talento humano y cultura organizacional	47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Dispersión simple con ajuste de línea de Autonomía del personal por gestión del talento humano	30
Figura 2. Dispersión simple con ajuste de línea de Identidad Organizacional por gestión del talento humano	33
Figura 3. Dispersión simple con ajuste de línea de Comportamiento Organizacional por gestión del talento humano.....	36
Figura 4. Dispersión simple con ajuste de línea de cultura organizacional por desempeño laboral del personal	39
Figura 5. Dispersión simple con ajuste de línea de cultura organizacional por la comunicación interpersonal de los colaboradores.....	42
Figura 6. Dispersión simple con ajuste de línea de cultura organizacional por liderazgo	45
Figura 7. Dispersión simple con ajuste de línea de cultura organizacional por gestión del talento humano	48

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas, en la Región Amazonas, 2020. El estudio fue básico, descriptivo, cuantitativo, correlacional y desarrollado bajo un diseño no experimental transversal. La población muestral estuvo compuesta por 19 colaboradores. En los resultados se demuestra una correspondencia directa y significativa entre las variables y dimensiones de estudio, con un $r=0.732$ entre la gestión del talento humano y la autonomía de los colaboradores, con $r= 0.820$ entre la gestión del talento humano y la identidad organizacional de los colaboradores, con $r=0.706$ entre la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional de los colaboradores, con $r=0.670$ entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores, con $r=0.813$ entre la cultura organizacional y la comunicación interpersonal de los colaboradores, con 0.605 entre la cultura organizacional y el liderazgo de los colaboradores. Concluyendo que la relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas fue positiva significativa considerando un coeficiente de correlación de Pearson (r) $0,813$ y un nivel de significancia obtenida $\text{sig}=0.000$.

Palabras clave: Gestión, talento humano, cultura organizacional

ABSTRACT

The main objective of the research was to determine the relationship between human talent management and organisational culture in the company Dismar Cinco S.R.L. Chachapoyas, Amazonas Region, 2020. The study was basic, descriptive, quantitative, correlational and developed under a non-experimental cross-sectional design. The sample population consisted of 19 collaborators. The results show a direct and significant correspondence between the variables and dimensions of the study, with an $r=0.732$ between human talent management and employee autonomy, with $r= 0.820$ between human talent management and employee organisational identity, with $r=0.706$ between human talent management and employee organisational identity, with $r=0. 706$ between human talent management and employees' organisational behaviour, with $r=0.670$ between organisational culture and employees' job performance, with $r=0.813$ between organisational culture and employees' interpersonal communication, with $r=0.605$ between organisational culture and employees' leadership. Concluding that the relationship between the management of the human talent and the organisational culture of the collaborators of the company Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas was positive significant considering a coefficient of correlation of Pearson (r) 0,813 and a level of significance obtained $\text{sig}=0.000$.

Keywords: Management, human talent, organizational culture

I. INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano hoy en día se ha convertido en un aliado estratégico de las organizaciones para atraer y retener colaboradores productivos que aporten de manera eficiente a las metas y objetivos planteados. Los recursos humanos como tradicionalmente era conocido por tener una orientación hacia funciones exclusivamente administrativas como contrataciones, nóminas y beneficios; actualmente ha cambiado en su enfoque, considerando al talento humano como un capital de las organizaciones en donde empiezan a entender la importancia de contar con un equipo de colaboradores calificados, comprometidos e involucrados en los planes y proyectos de las organizaciones.

En Latinoamérica se ha visto que en los últimos años las organizaciones han prestado especial atención a las gestiones realizadas para tener talento eficiente, considerando lo importante que es para la planificación del personal para la identificación, aprovechamiento y mejora de la capacidad de los colaboradores, determinado por las necesidades actuales y futuras. La gestión del talento humano o capital humano es un conjunto integrado de procesos de la organización, planificados para atraer, gestionar, desarrollar, motivar y retener a los mejores colaboradores; este se basa en la obtención de mejores resultados para la organización, considerado como principal activo cada uno de los trabajadores, de tal manera que se puedan implementar estrategias en función al logro del desarrollo profesional, enfoque humanista y metas establecidas (Perez, 2016).

En nuestro país gestionar el personal y que estos tengan una cultura organizativa adecuada se han convertido en el pilar fundamental de las principales organizaciones económicas, considerada como una estrategia de cooperación organizacional mediante el cual se logra la integración conjunta de los colaboradores que forman parte de los equipos de trabajo. La cultura organizacional es definida como un conjunto de creencias, actitudes, hábitos, sentimientos, percepciones y formas de interacción dentro de la organización por parte de los colaboradores. Podría ayudar a la implantación de estrategias coherentes a través de la cultura organizativa de los colaboradores o también por el contrario podría retrasar o impedir su implementación. La cultura organizacional conduce a la organización a la consecución de las metas y objetivos de manera más eficiente en

un tiempo oportuno, sirve de guía para la búsqueda estructural del funcionamiento adecuado de la empresa; por ende, esta puede influir de manera directa sobre la consecución de los resultados según las actividades planificadas (Lorem, 2012).

Dismar Cinco S.R.L. es una compañía peruana que fue incorporada en 01/06/2011, registrada dentro de las sociedades mercantiles y comerciales; su domicilio principal está ubicado en la ciudad de Jaén, en la ciudad de Chachapoyas se ubica en calle el molino sin número en la urbanización el molino y se encarga de la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco. Su misión se fundamenta en atender a los clientes internos y externos de una manera integral que satisfaga sus necesidades con respeto, profesionalismo, rapidez, seguridad y ética, así como construir relaciones sostenibles; así como su visión es ser reconocidos como el mejor DA del Perú por Backus – Sabmiller, logrando la penetración-cobertura del mercado y mejora de modelos en las zonas determinadas. Además, promueven la integración de sus colaboradores enfocando sus valores en el trabajo en equipo, respeto, vocación de servicio, puntualidad y formalidad.

Los estudios que se consideraron para el fundamento teórico de la investigación, fueron los siguientes:

Un estudio realizado por Castro & Barles (2020), planteó como objetivo principal determinar un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral. Metodológicamente, el estudio fue básico, y se desarrolló utilizando un diseño de investigación no experimental, descriptivo, de corte transversal y los métodos fueron la recolección de datos, así mismo, se utilizaron encuestas y cuestionarios como instrumentos para cada variable estudiada. De acuerdo a los resultados obtenidos mostraron que, en el nivel intelectual según la gestión adecuada del personal, permite que los empleados reconozcan que la agencia está fortaleciendo su experiencia técnica y centrándose en mejorarla para desempeñar mejor sus funciones. También menciona que, en el factor actitudinal del personal, los trabajadores son receptivos y se adaptan fácilmente a los cambios que ocurren en la organización, respecto al factor motivacional para el desempeño del personal, los empleados tienen deseos importantes de desarrollarse como profesionales, alcanzar metas de acuerdo a lo que se espera de ellos y evitar conflictos en el trabajo para no afectar su desempeño. Llegaron a la conclusión que, según los

colaboradores del PEHCBM, tanto el resultado gestor del personal y su desempeño fue aceptable, es decir, una mejor gestión del talento puede mejorar el desempeño, especialmente por la capacitación y los incentivos al desempeño institucional.

Un estudio realizado por Barrios *et al.* (2019), respecto a las características de la gestión del talento humano que mejoran el fortalecimiento de capacidades de los colaboradores, principalmente las dinámicas. El estudio buscó describir las características de la gestión del talento humano que mejoran el fortalecimiento de capacidades de los colaboradores, principalmente las dinámicas. Metodológicamente se fundamentó en características básicas, de presentación descriptiva y de nivel exploratorio, permitiendo aplicar un conjunto de métodos y procesos para recoger la información; específicamente hicieron uso de la encuesta según 14 ítems distribuidos por cada variable propuesta. Consideraron una población de 70 gerentes o administradores de las organizaciones privadas de Barranquilla. Los resultados obtenidos mostraron que las principales características que inciden en el fortalecimiento de capacidades de los colaboradores de las empresas evaluadas son: los saberes previos generados durante la trayectoria profesional y una eficiente capacidad de versatilidad por parte del personal. A partir de la información encontrada, concluyeron que el fortalecimiento de las capacidades dinámicas requiere de una adecuada gestión del personal y del entorno en que se desempeñan las funciones genéricas y específicas.

Núñez y Brochero (2019) en su estudio del desarrollo empresarial a partir de un adecuado nivel de gestión del personal en las compañías de Colombia, buscó establecer la correspondencia entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en los escenarios empresariales. Metodológicamente, la investigación fue cualitativa, lo que les permitió exponer explícitamente cada una de las situaciones encontradas en el trabajo de campo, y además les permitió comprender su dinámica e identificar los factores a través de los actores involucrados. Los resultados indican que si existe una correspondencia directa entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la organización. Todo esto considera que la compañía puede proporcionar competencia en el mercado económico. Concluye que centrarse en el desarrollo de los empleados es lo que los motiva a utilizar su mayor potencial y establecer metas altas.

En el marco nacional tuvieron en cuenta a los siguientes antecedentes:

Chung (2019), a través de su investigación acerca del efecto empresarial de la cultura de los colaboradores en función al liderazgo y la capacidad para gestionar conocimientos, en los programas académicos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; el estudio buscó con su objetivo principal demostrar si existe incidencia de la cultura de los colaboradores en las prácticas de liderazgo y la capacidad para gestionar conocimientos. Así también, metodológicamente el estudio se desarrolló bajo características cualitativas, con un parámetro no experimental, correlacional. De acuerdo con los resultados obtenidos, los comportamientos de liderazgo transformacional y transaccional generan impactos significativos en las prácticas de gestión del conocimiento. Concluyó que el impacto del comportamiento del liderazgo organizacional en la gestión del conocimiento depende de los tipos de cultura organizacional.

Tupac Yupanqui (2022), en su tesis sobre la gestión de recursos humanos y cultura organizacional en el Proyecto Especial Madre de Dios, tuvo como objetivo principal de identificar la correspondencia entre la gestión de recursos humanos y la cultura organizacional. Metodológicamente, los estudios utilizados fueron cuantitativos, de tipo aplicado y niveles descriptivos, de diseño no experimental. La muestra incluyó a 169 empleados. De acuerdo a los resultados obtenidos, lograron comprobar que existió una correspondencia demostrativa entre una adecuada gestión para el personal y el grado de cultura organizativa en el proyecto especial de intervención. Finalmente, concluyeron que existió un vínculo importante de una adecuada gestión humana y la cultura que se manejó en el proyecto.

Huaman & Aybar (2019), en su tesis planteó como objetivo principal demostrar la correspondencia de la gestión humana y la cultura que muestra el personal en la compañía de construcción de proyectos eléctricos y civiles de Lima. Según el fundamento metodológico, realizaron un estudio de representación cuantitativa, fue una investigación pura de carácter descriptivo y correlacional y realizado bajo un diseño no experimental: transaccional. Estuvo conformada por un total de 55 individuos que laboraban en la compañía. Como resultado obtuvieron que tanto la variable 1 y 2 de estudio mostraron una correlación de Pearson y $Rho = 0,745$, evidencian un vínculo fuertemente demostrativo. Concluyendo que, al tener un

mejor nivel de gestión humana, la compañía podrá tener personal con un mejor nivel de cultura empresarial.

En el plano local se consideró como antecedentes a:

Mestanza (2022), mediante su investigación sobre la gestión del trabajador y su productividad en la empresa de Agua Potable y Alcantarillado Municipal en Chachapoyas de EMUSAP S.A., se propuso comprobar la correspondencia entre la gestión del trabajador y su productividad del recurso humano en la empresa de EMUSAP. En cuanto a los métodos, el tipo de estudio fue no experimental y con un diseño transversal. Dentro de sus resultados calificaron a la gestión del trabajador como baja a media, con deficiencias identificadas en varios indicadores, como los perfiles de los empleados. La conclusión muestra que la correspondencia de la variable gestión de recursos humanos y la productividad fue significativa, pero con un enfoque negativo, considerando que las limitantes que existieron en la gestión de la fuerza laboral repercutieron negativamente en la productividad del trabajador, hecho que incidió negativamente en el cumplimiento oportuno de las metas organizacionales de la compañía.

Un estudio realizado por Chilcón (2022), respecto a la gestión del personal con el propósito de optimizar el desempeño de los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones de Bagua, consideró como propósito principal estudiar la dirección del personal con el propósito de optimizar la productividad de la compañía Martos. En cuanto a la metodología el enfoque que tomaron fue de carácter cuantitativo, descriptivo de tipo no experimental, los instrumentos fueron aplicados a 7 trabajadores. En los resultados expusieron que la calidad de producción mostrada en el personal incidió en un 100% en el cumplimiento de metas de la organización, así mismo la orientación a las metas y objetivos también es otra de las características resaltantes según un 85.7%. En conclusión, mostró que la proactividad con 71.4%, la gestión interna en la misma dimensión y la gestión externa con 57.1%, fueron las características menos manejadas por la empresa evaluada.

Siccha (2019) mediante su tesis referente a la gestión del talento y su relación con el desempeño laboral del personal de la unidad educativa local de Chachapoyas, que se proyectó como objetivo principal establecer la correspondencia entre el

talento en la gestión del recurso humano y la eficiencia laboral de los colaboradores locales de la unidad de gestión educativa Chachapoyas. La metodología utilizada está enmarcada en una investigación no experimental, donde se aplicaron encuestas y entrevistas. Los resultados dan las relaciones en el área de trabajo, relaciones personales y satisfacción laboral. Finalmente, se concluye que la mayoría de los empleados de la UGEL Chachapoyas se encuentran satisfechos y conformes con el puesto de trabajo y el rubro en el que actualmente se encuentran desempeñando sus funciones. Por otra parte, se encontró que existe una relación significativa entre una buena gestión del talento, donde el desempeño de los empleados, la gestión del talento humano y desempeño laboral probado tuvieron un factor de 0,696.

Para desarrollar la investigación se tuvo como problema principal ¿Existe relación positiva significativa entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas, en la Región Amazonas, 2020?. El objetivo principal fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas, en la Región Amazonas, 2020. Y se plantearon seis objetivos específicos los cuales son los siguiente: **O1.** Establecer la relación de la gestión del talento humano con la autonomía del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas, **O2.** Establecer la relación de la gestión del talento humano con la identidad organizacional del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas, **O3.** establecer la relación de la gestión del talento humano con el comportamiento del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas, **O4.** establecer la relación de la cultura organizacional con el desempeño del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas, **O5.** establecer la relación de la cultura organizacional con la comunicación del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas y **O6.** establecer la relación de la cultura organizacional con el liderazgo del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas. Como hipótesis se planteó:**H0:** No existe relación directa y significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Cultura Organizacional en la Empresa Dismar Cinco S.R.L. de la Ciudad de Chachapoyas. **H1:** Existe relación directa y significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Cultura Organizacional en la Empresa Dismar Cinco S.R.L. de la Ciudad de Chachapoyas.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Población Muestral

La población muestral estuvo conformada por el talento humano comprendido por 19 colaboradores de la organización Dismar Cinco S.R.L. en la Ciudad de Chachapoyas. Según reporte de la encargada de planilla de trabajadores Sra. Ayde Villanueva Jaral. Como se muestra a continuación:

Tabla 1

Población Mestral del Estudio

N°	Cargo	Cantidad
1	Supervisor	2
2	Digitación	1
3	Auxiliar de Almacén	3
4	Auxiliar de Reparto	8
5	Vigilante	2
6	Conductor	3
Total		19

2.2. Variable de estudio

Variable 01:

➤ Gestión del talento humano:

Se conceptualiza como las características más sensitivas dentro del desarrollo organizacional. Por sus particularidades, es inestable, toda vez que depende de factores que se desarrollan dentro y fuera de la organización como la cultura empresarial, el tipo de liderazgo, la estructura, los bienes y herramientas en general utilizados, y otros caracteres que inciden en el comportamiento del personal y este en la gestión del mismo (Chiavenato, 2009).

➤ Dimensiones

a) Desempeño: Demostrar la competencia de los asociados en las destrezas y habilidades del lugar de trabajo para lograr resultados

efectivos medidos individualmente contra los esfuerzos de cada colaborador (Yini & Cáceres, 2019).

- b) Comunicación: “El conjunto total de mensajes intercambiados entre los miembros de una organización y su entorno. Por lo tanto, los recursos humanos y financieros se centrarán en la gestión eficaz de la comunicación global” (Contreras & Garibay, 2020).
- c) Liderazgo: “proceso a través del cual un individuo influye en un grupo de individuos para alcanzar una meta común” (Alcázar, 2020).

Variable 02:

- Cultura organizacional:

Se conceptualiza como el grado de vinculación empresarial a través de la práctica de hábitos y creencias, reglamentada a través de un conjunto de normas, que permiten equilibrar las expectativas, valores y actitudes dentro de los equipos de trabajo (Chiavenato, 2009).

- Dimensiones

- a) Autonomía del personal: comprensión del entorno, la dinámica social y el papel que juegan y quieren jugar los colaboradores. Requiere un fuerte concepto de sí mismo y la capacidad de convertir necesidades y deseos en acciones de voluntad: decisión, elección y acción (Bernal & Cárdenas, 2021)
- b) Identidad del personal: es la razón de ser de la empresa, sus características o principios fundamentalmente diferenciadores que la hacen interactuar con la sociedad interna y externa a través de la conducta comunicativa de cualquier empresa (Delzo, 2019).
- c) Comportamiento del personal: Este es un campo de estudio que estudia la influencia de los individuos, grupos y estructuras en el comportamiento de las organizaciones con el fin de aplicar este conocimiento para mejorar la eficacia de dichas organizaciones (Mendoza *et al.*, 2019).

a) Tipo y nivel de estudio

➤ Tipo

La investigación fue de tipo básica, considerando que el fundamento principal se basa en teorías existentes, a través del cual se busca fortalecerlas a través de una interpretación lógica y secuencial; además, contribuye a la ciencia, sirviendo como antecedente para desarrollar otros estudios de carácter aplicado (Concytec, 2017). Teniendo en cuenta las características de este tipo de estudio, la presente investigación impulsará la realización de estudio semejantes en un futuro, debido que con sus aportes teóricos científicos encontrados en sus resultados, facilitará la interpretación de la gestión del talento humano de los colaboradores y la cultura organizacional de los mismos en otras realidades.

➤ Nivel

El nivel fue descriptiva y correlacional; correlacional porque en primer lugar se buscó medir la correspondencia de las variables y de esa manera permitió analizar su vinculación. Y descriptivo porque se logró describir el comportamiento de los individuos, mediante el cual se buscó entender los elementos de estudio en base a las respuestas conseguidas de los individuos que formaron parte de la investigación (Bernal, 2010). En ese sentido, la presentación de los datos en el informe de tesis fue descrito de forma ordenada y secuencial, tratando de entender y explicar la realidad encontrada en las unidades de estudio; de otro modo, el análisis correlacional permitió exponer el nivel de incidencia de las variables y dimensiones planteadas, según los objetivos.

➤ Enfoque

Cuantitativa; es conceptualizado como estudios que proyectan comprobar y explicar a través de argumentos lógicos cuantificables la realidad (Hernandez *et al.*, 2014). En ese contexto, el presente estudio se enfocó en recoger y categorizar datos cuantificables, que mediante un análisis estadístico estructural permitió cumplir y probar en forma numérica y

porcentual los objetivos propuestos; y con ello dar respuesta eficiente a la problemática identificada.

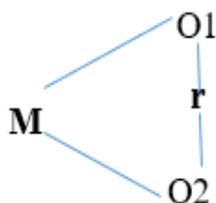
b) **Métodos de investigación**

Deductivo: Este método se conceptualiza como el uso de un conjunto de información bibliográfica que explica las características generales del comportamiento de la variable de estudio hasta llegar a conclusiones concretas o elementos básicos que explique una determinada realidad. En el estudio este método se hizo uso en la descripción de la realidad problemática empezando de un contexto global hasta llegar a la descripción de la realidad local; así mismo, sirvió como fundamento para la caracterización de los antecedentes y resultados finales.

c) **Diseño de investigación**

Por sus características se proyectó como no experimental, se define como un estudio que a través de un trabajo planificado se recoge datos sin la necesidad de intervenir de forma intensional en las variables propuestas, describiendo y analizando las características en base a la observación en su ambiente original (Hernández *et al.*, 2014). Fue de corte transversal, que según García *et al.* (2014), se fundamenta en la averiguación observacional en periodo y espacio de tiempo determinado; y con la intervención en una misma población de estudio. En ese contexto, el estudio se desarrolló bajo un diseño no experimental transversal pues permitió enfatizar en la búsqueda de la realidad objetiva sin manipular deliberadamente las variables y realizada en un mismo tiempo y espacio. Siguiendo el siguiente esquema:

Esquema:



Donde:

M: Muestra

O1: Gestión del talento humano

O2: Cultura organizacional

r: Relación

d) Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

a) Encuesta

Se consideran a este tipo de técnicas en donde el investigador requiere de una información detallada respecto a un tema en específico por lo que prepara con anterioridad las preguntas a realizar (Tamayo & Silva, 2016). Esta técnica fue la principal, para recoger la información en base a los individuos, obteniendo respuestas cuantitativas.

b) Documental

A través del cual se buscó y seleccionó información coherente, en relación a los argumentos teóricos necesarios para complementar las bases teóricas del estudio.

Instrumentos

a) El cuestionario;

Este instrumento fue elaborado en función a las variables estudiadas, y según las categorías propuestas, clasificando por dimensiones e indicadores, y dando como alternativas una escala ordinal del 1 al 5 para obtener datos numéricos y cuantificables (Anexo 2).

b) Ficha bibliográfica

El propósito de esta herramienta fue seleccionar y describir brevemente algunos aspectos que se consideraron relevantes para el estudio con el fin de facilitar el complemento de la observación estructural propuesta para el estudio, teniendo en cuenta las razones a priori de la investigación (Anexo 3).

2.4 Análisis de datos

La información recogida fue categorizados e interpretados a través de la estadística descriptiva, haciendo uso de tablas y figuras; y mediante la estadística inferencial con el propósito de determinar la correspondencia de las variables a través del uso del coeficiente de correlación de Pearson. “El coeficiente de correlación de Pearson es una medida considerablemente

utilizada en diversas áreas del quehacer científico, desde estudios técnicos, econométricos o de ingeniería; hasta investigaciones relacionadas con las ciencias sociales, del comportamiento o de la salud. Su principal objetivo es medir la relación de las variables, especialmente en aquellos escenarios en los que debe ser interpretada correctamente o en los que se tienen que comprobar las suposiciones matemáticas que la sustentan” (Hernández *et al.*, 2018).

Tabla 2

Criterio de evaluación según el coeficiente de correlación de Pearson

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a 1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
0.01 a 0.10	Correlación positiva débil
0.11 a 0.50	Correlación positiva media
0.51 a 0.75	Correlación positiva considerable
0.76 a 0.90	Correlación positiva muy fuerte
0.91 a 1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente. (Hernández *et al.*, 2014).

III. RESULTADOS

3.1 Establecer la relación de la gestión del talento humano con la autonomía del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas.

Tabla 3

Distribución bidimensional del nivel de gestión del talento humano y la autonomía organizacional de la empresa Dismar Cinco S.R.L.

		Autonomía Organizacional		Total	
		Alto	Medio		
Gestión del Talento Humano	Alto	Recuento	16	1	17
		% del total	84,2%	5,3%	89,5%
	Medio	Recuento	0	2	2
		% del total	0,0%	10,5%	10,5%
Total	Recuento	16	3	19	
	% del total	84,2%	15,8%	100,0%	

Según la distribución bidimensional del nivel de gestión del talento humano y autonomía del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L, ambas variables medidas cuentan con un nivel de aceptación alta por parte de los colaboradores demostrado con un porcentaje significativo de 84.2% y un valor medio solo del 10.5% respectivamente. Finalmente, de manera general el nivel de autonomía de los colaboradores resultó alto con 84.2% y medio solo en un 15.8%; del otro lado, la gestión del personal reportó un nivel alto con 89.5% y medio solo en un 10.5%.

Planteamiento de hipótesis

a) Formulación de hipótesis

H0: No existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la autonomía del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas.

H1: Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la autonomía del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas.

b) Nivel de significancia

5%=0.05

c) Decisión y conclusión

Considerando que el nivel de significancia encontrado con 0.000 (ver tabla 4) es menor que el nivel de significancia propuesto 0.005, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de confianza del 95%, en ese sentido, se puede afirmar que existe correspondencia directa y significativa. Por lo tanto, cuanto mejor se maneje la gestión del talento humano será mejor el nivel de autonomía del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas.

Tabla 4

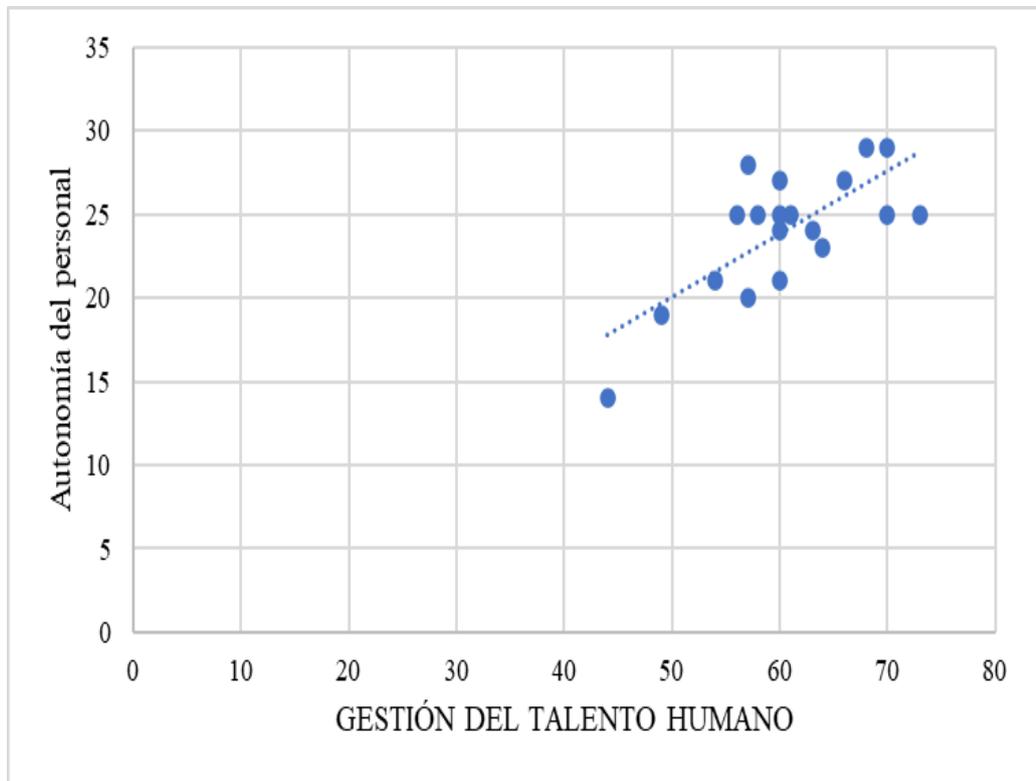
Relación de la gestión del talento humano con la autonomía del personal

		Gestión del talento humano	Autonomía del personal
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	0,732**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	19	19
Autonomía del personal	Correlación de Pearson	0,732**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	19	19

Considerando los datos expuestos en la tabla en donde se reporta un coeficiente de $r=0.732$ y en función a la tabla de evaluación propuesta entre $0 < r < 1$; se evidencia específicamente una correspondencia positiva considerable, entre la gestión del talento humano y la autonomía del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Por tanto, evidencia que es importante el desarrollo de la gestión del talento humano, con el objetivo de mejorar la autonomía del personal y con ello optimizar las funciones y evitar en gran medida la dependencia de los superiores.

Figura 1

Dispersión simple con ajuste de línea de Autonomía del personal por gestión del talento humano



Cada punto en base a la línea de tendencia muestra una distribución semejante en función a una dirección positiva, por lo que se puede confirmar la existencia de una correspondencia directa y significativa según el nivel de significancia obtenido $\text{sig}=0.000$, entonces cuanto más eficiente sea el manejo de la gestión del talento humano, será mejor la autonomía del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas. Estos datos indican que para llevar una adecuada autonomía dentro de la organización se necesita optimizar la gestión del personal, hecho que permitiría tener una mejor confianza en las decisiones que tomen los colaboradores y con ello que estos se sientan parte importante de la empresa.

3.2 Establecer la relación de la gestión del talento humano con la identidad organizacional del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L.

Tabla 5

Distribución bidimensional del nivel de gestión del talento humano y la identidad organizacional de la empresa Dismar Cinco S.R.L.

		Identidad Organizacional		Total	
		Alto	Medio		
Gestión del Talento Humano	Alto	Recuento	15	2	17
		% del total	78,9%	10,5%	89,5%
	Medio	Recuento	0	2	2
		% del total	0,0%	10,5%	10,5%
Total		Recuento	15	4	19
		% del total	78,9%	21,1%	100,0%

Según la distribución bidimensional del nivel de gestión del talento humano y la identidad organizacional de la empresa Dismar Cinco S.R.L, ambas variables medidas cuentan con un nivel de aceptación alta por parte de los colaboradores demostrado con un porcentaje significativo de 78.9%. Así mismo, en el nivel medio se evidencia un porcentaje del 10.5% en ambas características evaluadas. Finalmente, de manera general el nivel de identidad de los colaboradores resultó alto con 78.9% y medio solo en un 10.5%; del otro lado, la gestión del personal reportó un nivel alto con 89.5% y medio solo en un 10.5%.

Planteamiento de hipótesis

a) Formulación de hipótesis

H0: No existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la identidad del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas.

H1: Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la identidad del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas.

b) Nivel de significancia

5%=0.05

c) Decisión y conclusión

Considerando que el nivel de significancia encontrado con 0.000 (ver tabla 6) es menor que el nivel de significancia propuesto 0.005, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de confianza del 95%, en ese sentido, se puede afirmar que existe correspondencia directa y significativa. Por lo tanto, cuanto mejor se maneje la gestión del talento humano será mejor el nivel de identidad del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas.

Tabla 6

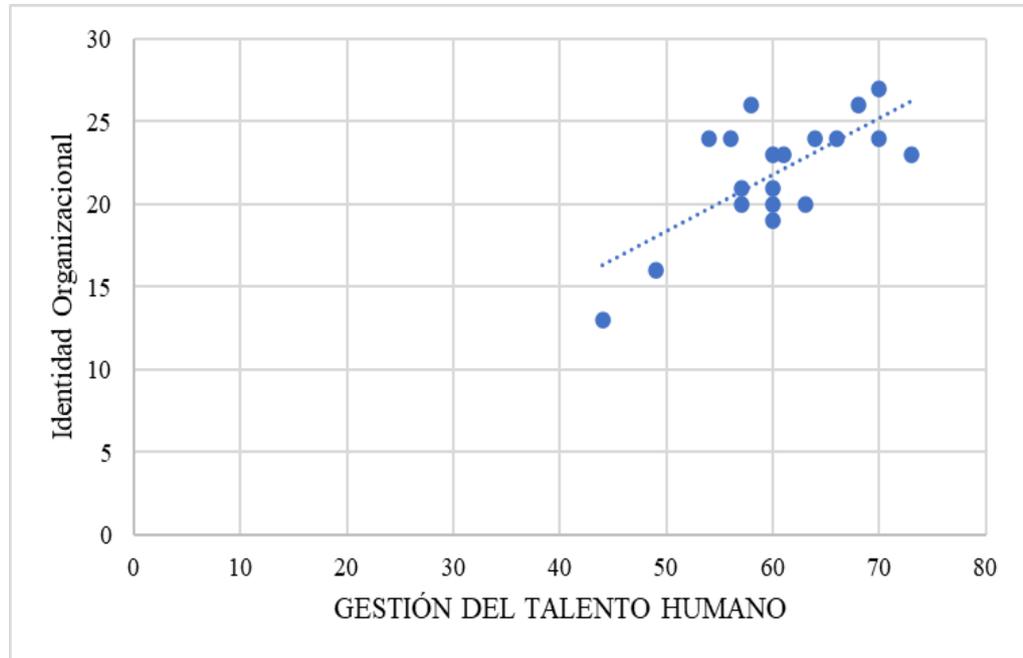
Relación de gestión del talento humano con la identidad organizacional

		Gestión del talento humano	Identidad Organizacional
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	0,706**
	Sig. (bilateral)		0,001
	N	19	19
Identidad Organizacional	Correlación de Pearson	0,706**	1
	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	19	19

Considerando los datos expuestos en la tabla en donde se reporta un coeficiente de $r=0.706$ y en función a la tabla de evaluación propuesta entre $0 < r < 1$; se evidencia específicamente una correspondencia positiva considerable, entre la gestión del talento humano y la identidad del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L. La información mostrada demuestra que existe una dependencia significativa de la identidad organizacional, por parte de la gestión del talento humano, entonces, es indispensable que la empresa maneje un adecuado nivel de gestión del talento humano, con el propósito de tener colaboradores mejor identificados y comprometidos con la organización.

Figura 2

Dispersión simple con ajuste de línea de Identidad Organizacional por gestión del talento humano



Cada punto en base a la línea de tendencia muestra una distribución semejante en función a una dirección positiva, por lo que se puede aseverar la existencia de una correspondencia directa y significativa según el nivel de significancia obtenido $\text{sig}=0.000$, entonces cuanto mayor sea la gestión del talento humano, será mejor el comportamiento organizacional de los colaboradores de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas. En ese contexto, si tiene bien planificado la gestión de recursos humanos tendrán colaboradores, más disciplinados y dedicados hacia el cumplimiento eficiente de sus funciones.

3.3 Establecer la relación de la gestión del talento humano con el comportamiento del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L

Tabla 7

Distribución bidimensional del nivel de gestión del talento humano y el comportamiento del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L.

		Comportamiento Organizacional		Total	
		Alto	Medio		
Gestión del Talento Humano	Alto	Recuento	17	0	17
		% del total	89,5%	0,0%	89,5%
	Medio	Recuento	0	2	2
		% del total	0,0%	10,5%	10,5%
Total		Recuento	17	2	19
		% del total	89,5%	10,5%	100,0%

Según la distribución bidimensional del nivel de la gestión del talento humano y el comportamiento organizacional de la empresa Dismar Cinco S.R.L, ambas variables medidas cuentan con un nivel de aceptación alta por parte de los colaboradores demostrado con un porcentaje significativo de 89.5% para ambas partes. Así mismo, se muestra la misma percepción de los colaboradores para la gestión del talento humano con 89.5% y para el comportamiento del personal con 89.5%, también, es importante mencionar que aún existe un porcentaje representativo que trabajar para tener mejores resultados. Finalmente, de manera general el nivel de aceptación con el comportamiento de los colaboradores resultó alto con 89.5% y medio solo en un 10.5%; del otro lado, la gestión del personal también reportó un nivel alto con 89.5% y medio solo en un 10.5%.

Planteamiento de hipótesis

a) Formulación de hipótesis

H0: No existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el comportamiento del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas.

H1: Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el comportamiento del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas.

b) Nivel de significancia

5%=0.05

c) Decisión y conclusión

Considerando que el nivel de significancia encontrado con 0.000 (ver tabla 8) es menor que el nivel de significancia propuesto 0.005, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de confianza del 95%, en ese sentido, se puede afirmar que existe correspondencia directa y significativa. Por lo tanto, cuanto mejor se maneje la gestión del talento humano será mejor el nivel de comportamiento del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas.

Tabla 8

Relación de gestión del talento humano y comportamiento organizacional

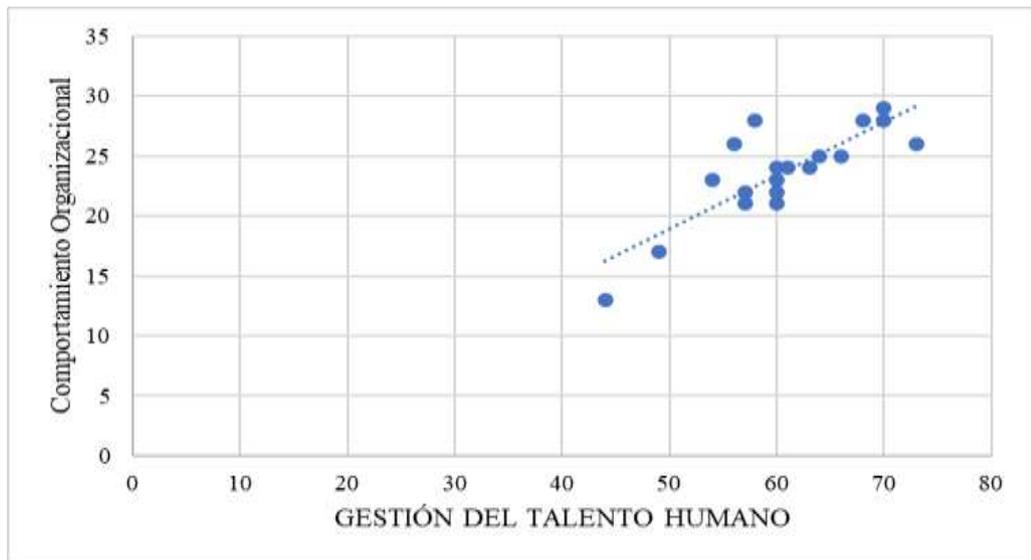
		Gestión del talento humano	Comportamiento Organizacional
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	0,820**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	19	19
Comportamiento Organizacional	Correlación de Pearson	0,820**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	19	19

Considerando los datos expuestos en la tabla en donde se reporta un coeficiente de $r=0.820$ y en función a la tabla de evaluación propuesta entre $0 < r < 1$; se evidencia específicamente una correspondencia positiva muy fuerte, entre la gestión del talento humano y el comportamiento del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Datos que demuestran que la gestión del talento humano incide significativamente en el comportamiento de los colaboradores, lo que evidencia que la organización se interesa en el comportamiento de sus

trabajadores, lo que indica una mayor proyección de la gestión del personal en relación al comportamiento organizacional.

Figura 3

Dispersión simple con ajuste de línea de Comportamiento Organizacional por gestión del talento humano



Cada punto en base a la línea de tendencia muestra una distribución semejante en función a una dirección positiva, por tanto, se confirma la existencia de una correspondencia directa y significativa según el nivel de significancia obtenido $\text{sig}=0.000$, entonces cuanto más eficiente sea la gestión del talento humano, será mejor la identidad organizacional del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas. Los datos encontrados demuestran que una buena gestión del talento humano permitiría mejorar el compromiso de los colaboradores generando un sentimiento de pertinencia y unidad hacia la empresa que busca mejorar el cumplimiento de las normas, reglamentos y parámetros enmarcadas dentro de su visión y misión empresarial.

3.4 Establecer la relación de la cultura organizacional con el desempeño laboral del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas.

Tabla 9

Distribución bidimensional de la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L.

			Desempeño Laboral		Total
			Alto	Medio	
Cultura organizacional	Alto	Recuento	16	1	17
		% del total	84,2%	5,3%	89,5%
	Medio	Recuento	0	2	2
		% del total	0,0%	10,5%	10,5%
Total	Recuento		16	3	19
	% del total		84,2%	15,8%	100,0%

Según la distribución bidimensional del nivel de cultura organizacional y desempeño laboral de la empresa Dismar Cinco S.R.L, ambas variables medidas cuentan con un nivel de aceptación alta por parte de los colaboradores demostrado con un porcentaje significativo de 84.2% y un grado medio con 10.5%. Así mismo, es importante mencionar que aún existe un porcentaje representativo que trabajar para tener mejores resultados, considerando la existencia de niveles medios. Finalmente, de manera general el nivel de desempeño de los colaboradores resultó alto con 84.2% y medio solo en un 15.8%; del otro lado, la cultura organizacional reportó un nivel alto con 89.5% y medio solo en un 10.5%.

Planteamiento de hipótesis

a) Formulación de hipótesis

H0: No existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el desempeño del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas.

H1: Existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el desempeño del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas.

b) Nivel de significancia

5%=0.05

c) Decisión y conclusión

Considerando que el nivel de significancia encontrado con 0.000 (ver tabla 10) es menor que el nivel de significancia propuesto 0.005, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de confianza del 95%, en ese sentido, se puede afirmar que existe correspondencia directa y significativa. Por lo tanto, cuanto mejor sea la cultura organizacional de la empresa será mejor el nivel de desempeño del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas.

Tabla 10

Relación de cultura organizacional y desempeño laboral del personal

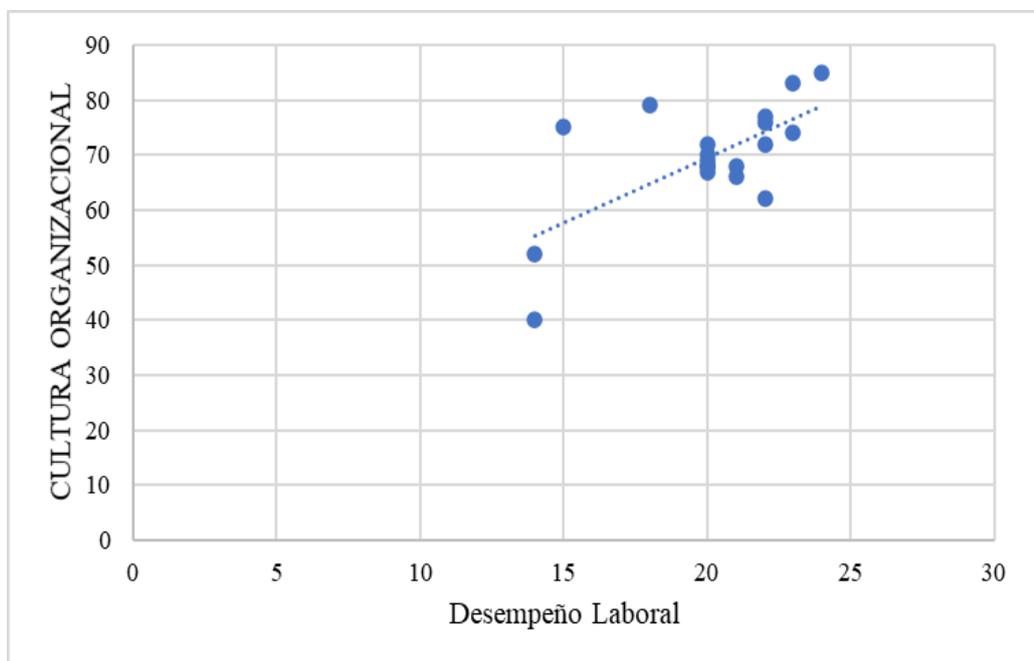
		Cultura Organizacional	Desempeño Laboral
Cultura Organizacional	Correlación de Pearson	1	0,670**
	Sig. (bilateral)		0,002
	N	19	19
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	0,670**	1
	Sig. (bilateral)	0,002	
	N	19	19

Considerando los datos expuestos en la tabla en donde se reporta un coeficiente de $r=0.670$ y en función a la tabla de evaluación propuesta entre $0 < r < 1$; se evidencia específicamente una correspondencia positiva considerable, entre la cultura organizacional y el desempeño del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L. El desempeño laboral es una de las dimensiones que menor relación cuenta

con la cultura organizacional, demostrando el poco interés que tiene el personal por conocer su reglamento, normas, u otros documentos de gestión necesarias para la empresa. Por otro lado, la empresa le da poco interés a la cultura organizacional, con el objetivo de mejorar el desempeño de los colaboradores, teniendo en cuenta, de que colaboradores con conocimiento pleno de la gestión organizacional, tendrá mejores sustentos para su desempeño.

Figura 4

Dispersión simple con ajuste de línea de cultura organizacional por desempeño laboral del personal



Cada punto en base a la línea de tendencia muestra una distribución semejante en función a una dirección positiva, por ende, se evidencia una correspondencia directa y significativa según el nivel de significancia obtenido $\text{sig}=0.000$, entonces cuanto mayor sea la cultura organizacional será mejor el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas. El desempeño eficiente de los colaboradores es uno de los principales objetivos de las empresas, por lo que dentro de la gestión del talento humano integran el fortalecimiento de capacidades integrales; en ese sentido, la empresa cuanto mejor planifique la atracción, retención, fortalecimiento y evaluación de capacidades, tendrá mejores colaboradores y con ello una mayor productividad.

3.5 Establecer la relación de la cultura organizacional con la comunicación interpersonal de los colaboradores de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas

Tabla 11

Distribución bidimensional del nivel de cultura organizacional y comunicación interpersonal de la empresa Dismar Cinco S.R.L.

		Comunicación interpersonal		Total	
		Alto	Medio		
Cultura organizacional	Alto	Recuento	15	2	17
		% del total	78,9%	10,5%	89,5%
	Medio	Recuento	0	2	2
		% del total	0,0%	10,5%	10,5%
Total		Recuento	15	4	19
		% del total	78,9%	21,1%	100,0%

Según la distribución bidimensional del nivel de cultura organizacional y comunicación interpersonal de la empresa Dismar Cinco S.R.L, ambas variables medidas cuentan con un nivel de aceptación alta por parte de los colaboradores demostrado con un porcentaje significativo de 78.9%. Así mismo, es importante mencionar que aún existe un porcentaje representativo que trabajar para tener mejores resultados, considerando la existencia de niveles medios, principalmente la comunicación de los colaboradores. Finalmente, de manera general el nivel de comunicación entre los colaboradores resultó alto con 78.9% y medio solo en un 21.1%; del otro lado, la cultura organizacional reportó un nivel alto con 89.5% y medio solo en un 10.5%.

Planteamiento de hipótesis

a) Formulación de hipótesis

H0: No existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la comunicación interpersonal de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas.

H1: Existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la comunicación interpersonal de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas.

b) Nivel de significancia

5%=0.05

c) Decisión y conclusión

Considerando que el nivel de significancia encontrado con 0.000 (ver tabla 12) es menor que el nivel de significancia propuesto 0.005, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de confianza del 95%, en ese sentido, se puede afirmar que existe correspondencia directa y significativa. Por lo tanto, cuanto mejor sea la cultura organizacional de la empresa será mejor el nivel de comunicación del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas.

Tabla 12

Relación de cultura organizacional con la comunicación interpersonal

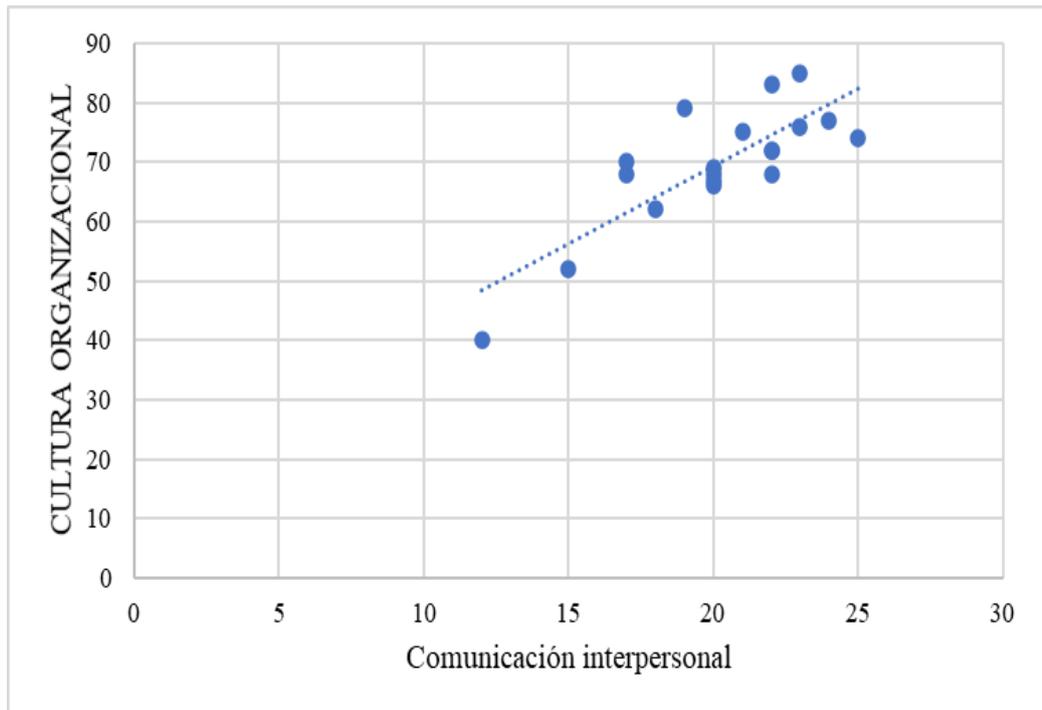
		Cultura organizacional	Comunicación interpersonal
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	0,813**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	19	19
Comunicación interpersonal	Correlación de Pearson	0,813**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	19	19

Considerando los datos expuestos en la tabla en donde se reporta un coeficiente de $r=0.813$ y en función a la tabla de evaluación propuesta entre $0 < r < 1$; se evidencia específicamente una correspondencia positiva muy fuerte, entre la cultura organizacional y la comunicación del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L. La cultura organizacional con la comunicación interpersonal son los

dos factores que mayor relación demostraron lo que supone que existe una adecuada comunicación entre colaboradores, lo que incide en el mejoramiento de la cultura organizacional de la empresa.

Figura 5

Dispersión simple con ajuste de línea de cultura organizacional por la comunicación interpersonal de los colaboradores



Cada punto en base a la línea de tendencia muestra una distribución semejante en función a una dirección positiva, por lo que la correspondencia es directa y significativa según el nivel de significancia obtenido $\text{sig}=0.000$, entonces cuanto mejor sea la cultura organizacional, será mejor la comunicación interpersonal de los colaboradores de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas. En ese sentido, cuando mejor exista un respeto por las normas, valores y reglas de convivencia en la empresa habrá una mejor comunicación dentro de la organización, lo que permitiría generar una mejor comprensión para el trabajo en equipo.

3.6 Establecer la relación de la cultura organizacional con el liderazgo del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas

Tabla 13

Distribución bidimensional del nivel de cultura organizacional y liderazgo del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L.

			Liderazgo		Total
			Alto	Medio	
Cultura organizacional	Alto	Recuento	15	2	17
		% del total	78,9%	10,5%	89,5%
	Medio	Recuento	2	0	2
		% del total	10,5%	0,0%	10,5%
Total	Recuento	17	2	19	
	% del total	89,5%	10,5%	100,0%	

Según la distribución bidimensional del nivel de cultura organizacional y de liderazgo del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L, ambas variables medidas cuentan con un nivel de aceptación alta por parte de los colaboradores demostrado con un porcentaje significativo de 78.9% en en ambas partes. Finalmente, de manera general el nivel de liderazgo en los colaboradores resultó alto con 89.5% y medio solo en un 10.5%; del otro lado, la cultura organizacional también reportó un nivel alto con 89.5% y medio solo en un 10.5%.

Planteamiento de hipótesis

a) Formulación de hipótesis

H0: No existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el liderazgo del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas.

H1: Existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el liderazgo del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas.

b) Nivel de significancia

5%=0.05

c) Decisión y conclusión

Considerando que el nivel de significancia encontrado con 0.000 (ver tabla 14) es menor que el nivel de significancia propuesto 0.005, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de confianza del 95%, en ese sentido, se puede afirmar que existe correspondencia directa y significativa. Por lo tanto, cuanto mejor sea la cultura organizacional de la empresa será mejor el nivel de liderazgo del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas.

Tabla 14

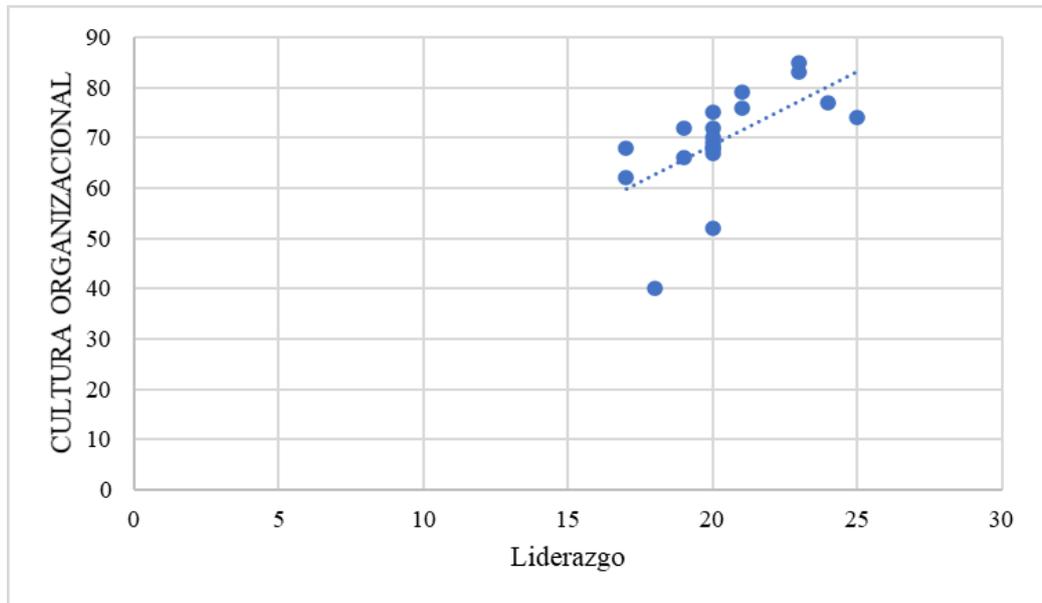
Relación de la cultura organizacional con el liderazgo

		Cultura organizacional	Liderazgo
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	0,605**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	19	19
Liderazgo	Correlación de Pearson	0,605**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	19	19

Considerando los datos expuestos en la tabla en donde se reporta un coeficiente de $r=0.605$ y en función a la tabla de evaluación propuesta entre $0 < r < 1$; se evidencia específicamente una correspondencia positiva considerable, entre la cultura organizacional y el liderazgo del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Los datos encontrados demuestran una incidencia media de la cultura organizacional en el liderazgo, demostrando que el liderazgo en la organización funciona en mayor medida de forma independiente de la cultura organizacional del personal.

Figura 6

Dispersión simple con ajuste de línea de cultura organizacional por liderazgo



Cada punto en base a la línea de tendencia muestra una distribución semejante en función a una dirección positiva, por lo que la correspondencia es directa y significativa según el nivel de significancia obtenido $\text{sig}=0.000$, entonces cuanto mejor sea la cultura organizacional, mejor será el liderazgo del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas. El tener un mejor respeto por las normas y reglas de convivencia y manejar un liderazgo eficiente dentro de la empresa permitirá dar oportunidades de crecimiento y desarrollo a los colaboradores, y a la vez mejorar el funcionamiento de la organización.

3.7 Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en la Empresa Dismar Cinco S.R.L.

Tabla 15

Distribución bidimensional del nivel de gestión del talento humano y cultura organizacional de la empresa Dismar Cinco S.R.L.

		Cultura organizacional		Total	
		Alto	Medio		
Gestión del Talento Humano	Alto	Recuento	17	0	17
		% del total	89,5%	0,0%	89,5%
	Medio	Recuento	0	2	2
		% del total	0,0%	10,5%	10,5%
Total	Recuento	17	2	19	
	% del total	89,5%	10,5%	100,0%	

Según la distribución bidimensional del nivel de gestión del talento humano y cultura organizacional de la empresa Dismar Cinco S.R.L, ambas variables medidas cuentan con un nivel de aceptación alta por parte de los colaboradores demostrado con un porcentaje significativo de 89.5%. Así mismo, es importante mencionar que aún existe un porcentaje representativo que trabajar para tener mejores resultados, considerando la existencia de niveles medios con 10.5%. Finalmente, de manera general el nivel de gestión de los colaboradores resultó alto con 89.5% y medio solo en un 10.5%; del otro lado, la cultura organizacional también reportó un nivel alto con 89.5% y medio solo en un 10.5%.

Planteamiento de de hipótesis

a) Formulación de hipótesis

H0: No existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en la Empresa Dismar Cinco S.R.L. de la Ciudad de Chachapoyas

H1: Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en la Empresa Dismar Cinco S.R.L. de la Ciudad de Chachapoyas

b) Nivel de significancia

5%=0.05

c) Decisión y conclusión

Considerando que el nivel de significancia encontrado con 0.000 (ver tabla 16) es menor que el nivel de significancia propuesto 0.005, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de confianza del 95%, en ese sentido, se puede afirmar que existe correspondencia directa y significativa. Por lo tanto, cuanto mejor se maneje la gestión del talento humano, será mejor la cultura organizacional de la Empresa Dismar Cinco S.R.L. de la Ciudad de Chachapoyas.

Tabla 16

Relación entre la gestión del talento humano y cultura organizacional

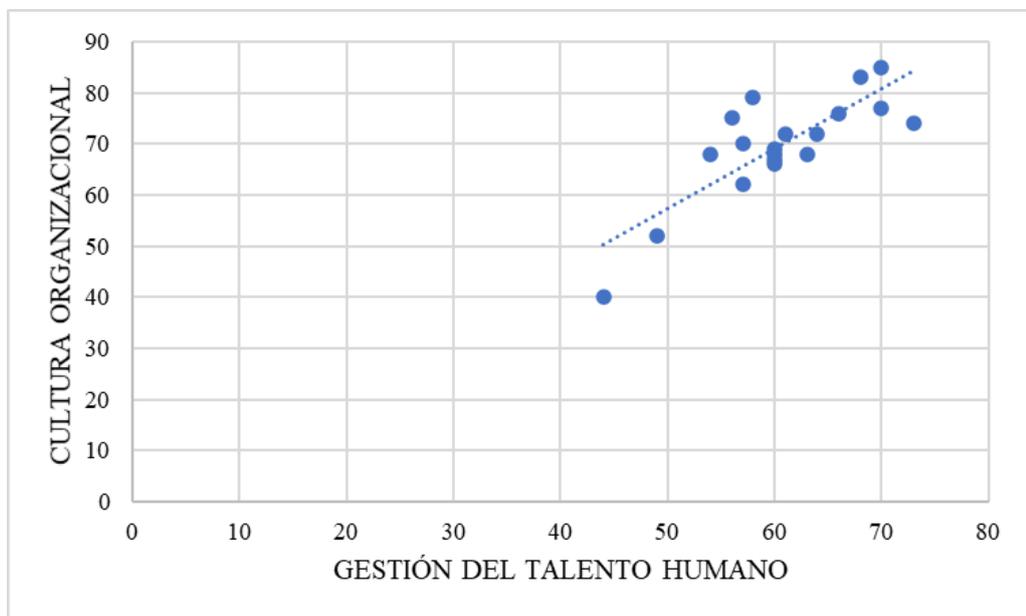
		Gestión del talento humano	Cultura organizacional
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	0,813**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	19	19
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	0,813**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	19	19

Considerando los datos expuestos en la tabla en donde se reporta un coeficiente de $r=0.813$ y en función a la tabla de evaluación propuesta entre $0 < r < 1$; se evidencia específicamente una correspondencia positiva muy fuerte, entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional del personal de la empresa

Dismar Cinco S.R.L. De manera general, es preciso indicar que existe una gran incidencia de la gestión del talento humano en la cultura organizacional de la empresa, evidenciando con un 66.1% ($0.813^2 \times 100$), por tanto, gracias a la gestión del personal de la empresa se tiene colaboradores con mas conocimiento de la empresa a nivel normativo y de gestión.

Figura 7

Dispersión simple con ajuste de línea de cultura organizacional por gestión del talento humano



Cada punto en base a la línea de tendencia muestra una distribución semejante en función a una dirección positiva, por lo que la correspondencia es directa y significativa según el nivel de significancia obtenido $\text{sig}=0.000$, entonces cuanto mejor sea la gestión del talento humano, será mejor la cultura organizacional en la empresa Dismar Cinco S.R.L. de la Ciudad de Chachapoyas. Lo que demuestra que una buena planificación de la gestión del talento humano permitirá tener un mejor respeto por las normas, reglas y valores de la empresa; hecho que contribuirá a un mejor desempeño del personal, mayor compromiso organizacional, y con ello un mejor funcionamiento empresarial

IV. DISCUSIÓN

La capacidad del personal ha sido considerado el capital permanente de la empresa que más valor genera a las organizaciones, por lo que atraer y retener los mejores talentos se han convertido en un principio básico para la administración empresarial, en ese contexto, instituciones e investigadores han buscado estudiar la gestión del personal, y algunos se han enmarcado especialmente en determinadas dimensiones como es el caso del estudio realizado por Castro & Barles (2020), quienes a través de sus resultados demostraron que el saber gestionar a los colaboradores permite optimizar la productividad en la compañía, en base a ello se proyecta cumplir de forma eficiente las funciones encomendadas. En ese contexto, los resultados comúnmente encontrados en el presente estudio coinciden con los expuestos por los autores previamente citados, debido a que la incidencia de la gestión del personal y sus principales características propuestas para el estudio resultó significativamente positivas y considerables, por lo que es preciso indicar que una adecuada gestión de personal mejora considerablemente la productividad de los trabajadores, a través de una cultura organizativa participativa en la organización. De otro modo, los mismos autores evidenciaron que los colaboradores cumplieron con las metas y objetivos que se propusieron. Estas afirmaciones son similares a los encontrados en el presente estudio, pues la correspondencia entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano fue positiva considerable, demostrando que una adecuada cultura organizacional, contribuye a la optimización de la gestión del personal, y con ello la optimización de acciones empresariales.

Un estudio realizado por Barrios *et al.* (2019), comprueban que las situaciones de la gestión del personal que mejoran y optimizan los niveles intelectuales del personal dependen de los saberes previos formados y una conveniente adaptación al entorno de estas compañías. Al respecto, concluyó que para mantener una adecuada productividad en el personal es necesario planificar una adecuada gestión, lo que permitirá tener trabajadores mejor comprometidos con la compañía. Considerando los resultados de los investigadores previamente citados, podemos afirmar que existe similitud en los argumentos presentados, pues la correspondencia entre la gestión del talento humano y la identidad organizacional demostrada en el personal de Dismar fue significativamente considerable en el

entorno empresarial, lo que demostró que la gestión del talento humano no solo mejora el ingreso de colaboradores eficientes sino que también hace de estos un equipo adecuado y participativo, creando un ambiente laboral óptimo para el desarrollo de las actividades de los colaboradores. Ambos datos, son totalmente distintos a los presentados por Mestanza (2022), quien indicó que la gestión del personal es de medio a bajo, demostrando una correspondencia poco demostrativa entre la gestión y productividad del personal, teniendo en cuenta que existieron limitaciones en la gestión laboral. De ese modo, las variaciones corresponden a diferentes factores siendo los más comunes en las empresas, el bajo liderazgo participativo de los líderes de área.

Un estudio desarrollado por Nuñez & Brochero (2019) demostró la existencia de una correspondencia directa entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la organización. Estos resultados coinciden con los encontrados en el presente estudio, comparando específicamente la correspondencia entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional que maneja la organización en función al desempeño laboral de sus colaboradores, comunicación interpersonal, liderazgo, autonomía, identidad y comportamiento organizacional. Entonces, si tenemos en cuenta ambos resultados positivos significativos de ambos estudios podemos afirmar que las empresas proporcionan competencias en el mercado económico, gracias a una adecuada gestión del personal, dando especial atención al desarrollo de los empleados, motivando a utilizar su mayor potencial y establecer metas altas.

De manera general el estudio buscó demostrar la correspondencia entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional de la empresa Dismar Cinco SRL, en su sede de Chachapoyas, demostrando una incidencia positiva significativa, lo que permite aseverar que cuanto más eficiente sea la gestión de los colaboradores, será mejor el manejo de hábitos y creencias de los colaboradores de la organización, así como la integración entre los mismos. Estos resultados coinciden con los siguientes estudios: la investigación de Tupac Yupanqui (2022), en su tesis evidenció una vinculación fuerte entre la gestión de los colaboradores y la cultura que estos mantienen dentro del proyecto. Así mismo, la investigación realizada por Huaman & Aybar (2019), quienes en su tesis obtuvieron que según la correlación de Rho Pearson 0,745, existe una relación significativamente

positiva entre gestión del talento humano y cultura organizacional de los colaboradores en la empresa constructora Proyectos Civiles & Eléctricos E.I.R.L., Lima. Estos argumentos que se describieron en los resultados de estos estudios confirman la importancia que tienen ambas variables para el funcionamiento adecuado de una determinada organización.

Finalmente, se debe precisar la importancia que tiene el desempeño y liderazgo del personal dentro de una adecuada gestión del personal. Para lo cual es preciso citar a Siccha (2019) quien mediante su tesis encontró que existe una dependencia significativa entre una buena gestión del talento y el desempeño de los empleados con un factor de 0,696. Estos argumentos coinciden con los datos presentados en el presente estudio, pues la correspondencia entre la cultura organizacional y el desempeño de los colaboradores resultó positivo considerable con 0.670; demostrando una incidencia directa entre las variables propuestas, en ese contexto cuanto mejor se maneje la cultura organizacional será mejor el desempeño del personal y de otro modo, así también, si consideramos el resultado general de las correlaciones en el presente estudio se encontró una pequeña diferencia entre la gestión del talento humano y el desempeño de los colaboradores, indicando que a mejor método para la gestión del talento humano, existirá mayores índices de desempeño del personal. Y respecto al liderazgo Chung (2019), encontró que el liderazgo genera impactos significativos en las prácticas de gestión del talento humano, especialmente en la cultura organizacional; en ese contexto, evidenciamos resultados similares al presente estudio si citamos al valor de 0.605 de correlación que demostró la correspondencia entre la cultura organizacional y el liderazgo. La información considerada en el presente párrafo confirma, que el desempeño laboral y el liderazgo depende significativamente de la gestión del talento humano y la cultura organizacional.

V. CONCLUSIONES

- Las evidencias demuestran la existencia de una incidencia demostrativa de la gestión del talento humano en la autonomía del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L., por tanto, para tener un personal eficiente con una autonomía efectiva, es necesario tener una adecuada gestión del personal; demostrado con un coeficiente de 0.732 y un sig. 0.000. Además, el nivel de la gestión del personal reportó un nivel alto con 89.5%, al igual que la autonomía con 84.2%.
- Según los resultados, se evidenció una incidencia demostrativa de la gestión del talento humano en la identidad organizacional, confirmando la necesidad de establecer una adecuada gestión del personal si se desea tener una mejor identidad por parte de los colaboradores de la empresa Dismar Cinco S.R.L., confirmado con un coeficiente de 0.820 y un sig. 0.000. Además, el nivel de la gestión del personal reportó un nivel alto con 89.5%, al igual que el comportamiento con 89.5%.
- Los datos encontrados demuestran que una buena gestión del talento humano permitiría mejorar el comportamiento de los colaboradores generando un sentimiento de pertinencia y unidad hacia la empresa que busca mejorar el cumplimiento de las normas, reglamentos y parámetros enmarcadas dentro de su visión y misión empresarial, confirmado con un resultado estadístico de $r=0.706$ y un sig. 0.000. Además, el nivel de la gestión del personal reportó un nivel alto 89.5%, al igual que el comportamiento organizacional con 89.5%.
- El análisis estadístico según $r=0.670$ y $\text{sig}=0.000$, demuestra una incidencia demostrativa de la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L., por tanto, para tener mejores resultados la empresa necesita que sus colaboradores tengan mejor compromiso con los valores, normas y reglas que fundamentan el desarrollo organizacional de la compañía. Además, el nivel de cultura organizacional reportó un nivel alto con 89.5%, al igual que el desempeño del personal con 84.2%.
- Según los resultados expuestos se logró evidenciar que la cultura organizacional tuvo una incidencia demostrativa en la comunicación interpersonal de los colaboradores según el coeficiente $r=0.813$ y un sig.

0.000; hecho que confirma la importancia de mantener una comunicación adecuada dentro de la empresa y con ello aumentar el nivel de conocimiento respecto a la gestión empresarial de la compañía. Además, en el nivel de cultura organizacional reportó un nivel alto con 89.5%, al igual que la comunicación del personal con 78.9%.

- La cultura organizacional tuvo una incidencia demostrativa en el liderazgo del personal de la empresa Dismar Cinco S.R.L. según el coeficiente de $r=0.605$ y un sig. 0.000, exponiendo que el nivel de liderazgo que se mantiene dentro de la compañía es en gran medida por el conocimiento de los valores, normas y reglas que fundamentan el desarrollo organizacional de la compañía. Además, en el nivel de cultura organizacional reportó un nivel alto con 89.5%, al igual que la el liderazgo del personal con 89.5%.
- Finalmente, es preciso indicar la incidencia demostrativa significativa de la gestión del talento humano en la cultura organizacional de la empresa con un coeficiente de 0.813 y un sig. 0.000, evidenciando que el nivel de cultura organizacional en gran medida es por el manejo de la gestión del personal. En ese contexto, el nivel de conocimiento de los valores, normas y creencias dentro de la organización por parte del personal se debe en gran porcentaje por la gestión del talento humano que ha implementado la empresa Dismar Cinco S.R.L. Además, el nivel de la gestión del personal reportó un nivel alto con 89.5%, al igual que la cultura organizacional 89.5%.

VI. RECOMENDACIONES

- A la gerencia de la empresa se recomienda implementar un plan de fortalecimiento de capacidades, con el objetivo de mejorar la autonomía del personal, y con ello optimizar las funciones individuales.
- Al área de administración o de recursos humanos, se recomienda desarrollar actividades lúdicas con el personal, que permita generar un mejor vínculo con la compañía y con ello obtener mejores niveles de identidad.
- Al área de administración o de recursos humanos, se recomienda difundir las normas, reglamentos y/o documentos normativos de la empresa, con el objetivo de mejorar el comportamiento de los colaboradores, en función a una adecuada gestión.
- Al área de administración o de recursos humanos, se recomienda definir estrategias de manejo de grupo o trabajo en equipo para optimizar el manejo de los recursos económicos y financieros, y con ello obtener mejores niveles de desempeño del personal.
- La comunicación dentro de la empresa es muy importante, por lo que se recomienda al área de administración o de recursos humanos, realizar eventos que permita a los colaboradores establecer mejores relaciones y con ello mejorar el nivel de comunicación dentro de la empresa.
- El líder nace y también se hace, por lo que se sugiere al área de administración, realizar talleres y/o cursos, que permita fortalecer los niveles de liderazgo y generar mejores equipos de trabajo y más comprometidos.
- A la administración de la empresa se recomienda la contratación de un consultor para la elaboración de un plan de gestión del talento humano, con el objetivo de incrementar los niveles de cultura organizacional y sus dimensiones que se consideran importante para el desarrollo empresarial de la compañía.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcázar Cruz, P. (2020, noviembre 4). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89-121. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci_arttext
- Alvines Dávila, E. L., & Bendezú Orcohuarancca, M. A. (2018). *Gestión del talento humano y su impacto en la productividad de una empresa financiera del distrito de San Isidro del departamento de Lima, 2018* [Universidad Tecnológica del Perú]. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/1888>
- Barrios Hernández, K., Olivero Vega, E., & Figueroa Saumet, B. (2019, Setiembre 20). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*, 31(2). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Bernal Guerrero, A., & Cárdenas Gutiérrez, A. R. (2021, diciembre 30). La educación de la competencia emprendedora como iniciativa y autonomía personal. *Cuestiones Pedagógicas. Revista De Ciencias De La Educación*, 2(30), 27-42. <https://doi.org/10.12795/CP.2021.i30.v2.02>
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (O. Fernández Palma, Ed.; 3rd ed.). Pearson Educación. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020, Noviembre 19). Gestión del talento humano en el desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (2.^a ed.). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/411a2cf692b9cf71fcd1e983948aa0de.pdf>

Chilcón Mendoza, J. J. (2022). *Gestión Del Talento Humano Para Mejorar El Desempeño Laboral En La Empresa Telecomunicaciones “Servicios Generales Burga Martos SRL” Bagua Grande*. Universidad Nacional Toribio Rodríguez De Mendoza De Amazonas.
<https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/2862>

Chung Alva, V. M. (2019). Impacto de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo y la gestión del conocimiento, en las escuelas profesionales de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2016. *Revista de investigación de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas*, 2(1), 1-12.
<http://revistas.unprg.edu.pe/openjournal/index.php/MATHEMA/article/view/247>

Concytec. (2017). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento RENACYT*. Oficina de Tecnologías de Información.
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Contreras Delgado, O. E., & Garibay Rendón, N. G. (2020, Diciembre 1). Comunicación organizacional: Historia, desarrollo y perspectivas de un concepto en constante construcción en América Latina. *Inmediaciones de la Comunicación*, 15(2), 43-70. <https://doi.org/10.18861/ic.2020.15.2.3018>

Cuenca Galarza, R. X., & López Paredes, H. A. (2020, Julio 25). Estudio de la gestión del compromiso y cultura organizacional de FLACSO. *Podium*, (37), 43-56. <https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.4>

Delzo Huisa, J. C. (2019). *La comunicación interna y la identidad corporativa del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Asia, durante el año 2018 y primer trimestre del 2019*. Universidad Tecnológica del Perú.
<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2578>

García García, J. A., López Alvarenga, J. C., Jiménez Ponce, F., Ramírez Tapia, Y., Lino Pérez, L., & Reding Bernal, A. (2014). *Metodología de la investigación*

bioestadística y bioinformática en ciencias médicas y de la salud. McGraw Hill.
<https://accessmedicina.mhmedical.com/book.aspx?bookID=1721>

Hernández Lalinde, J. D., Espinosa Castro, J. F., Peñaloza Tarazona, M. E., Rodríguez, J. E., Chacón Rangel, J. G., Toloza Sierra, C. A., Arenas Torrado, M. K., & Carrillo Sierra, S. M. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 37(8), 587-595.
https://www.revistaavft.com/images/revistas/2018/avft_5_2018/25sobre_uso_adecuado_coeficiente.pdf

Hernandez Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw Hill Higher Education.
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Human Mayta, M. M., & Figueroa Fernandez, J. A. (2019). *Gestion Del Talento Humano Y La Cultura Organizacional De Los Colaboradores En La Empresa Constructora Proyectos Civiles & Electricos E.I.R.L. LIMA. 2019*. Universidad Privada Telesup. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/1102>

Marcos Rodríguez, L. A. (2012). *La cultura Organizacional*. www.eoi.es/blogs.
<https://www.eoi.es/blogs/lorenaltagraciamarcos/2012/02/27/la-cultura-organizacional/>

Mendoza Zamora, W. M., Morán Chilán, J. H., Fernández Álava, V. G., & Lino Calle, A. d. R. (2019, febrero 20). Comportamiento organizacional y su importancia en la auditoría pública. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 4(2).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7164303>

Mestanza Balarezo, K. M. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa prestadora municipal de servicios de agua potable y alcantarillado de Amazonas - EMUSAP S.A. Chachapoyas - 2021*. Universidad Nacional Toribio Rodríguez De Mendoza De Amazonas.
<https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/2883>

- Núñez Juvinao, C. J., & Brochero Castaño, M. A. (2019). *El talento humano como eje fundamental del desarrollo organizacional de las empresas* [Universidad Cooperativa de Colombia]. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/13326/1/2019_talento_humano_empresas.pdf
- Pérez, O. (2021, julio 13). ¿Qué es la gestión del talento humano? *Peoplenext.com*. <https://blog.peoplenext.com/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>
- Siccha Rojas, E. R. (2019). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la unidad de gestión educativa local de Chachapoyas – 2018* [Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza - UNTRM]. <https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/1852>
- Tamayo Ly, C., & Silva Siesquén, I. (2016). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos* [Universidad Católica los Angeles de Chimbote]. <https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/23.pdf>
- Tupac Yupanqui Esquivel, M. A. (2022). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en el proyecto especial Madre de Dios, 2021*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82240>
- Yini Marisol, A. M., & Cáceres López, J. (2019). *Desempeño laboral: una revisión teórica*. Universidad Peruana la Unión. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2260>

ANEXOS

Anexo 1

Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensión	Indicadores	Técnica e instrumento
Gestión del Talento Humano	Es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, la característica del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos otra infinidad de variables importantes (Chiavenato, 2009).	Compromiso, liderazgo y conocimiento para encontrar el personal idóneo que aportaran confianza, creatividad, confianza y responsabilidad para con una empresa y/u Organización	Desempeño Laboral	Capacitación	Encuesta/instrumento
				Capital Estructural	
				Formación	
				Experiencia	
				Competencia	
			Comunicación interpersonal	Misión, visión y valores	
				Uso de medios de comunicación	
				Participación	
				Eficacia o resultado	
				Resultado	
Liderazgo	Capacidad de innovación				
	Honestidad y transparencia				
	Resolución de conflictos				
	Capacidad de expresión				
	Reconocimiento				
Cultura Organizacional	Es un conjunto de hábitos y creencias establecidas por medio de normas, valores, actitudes y expectativas compartidos por todos los miembros de una organización. La cultura refuerza la mentalidad predominante (Chiavenato, 2009).	Conjunto de percepciones, comportamientos, actitudes y aptitudes del talento humano, con la finalidad de fortalecer las relaciones y perseguir los objetivos de la empresa.	Autonomía Organizacional	Tolerancia del riesgo	Encuesta/instrumento
				Tolerancia del conflicto	
				Cultura compartida	
				Independencia	
				Identidad e integración	
			Identidad Organizacional	Modelo de comunicación	
				Sistema de incentivos	
				Valores y creencias esenciales	
				Ambiente laboral	
				Motivación	
Comportamiento Organizacional	Desempeño				
	Satisfacción				
	Trabajo en equipo				

Anexo 2

Instrumento de recojo de datos

ESCALA - GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado Señor(a):

Le agradecemos de antemano por su colaboración al realizar esta encuesta que tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas, en la Región Amazonas, 2020.

Le agradecemos leer cada uno de los enunciados y marcar con una (X), la alternativa que usted considere.

1 = Totalmente Desacuerdo.

2 = Desacuerdo.

3 = Indeciso.

4 = Acuerdo.

5 = Totalmente Acuerdo.

N°	PREGUNTAS	VALORES				
		1	2	3	4	5
	Desempeño Laboral					
1	¿Considera usted que el proceso de selección contribuye a optar o elegir al personal adecuado para el puesto de trabajo?					
2	¿Cree usted que el personal que labora cumple con el perfil requerido para el puesto de trabajo que ejerce?					
3	¿Se sintió satisfecho con la duración del proceso de selección en el que participó?					
4	¿Los programas de capacitación ayudan a mejorar las competencias del personal?					
5	¿Considera relevante que la empresa implemente línea de carrera para su personal?					
	Comunicación interpersonal					
6	¿El desempeñarse en la empresa ha favorecido en el desarrollo de sus competencias personales y profesionales?					
7	¿Cree usted que los medios o formas de motivación que brinda la empresa le ayudan en la realización de sus funciones?					
8	¿Le resulta sencillo expresar sus opiniones en su grupo de trabajo?					
9	¿Considera que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar sus tareas?					

10	¿Considera relevante la comunicación interna en el grupo de trabajo?					
Liderazgo						
11	¿Cree que en la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?					
12	Considera que dentro de su área se ejerce apropiadamente el liderazgo					
13	Considera que es importante que la empresa otorgue reconocimientos por buen desempeño al personal que cumpla con las metas propuestas					
14	¿Cómo considera el grado de desempeño de liderazgo dentro de la empresa?					
15	¿Usted se encuentra informado de los aspectos que evalúan en su desempeño?					

ESCALA - CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado Señor(a):

Le agradecemos de antemano por su colaboración al realizar esta encuesta que tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional de la empresa Dismar Cinco S.R.L. Sede Chachapoyas, en la Región Amazonas, 2020.

Le agradecemos leer cada uno de los enunciados y marcar con una (X), la alternativa que usted considere.

1 = Totalmente Desacuerdo.

2 = Desacuerdo.

3 = Indeciso.

4 = Acuerdo.

5 = Totalmente Acuerdo.

N°	PREGUNTAS	VALORES				
		1	2	3	4	5
	Autonomía Organizacional					
1	¿En la empresa donde usted labora se fomenta la innovación?					
2	¿Percibe usted que la empresa le permite aprender y progresar como persona?					
3	¿Percibe usted un ambiente de cooperación dentro de la Institución?					
4	¿Percibe tener autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo?					
5	¿Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida en su empresa?					
6	¿Al haber una vacante, la empresa toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo antes que personas externas?					
	Comportamiento Organizacional					
7	¿En la empresa donde usted labora se promueve el trabajo en equipo?					
8	¿Para la empresa donde usted trabaja lo más importante es el cumplimiento de metas?					

9	¿Cree usted que el salario que recibe por su labor en la empresa es el adecuado?					
10	¿Los trabajadores reconocen y entienden el significado de las ceremonias, el logo y los colores representativos de la empresa?					
11	¿Su trabajo es coherente con la misión - visión de la empresa?					
12	¿A la empresa le interesa tanto su desarrollo profesional como familiar?					
Identidad Organizacional						
13	¿Cree que para ingresar a la empresa es necesaria una recomendación o influencia interna?					
14	¿Cree usted que se le suministran las herramientas necesarias para realizar adecuadamente su trabajo?					
15	¿En la empresa hay normas respecto de la presentación personal de los empleados?					
16	¿La empresa utiliza sanciones ante una falta?					
17	¿La empresa celebra fechas especiales como el día de la secretaria, navidad, entre otros?					
18	¿La empresa recurre a utilizar incentivos como viajes, condecoraciones, entre otros, para premiar las buenas labores?					

Anexo 3

Crear fuente ? X

Tipo de fuente bibliográfica: Artículo de Journal Idioma: Predeterminado

Campos bibliográficos de APA

* Autor	<input type="text"/>	Editar
<input type="checkbox"/> Autor corporativo	<input type="text"/>	
* Título	<input type="text"/>	
* Nombre de Journal	<input type="text"/>	
Ciudad	<input type="text"/>	
* Año	<input type="text"/>	
Mes	<input type="text"/>	
Día	<input type="text"/>	
* Páginas	<input type="text"/>	
Editor	<input type="text"/>	Editar
Editorial	<input type="text"/>	
Volumen	<input type="text"/>	
Número	<input type="text"/>	
Título breve	<input type="text"/>	
Número estándar	<input type="text"/>	
Comentarios	<input type="text"/>	
Medio	<input type="text"/>	
Año en que se realizó la consulta	<input type="text"/>	
Mes en que se realizó la consulta	<input type="text"/>	
Día en que se realizó la consulta	<input type="text"/>	
URL	<input type="text"/>	
DOI	<input type="text"/>	

Mostrar todos los campos bibliográficos * Campo recomendado

Nombre de etiqueta:

MarcadorDePosición:

Aceptar Cancelar

Ficha Bibliográfica

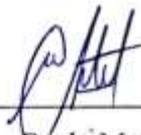
Anexo 4

Validación de instrumentos

Me dirigo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración para la revisión del instrumento de recolección de datos que se anexa, con el fin de determinar su validez, para ser aplicado en la tesis titulada **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA DISMAR CINCO S.R.L. SEDE CHACHAPOYAS, EN LA REGIÓN AMAZONAS, 2020”**; requisito fundamental para optar el grado académico de licenciada en Administración de Empresas en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

Su participación es fundamental, ya que consistirá en analizar y evaluar la pertinencia de cada ítem del instrumento, esto se realizará con el fin de juzgar los aspectos y su concordancia con los objetivos, las variables, las dimensiones y los indicadores de la investigación, así como la recolección de la misma. Cualquier sugerencia o modificación que usted considere necesaria, será de gran utilidad en la validez del mismo.

Agradeciendo de antemano su ayuda, me despido de usted.



Bach. Marlloly Gil Epquín

DNI: 71997730

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: Moises Mori Huaman
Profesión e Institución donde trabaja: Licenciado en Turismo y Hostelería / Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza
Grados Obtenidos
Pregrado: Bach. Turismo y Hostelería Institución: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza Año: 2016
Postgrado: Maestro en Gestión del Talento Humano Institución: Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI Año: 2023

JUICIO DEL EXPERTO Y EVALUACIÓN GENERAL DEL INSTRUMENTO

Visto el instrumento: Cuestionario de gestión del talento humano y cultura organizacional

Que se utilizará en la investigación: Gestión del talento humano y su relación con la cultura organizacional de la empresa Dismar Cinco S.R.L. sede Chachapoyas, en la región Amazonas, 2020

Se realizan las siguientes observaciones:

ÍTE M	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje Adecuado con el nivel del informant e		Mide lo Que preten de		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	x		x		x		x		x		
2	x		x		x		x		x		
3	x		x		x		x		x		
4	x		x		x		x		x		
5	x		x		x		x		x		
6	x		x		x		x		x		
7	x		x		x		x		x		
8	x		x		x		x		x		
9	x		x		x		x		x		
10	x		x		x		x		x		
11	x		x		x		x		x		
12	x		x		x		x		x		
13	x		x		x		x		x		
14	x		x		x		x		x		
15	x		x		x		x		x		
16	x		x		x		x		x		
17	x		x		x		x		x		
18	x		x		x		x		x		
19	x		x		x		x		x		
20	x		x		x		x		x		
21	x		x		x		x		x		
22	x		x		x		x		x		

23	x		x		x		x		x		
24	x		x		x		x		x		
25	x		x		x		x		x		
26	x		x		x		x		x		
27	x		x		x		x		x		
28	x		x		x		x		x		
29	x		x		x		x		x		
30	x		x		x		x		x		
31	x		x		x		x		x		
32	x		x		x		x		x		
33	x		x		x		x		x		
Aspectos Generales									x		
¿El instrumento responde al título de investigación?									x		
¿El instrumento responde a los objetivos del problema?									x		
¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?									x		
¿El instrumento, responde a la operacionalización de las variables /categorías?									x		
¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?									x		
¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?									x		
¿Existe coherencia entre el ítem y el indicador/subcategoría?									x		
¿Existe coherencia entre variable e ítem?									x		
¿El número de ítems es adecuado?									x		
¿Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación?									x		
VALIDEZ											
APLICABLE						x	NO APLICABLE				
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES											
Validado por: MOISES MORI HUMAN									Fecha: 16 de agosto 2021		
Firma: 									e-mail: moises.mori@untrm.edu.pe		

INFORME GENERAL DE OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Muy Deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

Crterios	Indicadores	1	2	3	4	5
Claridad	Los items están redactados con lenguaje claro, apropiado y acorde con las variables a estudiar					x
Objetividad	Considera que el instrumento recoge información objetiva según las variables, dimensiones e indicadores				x	
Actualidad	El instrumento está acorde con el conocimiento científico, tecnológico y de innovación				x	
Organización	Los items muestran una estructura lógica según la operacionalización de variables, y permiten hacer inferencias lógicas				x	
Metodología	Existe relación y coherencia entre la técnica e instrumento de recolección de datos, responden a los objetivos de la investigación					x
Coherencia	Los items del instrumento expresan relación con las dimensiones e indicadores de las variables					x
Consistencia	La información que se pretende recolectar ayudará a la consecución de los objetivos propuestos				x	
Suficiencia	Los items del instrumento son suficientes en cantidad y calidad de acorde a la operacionalización de variables				x	
Intencionalidad	Los items son coherentes con el tipo de investigación planteada, así como con la hipótesis y objetivos					x
Eficacia	La redacción de los items concuerda con la escala valorativa del instrumento				x	

Nota: Se considera como un instrumento válido y aplicable con un puntaje mínimo de **41**, caso contrario es no aplicable.

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Cumple con los parámetros de la investigación por tanto es aplicable

III. PROMEDIO VALORADO: 44



Firma del experto

Nombre: Moises Mori Huaman

DNI: 48000671

e-mail: moises.mori@untrm.edu.pe

CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO.

Yo, **Moises Mori Huaman** con DNI N° **48000671** a través de la presente certifico que realice el juicio de experto del instrumento diseñado por la **Bach. Marloly Gil Epquin**, con DNI N° **71997730** para la investigación referente a la tesis de grado titulado **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA DISMAR CINCO S.R.L. SEDE CHACHAPOYAS, EN LA REGIÓN AMAZONAS, 2020** que es un requisito fundamental para optar **EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS** en la UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS.

Chachapoyas, 16 de agosto de 2021.

Atentamente,



Firma del experto

Nombre: Moises Mori Huaman

DNI: 48000671

e-mail: moises.mori@untrm.edu.pe

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: Grobet Amado Guadalupe Chuqui
Profesión e Institución donde trabaja: Bachiller en Ingeniería Agroindustrial / Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza
Grados Obtenidos
Pregrado: Bach. Ingeniería Agroindustrial Institución: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza Año: 2012
Postgrado: Maestro en Gestión de la Seguridad y Calidad Alimentaria Institución: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza Año: 2017

JUICIO DEL EXPERTO Y EVALUACIÓN GENERAL DEL INSTRUMENTO

Visto el instrumento: Cuestionario de gestión del talento humano y cultura organizacional

Que se utilizará en la investigación: Gestión del talento humano y su relación con la cultura organizacional de la empresa Dismar Cinco S.R.L. sede Chachapoyas, en la región Amazonas, 2020

Se realizan las siguientes observaciones:

ÍTE M	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un item por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje Adecuado con el nivel del informant e		Mide lo Que preten de		
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1	x		x		x		x		x		
2	x		x		x		x		x		
3	x		x		x		x		x		
4	x		x		x		x		x		
5	x		x		x		x		x		
6	x		x		x		x		x		
7	x		x		x		x		x		
8	x		x		x		x		x		
9	x		x		x		x		x		
10	x		x		x		x		x		
11	x		x		x		x		x		
12	x		x		x		x		x		
13	x		x		x		x		x		
14	x		x		x		x		x		
15	x		x		x		x		x		
16	x		x		x		x		x		
17	x		x		x		x		x		
18	x		x		x		x		x		
19	x		x		x		x		x		
20	x		x		x		x		x		
21	x		x		x		x		x		
22	x		x		x		x		x		

23	x		x		x		x		x		
24	x		x		x		x		x		
25	x		x		x		x		x		
26	x		x		x		x		x		
27	x		x		x		x		x		
28	x		x		x		x		x		
29	x		x		x		x		x		
30	x		x		x		x		x		
31	x		x		x		x		x		
32	x		x		x		x		x		
33	x		x		x		x		x		
Aspectos Generales										x	
¿El instrumento responde al título de investigación?										x	
¿El instrumento responde a los objetivos del problema?										x	
¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?										x	
¿El instrumento, responde a la operacionalización de las variables /categorías?										x	
¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?										x	
¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?										x	
¿Existe coherencia entre el ítem y el indicador/subcategoría?										x	
¿Existe coherencia entre variable e ítem?										x	
¿El número de ítems es adecuado?										x	
¿Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación?										x	
VALIDEZ											
APLICABLE					x	NO APLICABLE					
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES											
Validado por: GROBET AMADO GUADALUPE CHUQUI										Fecha: 16 de agosto 2021	
Firma: 										e-mail: grobet.guadalupe@untrm.edu.pe	

INFORME GENERAL DE OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Muy Deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

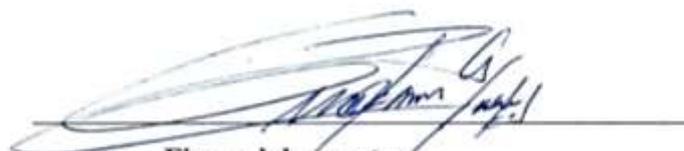
Criterios	Indicadores	1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están redactados con lenguaje claro, apropiado y acorde con las variables a estudiar					x
Objetividad	Considera que el instrumento recoge información objetiva según las variables, dimensiones e indicadores				x	
Actualidad	El instrumento está acorde con el conocimiento científico, tecnológico y de innovación				x	
Organización	Los ítems muestran una estructura lógica según la operacionalización de variables, y permiten hacer inferencias lógicas				x	
Metodología	Existe relación y coherencia entre la técnica e instrumento de recolección de datos, responden a los objetivos de la investigación					x
Coherencia	Los ítems del instrumento expresan relación con las dimensiones e indicadores de las variables					x
Consistencia	La información que se pretende recolectar ayudará a la consecución de los objetivos propuestos				x	
Suficiencia	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad de acorde a la operacionalización de variables				x	
Intencionalidad	Los ítems son coherentes con el tipo de investigación planteada, así como con la hipótesis y objetivos				x	
Eficacia	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento				x	

Nota: Se considera como un instrumento válido y aplicable con un puntaje mínimo de 41, caso contrario es no aplicable.

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Cumple con los parámetros de la investigación por tanto es aplicable

III. PROMEDIO VALORADO: 43



Firma del experto

Nombre: Grobet Amado Guadalupe Chuqui

DNI: 44143035

e-mail: grobet.guadalupe@untrm.edu.pe

CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO.

Yo, **Grobet Amado Guadalupe Chuqui** con DNI N° **44143035** a través de la presente certifico que realice el juicio de experto del instrumento diseñado por la **Bach. Marloly Gil Epquín**, con DNI N° **71997730** para la investigación referente a la tesis de grado titulado **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA DISMAR CINCO S.R.L. SEDE CHACHAPOYAS, EN LA REGIÓN AMAZONAS, 2020** que es un requisito fundamental para optar **EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS** en la UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS.

Chachapoyas, 16 de agosto de 2021.

Atentamente,



Firma del experto

Nombre: Grobet Amado Guadalupe Chuqui

DNI: 44143035

e-mail: grobet.guadalupe@untrm.edu.pe

Estimado Investigador (a):

Me dirigo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración para la revisión del instrumento de recolección de datos que se anexa, con el fin de determinar su validez, para ser aplicado en la tesis titulada **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA DISMAR CINCO S.R.L. SEDE CHACHAPOYAS, EN LA REGIÓN AMAZONAS, 2020”**; requisito fundamental para optar el grado académico de licenciada en Administración de Empresas en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

Su participación es fundamental, ya que consistirá en analizar y evaluar la pertinencia de cada ítem del instrumento, esto se realizará con el fin de juzgar los aspectos y su concordancia con los objetivos, las variables, las dimensiones y los indicadores de la investigación, así como la recolección de la misma. Cualquier sugerencia o modificación que usted considere necesaria, será de gran utilidad en la validez del mismo.

Agradeciendo de antemano su ayuda, me despido de usted.



Bach. Marloly Gil Epquín

DNI: 71997730

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: Edward Enrique Rojas de la Puente
Profesión e Institución donde trabaja: Doctor en Administración de la Educación / Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza
Grados Obtenidos
Pregrado: Bach. en Educación Institución: Universidad Nacional de Cajamarca Año: 1992
Postgrado: Maestro en Lectura y Escritura Institución: Universidad de Carabobo Venezuela Año: 1993
Postgrado: Doctor en Administración de la Educación Institución: Universidad Privada César Vallejo Año: 2013

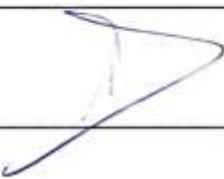
JUICIO DEL EXPERTO Y EVALUACIÓN GENERAL DEL INSTRUMENTO

Visto el instrumento: Cuestionario de gestión del talento humano y cultura organizacional

Que se utilizará en la investigación: Gestión del talento humano y su relación con la cultura organizacional de la empresa Dismar Cinco S.R.L. sede Chachapoyas, en la región Amazonas, 2020

Se realizan las siguientes observaciones:

ÍTE M	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un item por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje Adecuado con el nivel del informant e		Mide lo Que preten de		
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1	x		x		x		x		x		
2	x		x		x		x		x		
3	x		x		x		x		x		
4	x		x		x		x		x		
5	x		x		x		x		x		
6	x		x		x		x		x		
7	x		x		x		x		x		
8	x		x		x		x		x		
9	x		x		x		x		x		
10	x		x		x		x		x		
11	x		x		x		x		x		
12	x		x		x		x		x		
13	x		x		x		x		x		
14	x		x		x		x		x		
15	x		x		x		x		x		
16	x		x		x		x		x		
17	x		x		x		x		x		
18	x		x		x		x		x		
19	x		x		x		x		x		
20	x		x		x		x		x		
21	x		x		x		x		x		
22	x		x		x		x		x		

23	x		x		x		x		x		
24	x		x		x		x		x		
25	x		x		x		x		x		
26	x		x		x		x		x		
27	x		x		x		x		x		
28	x		x		x		x		x		
29	x		x		x		x		x		
30	x		x		x		x		x		
31	x		x		x		x		x		
32	x		x		x		x		x		
33	x		x		x		x		x		
Aspectos Generales									x		
¿El instrumento responde al título de investigación?									x		
¿El instrumento responde a los objetivos del problema?									x		
¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?									x		
¿El instrumento, responde a la operacionalización de las variables /categorías?									x		
¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?									x		
¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?									x		
¿Existe coherencia entre el ítem y el indicador/subcategoría?									x		
¿Existe coherencia entre variable e ítem?									x		
¿El número de ítems es adecuado?									x		
¿Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación?									x		
VALIDEZ											
APLICABLE					x	NO APLICABLE					
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES											
Validado por: EDWARD ENRIQUE ROJAS DE LA PUENTE									Fecha: 16 de agosto 2021		
Firma: 									e-mail: edward.delapuate@untrm.edu.pe		

INFORME GENERAL DE OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Muy Deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

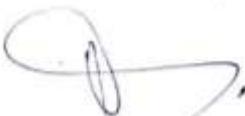
Criterios	Indicadores	1	2	3	4	5
Claridad	Los items están redactados con lenguaje claro, apropiado y acorde con las variables a estudiar					x
Objetividad	Considera que el instrumento recoge información objetiva según las variables, dimensiones e indicadores					x
Actualidad	El instrumento está acorde con el conocimiento científico, tecnológico y de innovación				x	
Organización	Los items muestran una estructura lógica según la operacionalización de variables, y permiten hacer inferencias lógicas				x	
Metodología	Existe relación y coherencia entre la técnica e instrumento de recolección de datos, responden a los objetivos de la investigación					x
Coherencia	Los items del instrumento expresan relación con las dimensiones e indicadores de las variables					x
Consistencia	La información que se pretende recolectar ayudará a la consecución de los objetivos propuestos				x	
Suficiencia	Los items del instrumento son suficientes en cantidad y calidad de acorde a la operacionalización de variables				x	
Intencionalidad	Los items son coherentes con el tipo de investigación planteada, así como con la hipótesis y objetivos					x
Eficacia	La redacción de los items concuerda con la escala valorativa del instrumento					x

Nota: Se considera como un instrumento válido y aplicable con un puntaje mínimo de 41, caso contrario es no aplicable.

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Cumple con los parámetros de la investigación por tanto es aplicable

III. PROMEDIO VALORADO: 46



Firma del experto

Nombre: Edward Enrique Rojas de la Puente

DNI: 26673622

e-mail: edward.delapuate@untrm.edu.pe

CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO.

Yo, **Edward Enrique Rojas de la Puente** con DNI N° **26673622** a través de la presente certifico que realice el juicio de experto del instrumento diseñado por la **Bach. Marloly Gil Epquín**, con DNI N° **71997730** para la investigación referente a la tesis de grado titulado **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA DISMAR CINCO S.R.L. SEDE CHACHAPOYAS, EN LA REGIÓN AMAZONAS, 2020** que es un requisito fundamental para optar **EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS** en la **UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**.

Chachapoyas, 16 de agosto de 2021.

Atentamente,



Firma del experto

Nombre: Edward Enrique Rojas de la Puente

DNI: 26673622

e-mail:edward.delapuate@untrm.edu.pe

Anexo 5

Base de datos de estudio

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																			
Íte m	Desempeño Laboral						Comunicación interpersonal						Liderazgo						Total
	1	2	3	4	5	D1	6	7	8	9	10	D2	11	12	13	14	15	D3	
1	5	5	5	4	4	23	5	3	5	4	5	22	5	5	5	4	4	23	68
2	5	5	5	5	4	24	5	4	5	4	5	23	5	5	5	4	4	23	70
3	5	4	5	5	3	22	5	5	3	5	5	23	5	3	4	4	5	21	66
4	4	4	4	5	3	20	4	2	4	4	3	17	4	3	5	3	2	17	54
5	3	4	4	4	3	18	4	4	4	4	3	19	5	5	4	4	3	21	58
6	5	5	4	5	3	22	4	3	3	4	4	18	3	4	4	3	3	17	57
7	4	5	3	5	4	21	2	4	5	4	5	20	4	3	5	5	2	19	60
8	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	60
9	3	2	3	2	4	14	2	4	2	1	3	12	4	3	4	3	4	18	44
10	5	3	2	5	5	20	2	1	5	4	5	17	5	2	5	4	4	20	57
11	5	4	4	5	4	22	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20	64
12	5	4	4	4	3	20	5	5	3	4	5	22	3	4	5	3	4	19	61
13	4	4	4	4	4	20	5	2	4	4	5	20	5	4	5	4	2	20	60
14	3	2	3	1	5	14	5	2	3	1	4	15	3	3	4	5	5	20	49
15	3	4	3	2	3	15	4	3	4	5	5	21	5	3	5	4	3	20	56
16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	60
17	4	4	4	5	4	21	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20	63
18	4	4	5	4	5	22	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24	70
19	5	4	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	73

CULTURA ORGANIZACIONAL																						
Ítem	Autonomía Organizacional							Comportamiento Organizacional							Identidad Organizacional							Total
	1	2	3	4	5	6	D1	7	8	9	10	11	12	D2	13	14	15	16	17	18	D3	
1	4	5	5	5	5	5	29	5	4	4	5	5	5	28	1	5	5	5	5	5	26	83
2	4	5	5	5	5	5	29	5	5	4	5	5	5	29	2	5	5	5	5	5	27	85
3	5	5	4	5	3	5	27	5	5	4	3	5	3	25	3	5	4	5	4	3	24	76
4	3	4	4	4	2	4	21	4	5	3	4	4	3	23	5	4	4	4	4	3	24	68
5	4	5	4	4	4	4	25	5	5	4	5	5	4	28	5	4	4	5	4	4	26	79
6	3	4	3	3	4	3	20	4	4	3	4	4	3	22	3	4	3	4	3	3	20	62
7	3	4	5	4	1	4	21	5	4	2	3	4	4	22	1	5	5	4	5	3	23	66
8	4	5	4	4	4	4	25	4	5	2	4	4	4	23	2	4	4	4	4	3	21	69
9	2	3	2	3	1	3	14	4	2	1	2	2	2	13	3	2	3	3	1	1	13	40
10	4	4	5	5	5	5	28	5	5	2	2	5	2	21	4	4	5	4	2	2	21	70
11	4	4	4	4	4	3	23	5	4	4	4	4	4	25	3	5	4	4	4	4	24	72
12	3	4	4	5	4	5	25	4	3	4	4	5	4	24	3	4	4	5	3	4	23	72
13	5	5	5	5	2	5	27	5	5	2	2	4	3	21	1	4	5	4	1	4	19	67
14	3	3	4	4	2	3	19	1	5	1	3	4	3	17	2	3	2	3	3	3	16	52
15	4	5	5	4	3	4	25	5	5	4	4	4	4	26	5	3	4	3	4	5	24	75
16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	72
17	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	72
18	4	4	4	4	4	5	25	5	4	5	4	5	5	28	5	4	5	4	2	4	24	77
19	4	4	4	4	4	5	25	4	5	4	4	5	4	26	4	4	4	4	4	3	23	74

Anexo 6

Correlación general de variables y dimensiones propuestas

		Desempeño Laboral	Comunicación interpersonal	Liderazgo	GESTIÓN DEL TALENTO O HUMANO	Autonomía del personal	Comportamiento Organizacional	Identidad Organizacional	CULTURA ORGANIZACIONAL
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,731**	,433	,858**	,593**	,651**	,621**	,670**
	Sig. (bilateral)		,000	,064	,000	,007	,003	,005	,002
	N	19	19	19	19	19	19	19	19
Comunicación interpersonal	Correlación de Pearson	,731**	1	,693**	,947**	,706**	,839**	,713**	,813**
	Sig. (bilateral)	,000		,001	,000	,001	,000	,001	,000
	N	19	19	19	19	19	19	19	19
Liderazgo	Correlación de Pearson	,433	,693**	1	,780**	,599**	,618**	,460*	,605**
	Sig. (bilateral)	,064	,001		,000	,007	,005	,047	,006
	N	19	19	19	19	19	19	19	19
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Correlación de Pearson	,858**	,947**	,780**	1	,732**	,820**	,706**	,813**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,000
	N	19	19	19	19	19	19	19	19

Autonomía del personal	Correlación de Pearson	,593**	,706**	,599**	,732**	1	,754**	,699**	,882**
	Sig. (bilateral)	,007	,001	,007	,000		,000	,001	,000
	N	19	19	19	19	19	19	19	19
Comportamiento Organizacional	Correlación de Pearson	,651**	,839**	,618**	,820**	,754**	1	,925**	,963**
	Sig. (bilateral)	,003	,000	,005	,000	,000		,000	,000
	N	19	19	19	19	19	19	19	19
Identidad Organizacional	Correlación de Pearson	,621**	,713**	,460*	,706**	,699**	,925**	1	,940**
	Sig. (bilateral)	,005	,001	,047	,001	,001	,000		,000
	N	19	19	19	19	19	19	19	19
CULTURA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,670**	,813**	,605**	,813**	,882**	,963**	,940**	1
	Sig. (bilateral)	,002	,000	,006	,000	,000	,000	,000	
	N	19	19	19	19	19	19	19	19

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Anexo 7

Fotos de trabajo de campo

