



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

Gestión del talento humano en el compromiso organizacional de los
colaboradores de una empresa de mantenimiento, Lima - 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Hurtado Lopez, Kelly Laura ([ORCID: 0000-0002-7210-6096](https://orcid.org/0000-0002-7210-6096))

ASESOR:

Dr. Zarate Ruiz, Gustavo Ernesto ([ORCID: 0000-0002-0565-0577](https://orcid.org/0000-0002-0565-0577))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de Gestión del Talento Humano

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres y hermano por todo el apoyo incondicional brindado en el transcurso de mis estudios.

Agradecimiento

Agradezco a mi jefe por el apoyo incondicional que me brinda, dándome así la oportunidad de realizar uno de mis objetivos.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimiento	12
3.6. Método de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	25
ANEXOS	30

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Prueba de normalidad</i>	18
Tabla 2 <i>Prueba de variabilidad de la hipótesis general y específicas</i>	19

Índice de figuras

Figura 1	<i>Niveles de la variable gestión del talento humano</i>	14
Figura 2	<i>Niveles de gestión del talento humano por dimensiones</i>	15
Figura 3	<i>Niveles de percepción de la variable compromiso organizacional</i>	16
Figura 4	<i>Niveles de compromiso organizacional por dimensiones</i>	17

Resumen

El trabajo de investigación propuesto lleva como título: Gestión del talento humano en el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de mantenimiento, Lima-2022. Tuvo como propósito determinar la influencia entre las variables gestión del talento humano en el compromiso organizacional. Para sustentar la tesis de investigación se apeló a las bases teóricas de Chiavenato (2020) sobre la definición de la variable gestión del talento humano, además se mencionó a Meyer & Allen (1991) citando a Hurtado (2017) para definir a la variable compromiso organizacional.

La metodología es de tipo básica, el diseño es no experimental, no se manipularon las variables de estudio siendo de corte transversal – correlacional causal. La población fue formada por 70 colaboradores que pertenecen a la empresa estudiada. El método aplicado fue hipotético deductivo, para la prueba de hipótesis se empelo la prueba de Chi-cuadrada.

Como resultado obtenido fue que gestión del talento humano influye de forma baja al compromiso organizacional, en cuanto al logaritmo de verosimilitud es 16.774; siendo reforzado por $p = 0,04 < 0.05$.

Palabras clave: Gestión del talento humano, compromiso organizacional, objetivos.

Abstract

The proposed research work is entitled: Management of human talent in the organizational commitment of the collaborators of a maintenance company, Lima-2022. Its purpose was to determine the influence between the variables of human talent management in organizational commitment. To support the research thesis, the theoretical bases of Chiavenato (2020) on the definition of the human talent management variable were appealed to, in addition, Meyer & Allen (1991) was mentioned, citing Hurtado (2017) to define the commitment variable. organizational. The methodology is basic, the design is non-experimental, the study variables were not manipulated, being cross-sectional - causal correlational. The population was formed by 70 collaborators who belong to the company studied. The method applied was hypothetical deductive, for the hypothesis test the Chi-square test was used. The result obtained was that human talent management has a low influence on organizational commitment, in terms of the logarithm of likelihood is 16,774; being reinforced by $p = 0.04 < 0.05$.

Keywords: *Human talent management, organizational commitment, objectives*

I. INTRODUCCIÓN

La compañía ha reactivado sus actividades de manera parcial debido a la pandemia COVID-19; la organización se dedica a brindar servicios de limpieza a diferentes entidades a nivel nacional, tuvo que paralizar todas las funciones conforme al decreto que dictaminó el gobierno. Asimismo, el gerente al ver la situación tuvo que tomar decisiones para no parar con su trabajo totalmente y así evitar problemas a corto plazo, un porcentaje del personal laboró de forma remota.

En el contexto internacional, Dayarathna et al. (2020) citando a Castro et al. (2020), informó que por el estado de emergencia sanitaria varias organizaciones tuvieron problemas para desarrollar sus actividades ya que no tenían sus procesos sistematizados de forma completa, lo que dificultó la realización de diversas funciones como la selección de personas entre otros; asimismo se tuvo que elaborar un plan de acción para poder capacitar al personal, lo que conlleva al personal a sentirse más comprometido con la organización.

A nivel nacional, Reyes et al. (2021) citando a Campaña-Lara et al. (2021), indicó que por pandemia todos los procesos que están relacionados con gestión del talento tuvieron que modificarse ya que presentó inconvenientes en sus distintos procesos lo cual perjudicó en el desenvolvimiento del trabajo; por ello se planteó un plan de trabajo donde se consideró que el CO es parte fundamental, para que las personas sientan la confianza y así obtener resultados positivos.

A nivel local, la preocupación de los trabajadores fue conservar su estabilidad laboral, en un inicio empezaron a ejercer sus funciones de manera remota, pero tuvieron problemas ya que no todos estaban debidamente capacitados y no contaban con los equipos necesarios, provocando a que varios se retiraran porque no veían el compromiso de la empresa con sus colaboradores. Campodonico (2020) mencionó que todas las áreas tienen como propósito promover novedades como las habilidades de cada equipo de trabajo y dar a conocer las nuevas herramientas digitales que hay en el entorno. Respecto a lo que está pasando por el COVID- 19, la pérdida en los trabajos ha incrementado de manera acelerada, para contrarrestar lo sucedido se implementará o rediseñará los procesos como también enfocarnos en los equipos de trabajo. También va cambiar la forma de medir los indicadores de gestión de calidad ya que los trabajos son remotos,

implementando nuevas herramientas digitales para poder realizar la medición. Peralta et al. (2020) manifestó que el teletrabajo tuvo un impacto eficaz dentro de cada empresa ya que ponen en práctica todos los recursos tecnológicos y las capacitaciones son más constantes.

De acuerdo a la coyuntura se tuvo que afrontar el reto de realizar un mejor control de los trabajadores sin disminuir la productividad de trabajo, siendo inquietante el estado sanitario que se vive. Por lo cual se necesita enfocar lo puntos a reestructurar como la elección del personal, formación y mejora de procedimientos que abarcan dentro de cada proceso, permitiéndonos implementar técnicas, roles o acciones específicas acorde a las características que se tenga dentro del grupo humano. El CLAD (2018), indica que debemos seguir ciertas características para tener trabajadores que ayuden a obtener una calidad óptima en todos los servicios que se brinda.

Mientras que con el compromiso vamos a detectar qué cantidad de trabajadores se sienten identificados con la institución de forma efectiva, continúa y según las normas que ha estipulado la empresa. Según Coronado-Guzmán et al. (2020) mencionó, la empresa que muestre lealtad y compromiso hacia sus trabajadores proporcionarán más seguridad ante una eventualidad que se presente. CCL (2020) mencionaron propuestas que se pueden implementar para reactivar la economía como también que una de las áreas más involucradas es GTH ya que toman medidas en realizar capacitaciones constantes al personal, reuniones de diversos temas como manejo de emociones, todo ello es para poder interactuar con todo el personal.

De acuerdo a lo planteado, la empresa presenta problemas en gestión del talento humano siendo la raíz su falta de compromiso al personal. Ahora nos planteamos el problema: ¿Cómo influye la gestión del talento humano en el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de mantenimiento, Lima-2022?; y como problemas específicos: (i) ¿De qué manera influye la selección de personas en el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de mantenimiento, Lima-2022?; (ii) ¿De qué manera influye la capacitación de personas en el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de mantenimiento, Lima-2022?; (iii) ¿De qué

manera influye el desarrollo de personas en el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de mantenimiento, Lima-2022?.

Asimismo, Fernández (2020) separó las justificaciones como teórica, metodológica y práctica. El presente estudio surge por distintos contratiempos que se manifiestan en la empresa, lo que afectó tanto en GTH como falta de compromiso de los colaboradores; por ello se justifica: En lo teórico, se localizaron ciertas deficiencias en ambas variables, por ello se refuerza con las técnicas de administración lo que permitirá solucionar inconvenientes de los colaboradores donde se reflejará mediante el compromiso, mejorando las decisiones a tomar. En lo práctico, para determinar la influencia entre GTH en el CO en los colaboradores de una empresa de mantenimiento, ya que permitirá tomar acciones que favorezcan a la empresa. En lo metodológico, se reunió la información con dos encuestas, que están conformadas por dimensiones e indicadores de cada una de las variables, lo que va permitir demostrar ante el estudio la confiabilidad mediante el proceso de datos con el SSPS.

Por ello se muestra que el objetivo general es: Determinar la influencia de gestión del talento humano en el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de mantenimiento, Lima-2022; y los específicos: (i) Determinar la influencia de selección de personas en el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de mantenimiento, Lima-2022, (ii) Determinar la influencia de desarrollo de personas en el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de mantenimiento, Lima-2022; (iii) Determinar la influencia de capacitación de personas en el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de mantenimiento, Lima-2022.

Se consideró como una hipótesis general: Gestión del talento humano influye en el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de mantenimiento, Lima-2022; y las hipótesis específicas: (i) Selección de personas influye en el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de mantenimiento, Lima-2022; (ii) Desarrollo de personas influye en el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de mantenimiento, Lima-2022; (iii) Capacitación de personas influye en el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de mantenimiento, Lima-2022.

II. MARCO TEÓRICO

Luego de revisar varios artículos científicos relacionado a las variables de estudio se muestran los antecedentes de investigación; en el contexto nacional según Ames (2021) tuvo como objetivo identificar si hay influencia ante la GTH como en el CO lo cual permitirá establecer prácticas que fomenten a la gestión y disminuyan la escasez de los indicadores. Se aplicó el enfoque cuantitativa-descriptiva; estuvo conformada como muestra 50 personas. Finalmente nos dio como resultado la confiabilidad de 0,80 lo que indicó que debemos hacer monitoreos y fortalecer las actitudes ante el compromiso organizacional ya que mediante ello obtendremos resultados óptimos.

De acuerdo con Anchelia et al. (2021) tuvo la finalidad de determinar el enlace que hay entre el compromiso y gestión; demostró que mediante reconocimientos los colaboradores se comprometen más con la organización reflejando el progreso de manera positiva. El método aplicado fue cuantitativo, no experimental, con muestra de 88 colaboradores. Los resultados obtenidos por el alfa de Cronbach fueron que 0,885 y 0,801 concluyendo que si existe una relación positiva decretándose que ante un buen manejo de la gestión el compromiso se elevará gradualmente.

Al respecto Estrada et al. (2020), teniendo como objetivo identificar el compromiso que tienen el personal con la organización; lo que nos dice que cada persona se involucra con la empresa donde está trabajando aceptando las políticas y/o las directivas que están establecidas dentro de la organización, tanto así se puede decir que el compromiso se da mediante una etapa psicológica permitiéndonos mostrar que debe existir una conexión en las metas que tiene la empresa con las metas personales. El diseño aplicado fue correlacional con una muestra de 83 personas, permitiendo estos datos ingresados en el programa SPSS nos dan como resultado que la rho es 0,724 y el nivel de significancia es $p=0,05$.

Por otro lado, Rojas et al. (2020) mencionó como objetivo determinar un grado de repercusión en la productividad y talento humano, reclutando profesionales con grandes capacidades que posean una gran interpretación al momento de brindar sus servicios a los clientes demostrando su dedicación al servicio. La metódica del estudio fue cuantitativa, no experimental, el diseño descriptivo correlacional, una muestra se realizó a 78 trabajadores. Obteniendo como resultado 87.5% que se

debe tomar en cuenta diversos factores antes de contratar a un trabajador como las habilidades, competencias ya que depende de ello que la productividad mejore.

Por último, Pacovilca et al. (2019) tuvo como objetivo distinguir y perfeccionar las habilidades de cada uno de sus trabajadores, mostrando así que el compromiso organizacional es parte esencial en GTH. Como investigación es cuantitativo teniendo un nivel descriptivo correlacional, se utilizó para la muestra 316 personas. En conclusión, se indicó que si hay una correlación $\rho=0,912$ con significancia de $p=0,010$.

Oседа et al. (2018) manifestó que el objetivo fue buscar una relación directa en el compromiso organizacional. La investigación fue cuantitativo correlacional, de diseño no experimental, utilizó como instrumento la encuesta por cada variable, la muestra se conformó por 210 trabajadores. Dando como resultado la $\rho = 0,946$; indicando así que habiendo un mejor compromiso organizacional las actitudes de cada colaborador serán positivas.

A nivel internacional, Alves et al. (2020) en el artículo de investigación indicó como objetivo evaluar las diferentes estrategias donde visualizo cual fue el impacto que tuvo ante el compromiso de cada uno de los individuos. La metódica fue cuantitativa, diseño no experimental-transversal; la muestra es 172 individuos. Al momento de procesar los datos, nos arrojó que $\rho=0,776$ demostró que el compromiso que tiene cada trabajador es alto, ya que se involucran y se identifican con la empresa.

Pedraza (2020) cuya investigación tuvo como objetivo analizar la gestión, satisfacción y CO de cada uno de estos puntos para dar una solución ante algún imprevisto. La metodología que usó es cuantitativa siendo no experimental con un corte transversal; el instrumento que se aplicó fue cuestionario teniendo una muestra de 84 personas. Los resultados reflejaron que el compromiso organizacional tiene Rho Spearman= $0,865$ y la fiabilidad es de $0,907$ dando una relación positiva. Se concluyó que hay prácticas que ayudaron a fortalecer los conocimientos permitiendo de esa forma que los empleados se comprometan más con la compañía.

Según Maldonado et al. (2020) tuvo como finalidad establecer las categorías de gestión del talento humano, pretendiendo encontrar una solución con profesionales competitivos, como método fue cuantitativo-transversal, tuvieron como muestra 32

colaboradores y se recopiló la información mediante una encuesta. Dando así la $\rho = 0,962$ lo cual demostró que hay una relación con GTH, concluyendo así que los diferentes niveles de la gestión son importantes ya que permitirá el crecimiento de los trabajadores y por ende también la empresa crecerá.

Luna et al. (2020) cuya investigación tuvo como finalidad analizar la colisión en talent management tanto en las organizaciones privadas como públicas ya que el organizational commitment se podrá medir el compromiso de los colaboradores. La metodología es cuantitativa, con corte transversal; como muestra se obtuvieron de 104 colaboradores. Finalmente, $\text{Rho Spearman} = 0,90$ demostró que los trabajadores se encuentran identificados y demuestran su fidelidad cumpliendo de forma exitosa sus trabajos lo que llevó a que el CO de la empresa sea bueno.

También Vega et al. (2020) su finalidad fue evaluar distintos modelos del compromiso organizacional, recopilando como muestra de 250 pequeñas y medias empresas. Dio un resultado de 0,87 indicando que es confiable lo cual comprueba que hay influencia positiva del compromiso, mostrando que debemos seguir fortaleciendo el compromiso organizacional mediante las innovaciones lo que va orientarse con el desempeño organizacional; la comunicación dentro de las empresas debe ser de manera fluida en toda la organización ya que beneficiará en cumplir los objetivos trazados con mayor facilidad lo que genera la confianza y el compromiso de ellos para poder realizar en un ambiente más asertivo la toma de decisiones.

Pantoja-Kauffmann (2019) el objetivo fue determinar qué modelo de diagnóstico de organización se aplicó para la empresa, proponiendo el uso de recursos internos, también ver las ventajas competitivas que se van a dar por medio de organización integral. Como conclusión se trata de especificar un tipo de diagnóstico que favorezca a la organización permitiendo precisar la contribución que se tendrá para GTH, como aplicación de herramientas tecnológicas que brindaron facilidades para una mejora continua.

Según Ramírez et al. (2019) identificó que el objetivo es desempeñar un análisis con enfoque estratégico para la gestión del talento. Empleó el método cuantitativo-descriptivo, no experimental; reuniendo los datos mediante el cuestionario y tuvieron como muestra 55 trabajadores. Dando resultados significativos se hizo acompañamiento laboral, cambios a algunas políticas que ya estaban establecidas

en la empresa. Por ello, las modificaciones que se realizaron favorecieron a las áreas de su entorno y mostraron la eficiencia y eficacia del colaborador.

Asimismo, Ali et al. (2017) indicó que el objetivo es medir la conexión ante las variables de estudio como compromiso, liderazgo, promoviendo las innovaciones entre el personal donde se identificaron a los líderes que van ayudar a que el nivel de confianza se refuerce, aquí se observó como el compromiso afectivo logró que tengan éxito a diferencia que el compromiso normativo va ayudar a cumplir con las innovaciones siguiendo los parámetros. El enfoque es cuantitativo - no experimental, utilizó un cuestionario para obtener la información y la muestra es de 397 trabajadores. Finalmente, los resultados indicaron que hay efectos positivos el compromiso organizacional, como normativo y afectivo que influyen para el triunfo innovador.

Una vez que se analizó el contexto de las variables que se van a estudiar hemos observado que hay investigaciones que están relacionados con el tema, de lo que estuvieron desarrollados con enfoques diversos, a continuación, mencionaremos algunos:

Mamani (2019), su finalidad fue diagnosticar la conexión de GTH con la productividad dentro de la organización, realizando una exploración que tuvo como muestra 100 colaboradores, y su diseño fue no experimental de tipo correlacional. Se detectaron errores en los procedimientos por lo cual se hicieron cambios que favorezcan a la organización y a sus trabajadores, esto reflejó cambios positivos ayudando a que el compromiso se fortalezca y que la productividad aumente.

También, Ramírez (2019), tuvo como finalidad especificar la gestión del talento, la metódica aplicada fue cuantitativa con diseño no experimental. Su muestra se conformó por 38 empresas de servicio, la encuesta fue una de técnica que utilizó como instrumento un cuestionario. Concluyendo así el Alpha de Cronbach fue 0,91 indicando que la confiabilidad es alta, con lo que logró perfeccionar la gestión del talento y ayudó a los procedimientos ya existentes a ser reevaluados para que sigan con la mejora continua y de esa forma reflejan los cambios que hubo a mediado plazo, fortaleciendo el compromiso del empleado con el empleador.

Ávila et al. (2019) mencionó que el objetivo fue encontrar un nuevo instrumento que va permitir realizar una mejor evaluación del compromiso. La metodología es cuantitativa-no experimental, como muestra se formó 706 personas. Dando el

resultado $\rho = 0,92$ refiriéndose que la evaluación sirve para medir el compromiso. Finalmente podemos decir que la evaluación que se realizó fue efectiva para comprobar cuán comprometidos se sienten los trabajadores y así incrementalmente la satisfacción del personal y disminuya la rotación.

Asimismo, Vera-Barbosa et al. (2019), su objetivo primordial fue reconocer cuales son los menesteres de talento humano. De acuerdo a la muestra que utilizaron, las personas que conforman las pymes de las cuales estuvieron conformados por 30 empresas de las cuales se encuestó mediante un cuestionario. El diseño es no experimental con un enfoque cuantitativo que obtuvieron como resultado que las grandes o pequeñas empresas cuentan con la gestión del talento humano solo brindaran innovaciones o dar mejores estrategias para que el área sea idónea. La conclusión de este artículo es que las pymes deben realizar una mejor toma de decisiones ya que al hacerlas está afectando al crecimiento en la empresa.

Según Abril (2018) mencionó que se deben realizar cambios para la mejoría de los procesos poniendo en práctica en el área correspondiente, lo que va demostrar las acciones instantáneas que se están ejecutando.

Aldana et al. (2018), nos indicó que la investigación que realizaron en la institución para conocer el compromiso estuvo basada en varios estudios que estuvieron dirigidos a los trabajadores, lo que va permitir entablar o sensibilizar la conexión que hay entre los trabajadores y jefes lo que nos permitirá a cumplir de forma objetiva y eficiente las metas.

Por último, Armas et al. (2017) resaltó que si una empresa no realiza cambios dentro los procesos no avanza en su crecimiento y eso puede llevar a que cierren, es así que al momento de implementar nuevos procesos dentro de ellos están las personas que son la fuente principal para desarrollarlos.

Las teorías relacionadas con gestión del talento humano, según Chiavenato (2020) indicó que los ejecutivos de las empresas deben anteponer e implementar políticas que se enfoquen en alcanzar objetivos trazados. Reforzando con Del Castillo (2017), manifestó que el talento humano es valioso como fundamental para una empresa, lo cual nos indica los diferentes procesos, directivas, etc., dentro de la organización ya que ayudan a saber las habilidades y competencias de cada personal.

La primera dimensión selección de personas, fundamentado con Chiavenato (2020), cuando la organización hace un requerimiento de convocatoria para realizar el llamamiento de profesionales destacados para un puesto solicitado, las evaluaciones se realizan de acuerdo a los procesos estratégicos, utilizando las diversas herramientas y plataformas virtuales. Teniendo en cuenta que la selección de personal es un medio de comunicación entre ambas partes donde se transmite e informa.

Ahora bien, la segunda dimensión desarrollo de personas apoyado en Chiavenato (2020), tiene como fin buscar el crecimiento profesional y personal de los colaboradores que integran la organización.

Por último, la tercera dimensión capacitación de personas justificado en Chiavenato (2020), se busca que los colaboradores se mantengan actualizados para que exploren mejor sus habilidades y su finalidad es hacer crecer la productividad.

Ahora la teoría sobre el compromiso organizacional nos basamos, Pinela et al. (2019) manifestó lo importante que es el compromiso, para ello debemos de identificar las habilidades que posee cada trabajador y de las innovaciones que ellos puedan plantear con un enfoque distinto, todo se reflejará mediante indicadores que van a medir las variables que se están estudiando y así poder llegar a determinar cuál es la relación que tienen ambas y cómo benefician para este estudio.

Tanto, Sandoval et al. (2018) citan a Robbins (2004) mostró que los trabajadores que están identificados con la empresa tienen la prioridad de ser parte de ella misma. De la misma forma los empleados que sienten la empresa como suya demuestran un trabajo eficiente y de calidad ellos son los que están más comprometidos con la institución.

En base a lo mencionado con distintas teorías Meyer & Allen (1991) dijo Hurtado (2017) dice que el compromiso organizacional se basa en la conexión de la persona y empresa, ya que hay distintos modelos. En cuanto a las dimensiones van hacer compromiso afectivo, continuidad y normativa.

Con respeto a la primera dimensión compromiso afectivo basado en Meyer & Allen (1991) dijo Hurtado (2017) nos habla del vínculo que existe entre los trabajadores con la organización, los cuales brindan beneficios para que los

trabajadores se sientan afortunados de esa misma forma motivados y no disminuyan su productividad y hagan crecer mucho más a la organización.

Para la segunda dimensión compromiso continuidad, fundamentado con Meyer & Allen (1991) dijo Hurtado (2017) aludió como referencia que hay un enlace entre organización y trabajadores, lo que nos indica que cada empleado evalúa su permanencia en la empresa con distintos indicadores como económico, beneficios, etc. Ante todo, el trabajador va anteponer su estabilidad siempre y cuando se sienta como en la empresa y si los beneficios que le ofrecen le convengan.

Por último, la tercera dimensión compromiso normativa basado en Meyer & Allen (1991) dijo Hurtado (2017) significa que el trabajador forma parte de la empresa por decisión propia aceptando los beneficios que le puedan brindar o de lo contrario aceptando las pautas que indica la organización, es decir ser comprometidos y desempeñarse en las funciones que le indiquen cumpliendo así los objetivos que se evaluarán mediante indicadores de calidad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo básica lo que permitió analizar y explicar los resultados sin alterarlos, afirmó que no se quiere alterar la situación que actualmente existe sino reforzarla, ya que se evaluará la influencia de los elementos que tienen como finalidad conocer el compromiso de cada uno de ellos (Otero, 2018; Sánchez et al., 2018).

Por otro lado, el diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal, a fin de observar los procesos sin realizar manipulación de las variables en estudio y obteniendo los datos en un tiempo determinado, a fin de posteriormente analizarlos (Herbas, 2018; Hernández-Sampieri, 2018). Las encuestas fueron enviadas a los correos institucionales de cada colaborador adjuntando el enlace del Google Forms.

En adición a ello, fue correlacional causal por que indagaba determinar el motivo o consecuencia que tiene la variable gestión del talento humano en la variable compromiso organizacional.

3.2. Variables y operacionalización

Cada variable son representaciones de un componente que no se conoce en un contexto determinado. Señalando que una variable es única, la cual se puede medir y observar (Hernández-Sampieri, 2018).

Como variable 1: Gestión del Talento Humano, y la definición según Chiavenato (2020) menciona cómo gestionar miembros, empleados, capital humano y capital de conocimiento. Definición operacional, califica el conjunto de personas que tienen objetivos en común. Además, sus técnicas a menudo se describen como modos de acción correlacionados o roles específicos. Las dimensiones son: selección de personas, desarrollo de personas y capacitación de personas (Ver anexo 01).

La variable 2: Compromiso Organizacional y como definición se caracteriza por el enlace que hay entre el individuo y empresa, generando un impacto en la toma de decisiones como continuar o declinar en la organización (Hurtado, 2017) citando a (Meyer & Allen, 1991). Por otro lado, la definición operacional dice que el CO de los trabajadores de la empresa con lo cual se medirá a través del desarrollo de sus funciones. Mencionando como dimensiones: Compromiso afectivo, Compromiso continuidad y Compromiso normativo (Ver anexo 01).

3.3. Población, muestra y muestreo

Los conjuntos de personas formarán la población de una investigación designada, siendo parte del análisis donde mostraran diversas características, lo cual todo ello dará como resultado el trabajo de recolección de datos. Por ello decimos que la población va estar conformada por 120 colaboradores (Toledo, 2018).

En el criterio de inclusión, participan en la investigación los colaboradores que cuentan de tres años dentro de la empresa, y en el criterio de exclusión no participaran en el estudio los colaboradores que tienen 01 año en la empresa.

De acuerdo a la muestra estará constituida con 70 trabajadores de la empresa. Asimismo, la muestra es una fracción del total de la población que se va estudiar, es lo que se va procesar para obtener resultados (Hernández et al., 2018).

En la investigación el muestreo que se utilizará es no probabilístico, mencionando que la selección de las partes que obedece una circunstancia relacionada con diversas particularidades en el estudio que realiza el investigador (Hernández, et al., 2014).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La información se obtuvo por medio de distintos instrumentos que están diseñados para la metodología, por ello utilizan variedad de técnicas y otras herramientas que permitan ser manejadas por la persona que está investigando (Ver anexo 03).

Para la investigación se utilizará mediante una encuesta que va estar conformada por diversas preguntas, lo que nos va permitir recopilar la data de todos los trabajadores de la empresa (Gallardo, 2017). Según Ñaupas (2018) las encuestas fueron validadas por especialistas que dieron conformidad (Ver anexo 04); la medición de la fiabilidad se realizó con el Alfa de Cronbach dando como resultado para el primer instrumento 0,873 y el segundo instrumento dio como resultado de 0,765 (Ver anexo 05).

3.5. Procedimiento

Se realizó una recopilación de cada pauta en el progreso de la investigación; para iniciar se presentó un documento donde la empresa autoriza que se pueda implementar la investigación dentro de ella explicándole cual es el propósito para aplicar la investigación en la empresa. Mediante el instrumento que se aplicó que fue una encuesta para todos los colaboradores de la empresa se recopiló la data para poder procesar los datos en el SPSS 26 (Hernández, et al., 2014).

3.6. Método de análisis de datos

Respecto al instrumento que es la encuesta, lo cual se aplicará fue mediante un formulario de Google Forms, luego la respuesta se descargó en Microsoft Excel para poder procesarlos en el software SPSS 26 que nos ayudó a obtener los resultados, donde se representarán mediante tablas y gráficos (Mata, 2020; Zúñiga et al., 2018).

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación va ser orientada con las directivas que indicó la casa de estudios Universidad César Vallejo, son: el producto de investigación tiene que ser auténtico, las encuestas solo estar dirigidas a los colaboradores de la empresa, la información obtenida tiene que ser confidenciales y no alterados para que se puedan usar en el proceso de los datos (Moscoso, 2018).

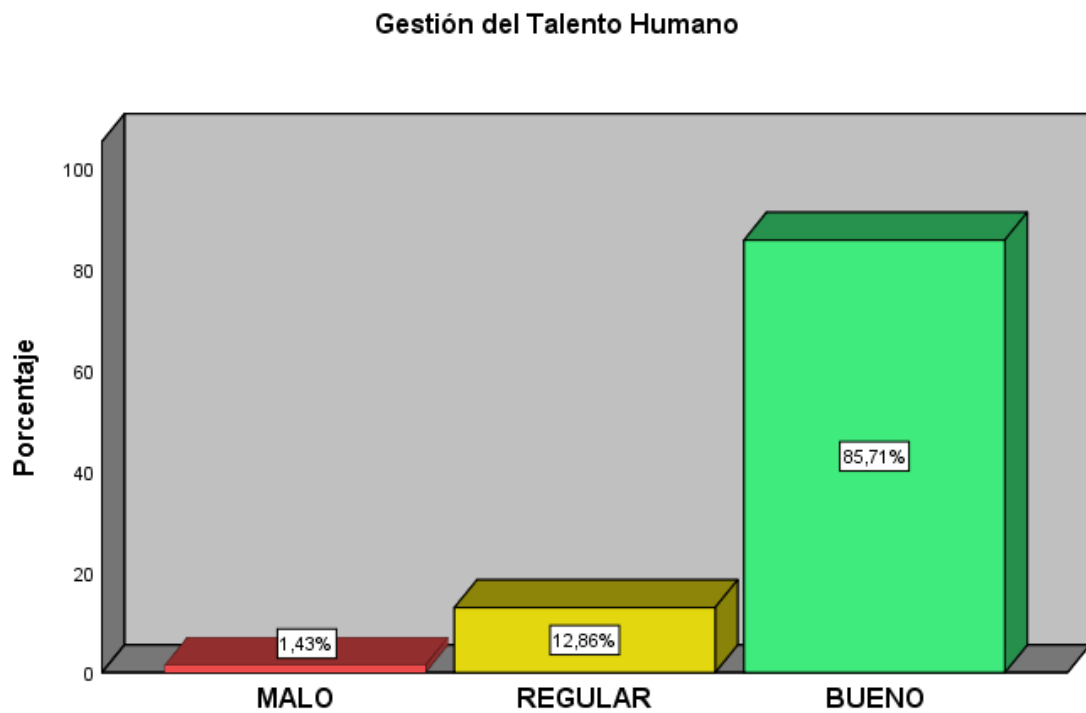
Los autores que se plantean como base para nuestras variables se implementan para los conceptos y distintas teorías por lo cual se pueden utilizar los libros digitales, libros físicos, artículos científicos. Todo el trabajo tiene que estar con las normas Apa y para verificar la similitud se utilizará el programa Turnitin, el que nos indicará si la investigación es plagio de otro trabajo de investigación o de lo contrario mostrará la originalidad.

IV. RESULTADOS

En este capítulo se explicarán los niveles de cada variable y su dimensión, para conocer cuál es el porcentaje de cada uno a continuación, lo detallamos:

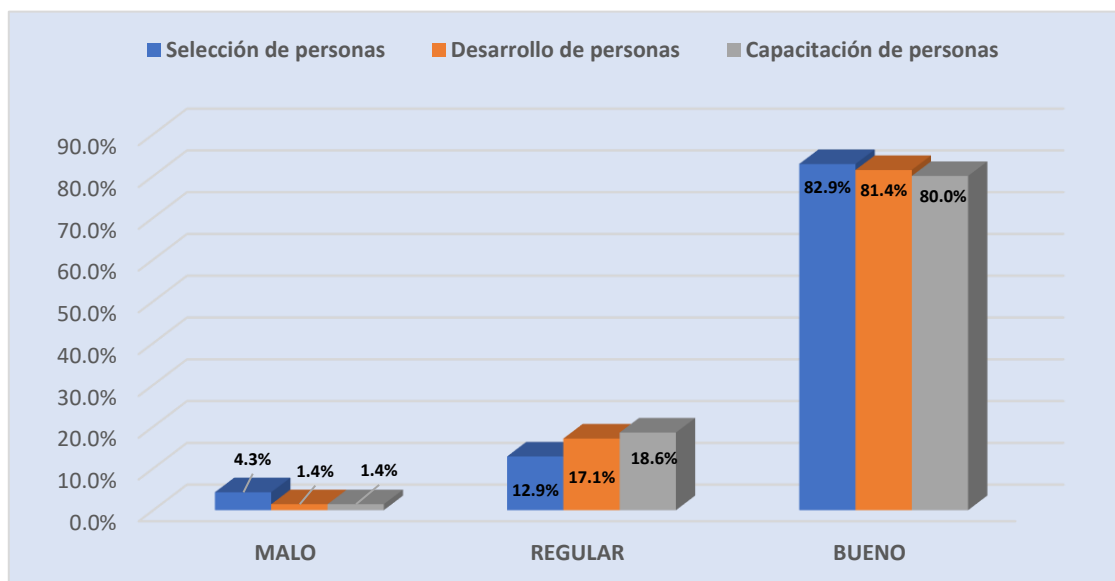
Resultados descriptivos

Figura 1 *Niveles de la variable gestión del talento humano*



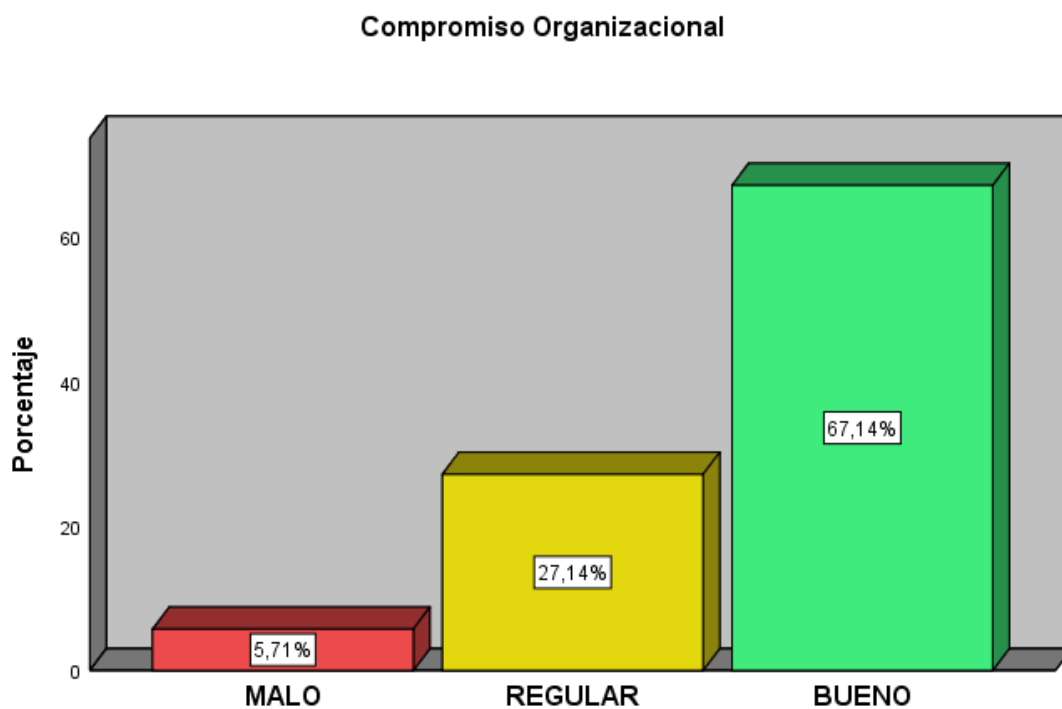
En la figura 1 se observa que los niveles de la variable gestión del talento humano tienen el mayor porcentaje en el nivel bueno con un 85,71% a diferencia con el 12,86% que manifiesta el nivel regular, por ello el nivel malo está conformado por el 1,43% de la población que fue encuesta.

Figura 2 Niveles de gestión del talento humano por dimensiones



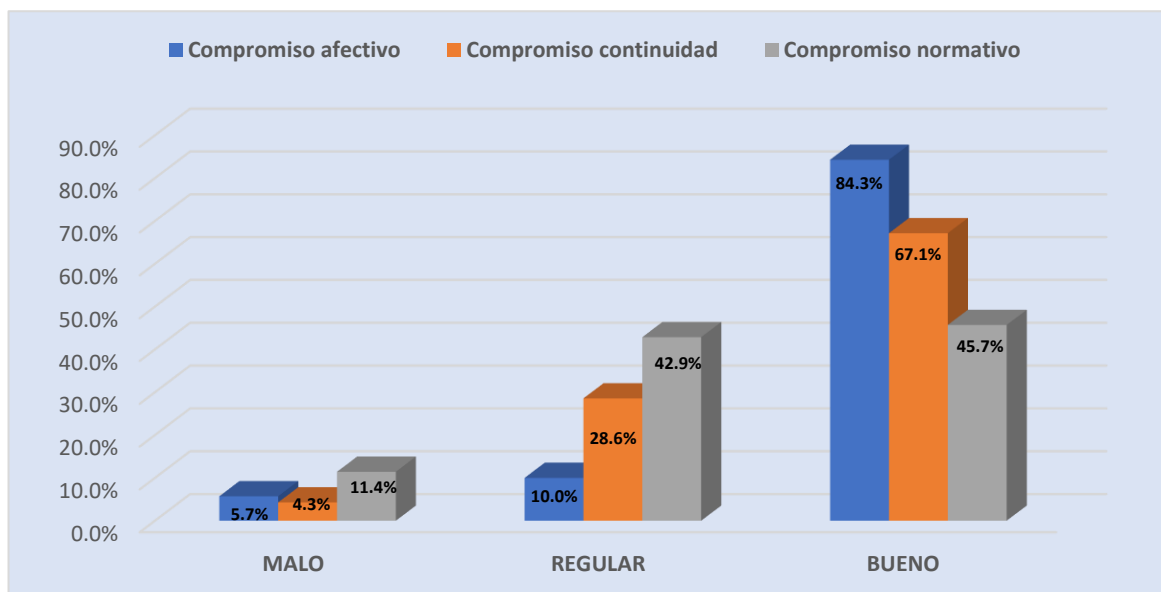
En la figura 2 se puede observar los niveles de las dimensiones de la variable gestión del talento humano dando como resultado, en la primera dimensión selección de personas, muestra que el 4.3% de la población tiene un nivel malo, el 12.9% un nivel regular, y el 82.9% un nivel bueno, siendo el sobresaliente en esta dimensión; respecto a la segunda dimensión desarrollo de personas el 1.4% de la población tiene un nivel malo, el 17.1% un nivel regular, y el 81.4% un nivel bueno, siendo el sobresaliente en esta dimensión. Finalmente, la tercera dimensión capacitación de personas el 1.4% de la población el nivel es malo, el 18.6% un nivel regular, y el 80% tiene un nivel bueno.

Figura 3 Niveles de percepción de la variable compromiso organizacional



En la figura 3 se puede observar los niveles de la variable compromiso organizacional, es así que el mayor porcentaje lo ubicamos en el nivel bueno con un 67,14% a diferencia con el 27,14% que manifiesta el nivel regular, por ello el nivel malo está conformado por el 5,71% de la población que fue encuesta.

Figura 4 *Niveles de compromiso organizacional por dimensiones*



En la figura 4 se puede observar los niveles de las dimensiones de la variable compromiso organizacional dando como resultado, en la primera dimensión compromiso afectivo, muestra que el 5.7% de la población tiene un nivel malo, el 10% un nivel regular, y el 84.3% un nivel bueno, siendo el sobresaliente en esta dimensión; respecto a la segunda dimensión compromiso continuidad el 4.3% de la población tiene un nivel malo, el 28.6% un nivel regular, y el 67.1% un nivel bueno, siendo el sobresaliente en esta dimensión. Finalmente, la tercera dimensión compromiso normativo el 11.4% de la población el nivel es malo, el 42.9% un nivel regular, y el 45.7% tiene un nivel bueno.

Resultados inferenciales

Prueba de normalidad

El análisis de normalidad se trabaja de la variable gestión del talento humano que es la variable independiente, asimismo se aplica para la variable dependiente que es compromiso organizacional y sus dimensiones para definir si se aplicará una prueba de tipo paramétrica no paramétrica. Como la muestra es mayor a 50 personas se ejecuta el test de normalidad de Kolmogórov-Smirnov (Molina, 2022).

Tabla 1 *Prueba de normalidad*

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Selección de personas	,253	70	,000	,869	70	,000
Desarrollo de personas	,284	70	,000	,833	70	,000
Capacitación de personas	,296	70	,000	,798	70	,000
Gestión del talento humano	,364	70	,000	,703	70	,000
Compromiso Organizacional	,127	70	,007	,943	70	,003

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo con la tabla uno, visualizamos que la variable GTH y sus dimensiones manifiestan un nivel de significancia menor a 0.05, entonces el nivel de significancia se puede constatar que los datos conseguidos no tienen una distribución normal; por ello se usará la prueba no paramétrica, lo que va permitir establecer el nivel de dependencia de la variable independiente frente a la variable dependiente, siendo el objetivo del estudio.

Prueba de hipótesis

Tabla 2 *Prueba de variabilidad de la hipótesis general y específicas*

Hipótesis	Variables	Logaritmo de verosimilitud	Chi-cuadrado	Sig. Bilateral	Pseudo Cuadrado de Nagelkerke	% de influencia x 100%
Hipótesis general	Gestión del talento humano*Compromiso organizacional	16.774	5.984	,040	,103	10.3%
Hipótesis específica 1	Selección de personas*Compromiso organizacional	27.383	19.345	,036	,305	30.5%
Hipótesis específica 2	Desarrollo de personas*Compromiso organizacional	24.912	25.034	,049	,380	38.0%
Hipótesis específica 3	Capacitación de personas*Compromiso organizacional	24.912	25.034	,034	,380	38.0%

Por medio del análisis del Chi-cuadrado para cada elemento se consiguió determinar la significancia bilateral de ambas variables como de sus dimensiones, obteniendo un p-valor menor al 0.05, por ello se indica que si hay dependencia entre las variables y dimensiones que se examinaron.

Con la hipótesis general se reconoce que la variable gestión del talento humano revela que su variabilidad es baja sobre compromiso organizacional de 10.3% de acuerdo al valor del pseudo cuadrado de Nagelkerke 0,103 y al p valor de 0,050. En la hipótesis específica 1 se manifiesta que la dimensión selección de personas tiene una variabilidad mediana sobre la variable compromiso organizacional 30.5% de acuerdo al valor del pseudo cuadrado de Nagelkerke 0,305 y al p valor de = 0,036. En la hipótesis específica 2 se manifiesta que la dimensión desarrollo de personas tiene una variabilidad alta sobre la variable compromiso organizacional 38% de acuerdo al valor del pseudo cuadrado de Nagelkerke 0,380 y al p valor de = 0,49. Por último, la hipótesis específica 3 se revela que la dimensión capacitación de personas tiene una variabilidad alta sobre la variable compromiso organizacional 38% de acuerdo al valor del pseudo cuadrado de Nagelkerke 0,380 y al p valor de 0,034.

V. DISCUSIÓN

El propósito del estudio es determinar la influencia entre GTH en el CO, de acuerdo a los resultados obtenidos en el estudio, proporcionaron datos verídicos que se recopilaron con los instrumentos que han sido validados por diversos expertos confiables, cabe mencionar que los instrumentos fueron suministrados mediante el Google Forms lo cual no provoca ningún tipo de alteración al momento de aplicarlos; también al procesar los datos nos mostró la fiabilidad de cada uno de los instrumentos que se aplicaron. Asimismo, con el estudio logrado se realiza la confrontación de los antecedentes citados en el marco teórico de una forma más puntual; lo cual se detallan a continuación:

La investigación, de acuerdo con el objetivo general busca determinar la influencia entre GTH en el CO de los colaboradores de una empresa de mantenimiento, Lima-2022. La figura 1 nos muestra que los niveles de la variable GTH mediante una encuesta que se realizó a los trabajadores de la empresa nos dio como resultado un porcentaje 85.71% lo que representa un nivel bueno a comparación del nivel regular y malo que sus porcentajes son de 12.86% y 1.43%.

En cambio, en la figura 3 observamos que los niveles de la variable CO nos dio como resultado que el 67.14% representa un nivel bueno a diferencia que el nivel regular y malo que tiene un porcentaje de 27.14% y 5.71%.

Es así que los niveles nos muestran que hay una influencia entre ambas variables pero que de igual forma se tiene que reforzar, por ello en la tabla 2 muestra en la hipótesis general que el resultado en la variabilidad de GTH en el compromiso organizacional es bajo, indicando que la influencia de 10.3% habiendo una significancia de 0,04.

Lo antedicho revela que la influencia que se tiene entre ambas variables es baja, teniendo que fortalecer los procesos; se contrastaron la información con Ames (2021) reforzó que mientras se fomente el compromiso en la organización y se realice un seguimiento gradual los resultados que se obtendrán serán beneficiosos para la empresa.

Es así que Anchelia (2021) quién manifestó que si el manejo de la gestión es efectivo el compromiso tendrá un aumento considerable y se reflejará en el trabajo de los colaboradores.

Además, Estrada (2020) señaló que el compromiso de cada colaborador es indispensable ya que aporta en el crecimiento de la empresa porque cumplen con las diferentes directivas establecidas, aceptando así los cambios que se puedan dar en la organización. Por ello decimos que al implementar o actualizar nuevos procesos en GTH favorecen y enriquecerán a la empresa porque ayudará al crecimiento de ella y los trabajadores se sentirán valorados (Abril, 2018).

Aldana et al. (2018) agregó que el compromiso se basa en entablar o sensibilizar el enlace que hay entre los colaboradores y jefes que permite que cumplan de forma eficiente y objetiva las metas indicadas.

Seguidamente, Pinela et al. (2019) manifestó que la GTH influye de manera positiva en el compromiso ya que se descubren las diferentes habilidades que poseen las personas lo que apoya en consolidar la transformación de algunos procedimientos con apoyo de la tecnología.

Por otro lado, nos permite que cada persona se identifique con la empresa y a su vez reforzar el compromiso de forma mutua, para así llegar a cumplir los objetivos que se tiene trazados (Sandoval et al., 2018).

Se concuerda con lo dicho por Meyer & Allen (1991) citando a Hurtado (2017) que el compromiso organizacional se basará en el enlace que se tenga con cada individuo de la organización, lo cual puede ser por el compromiso afectivo que les brinda beneficios y de esa forma se sienten motivados; también puede ser por el compromiso de continuidad ya que el colaborador se siente identificado por el tiempo de permanencia que tiene en la organización y sobre sale por sus habilidades. Por último, el compromiso normativo que conlleva a que el trabajador sigue en la entidad por siente que las directivas que tiene la empresa van acorde con sus principios.

Respecto al objetivo específico uno que busca determinar la influencia entre selección de personas en el CO de los colaboradores de una empresa de mantenimiento, Lima-2022. La figura 2 nos muestra cuales son los niveles de la dimensión uno llamado selección de personas que pertenece a la variable GTH dando como resultado que el 82.9% es un nivel bueno a comparación de los niveles regular y malo que tienen un porcentaje de 12.9% y 4.3%.

Por eso decimos que hay existe influencia entre la selección de personas ene l compromiso organizacional, de la misma forma observamos en la tabla 2 que el

resultado de variabilidad de selección de personas en el compromiso organizacional es media indicando que la influencia de 30.5% habiendo una significancia de 0,03.

El resultado que coincide con el estudio hecho por Rojas et al. (2020) indicó que la selección de profesionales nos ayuda a tener un staff con un alto potencial para que la empresa siempre se mantenga actualizada con personal capacitado lo que va permitir que se desenvuelva de mejor manera en el sector u área que se le indique.

Asimismo, Pacovilca et al. (2019) señaló que las destrezas de cada persona son fundamentales para cada institución, permitiendo de esa forma diferenciar a cada uno de ellos para ocupar puestos convenientes permitiendo que cada persona se sienta identificada y comprometida con la organización.

Por otro lado, Oseda et al. (2018) mostró que al realizar una selección de personas cubriendo ciertos criterios o normas que indica la empresa los colaboradores mostraran actitudes positivas ya que el compromiso se verá reflejado ante su desenvolvimiento.

Así mismo Chiavenato (2020) nos dijo que al momento de realizar una convocatoria se especifican los parámetros para postular al puesto ya que la empresa da lineamientos que se tienen que seguir lo cual brindara resultados favorables ante la selección de personas, proporcionando mayor fluidez en la elección.

Incluso el diagnóstico que se determinó ayuda a fortalecer la conexión entre empleado y empleador, ayudando a optimizar algunos procesos que favorecen a la organización (Mamani, 2019; Ramírez, 2019).

Apropósito con el objetivo específico dos que busca determinar la influencia entre desarrollo de personas en el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de mantenimiento, Lima-2022. La figura 2 nos muestra cuales son los niveles de la dimensión dos llamado desarrollo de personas que pertenece a la variable GTH dando como resultado que el 81.4% es un nivel bueno a comparación de los niveles regular y malo que tienen un porcentaje de 17.1% y 1.4%.

En la tabla 2 observamos que el resultado de variabilidad es alta en el compromiso organizacional indicando que la influencia de 38% habiendo una

significancia de 0,04; esto nos indica que si existe influencia en el desarrollo de personas en el compromiso organizacional.

En la investigación de Alves et al. (2020) mostró el impacto que hay en el compromiso mediante el desarrollo de personas evaluando las diferentes estrategias que proponen; también Pedraza (2020) estableció que el desarrollo de personas permitirá el crecimiento de cada una de ellas dentro de la organización haciendo que el compromiso se afiance más. También se demostró que la fidelidad del compromiso se fortalece cuando la empresa permite el desarrollo de sus colaboradores para que se sientan identificados y cumplan de manera exitosa su trabajo.

Maldonado et al. (2020) refuerza que el desarrollo de personas es primordial ya que va permitir que el trabajador se desenvuelva de mejorar manera y preste un servicio de calidad; lo cual se evidenciara en la satisfacción de los clientes al momento que ellos dan sus sugerencias.

Seguidamente Chiavenato (2020) busca el desarrollo de cada uno de los individuos tanto en lo personal como profesional. Igualmente, si no hay cambios significativos en el desarrollo de personas no habrá avances que ayuden al cambio ni para la integración de los individuos de la organización.

Por lo que llegamos a decir que los encargados de GTH deben consolidar las competencias que tiene cada uno de sus profesionales ayudando a que el crecimiento de cada uno de ellos se refuerce para beneficio también de la empresa, de igual forma se vera plasmado en el compromiso que tienen con la organización.

En relación con el objetivo específico tres busca determinar la influencia entre capacitación de personas en el CO de los colaboradores de una empresa de mantenimiento, Lima-2022.

La figura 2 nos muestra cuales son los niveles de la dimensión tres llamado capacitación de personas que pertenece a la variable GTH dando como resultado que el 45.7% es un nivel bueno a comparación de los niveles regular y malo que tienen un porcentaje de 42.9% y 11.4%.

En la tabla 2 observamos que el resultado de variabilidad es alta en el compromiso organizacional indicando que la influencia de 38% habiendo una significancia de 0,03. Según Vega et al. (2020) mostró que la finalidad de la

capacitación es para reforzar el compromiso que tiene la empresa con los trabajadores demostrando que son un insumo valioso.

De igual modo Pantoja-Kauffmann (2019) nos dice que las capacitaciones de personas deben de ser graduales ya que mediante un análisis se determinó que el individuo se siente valorado y parte esencial de la organización, es así que aplicando distintas estrategias fortalecemos el compromiso de cada colaborador aplicando las nuevas herramientas tecnológicas que ayudan para una mejora continua.

Ramírez et al. (2019) nos menciona que se debe implementar un plan anual de las capacitaciones que se deben llevar a cabo lo cual va ayudar a mejorar las competencias que tengan cada uno de los colaboradores y también ayudara a seleccionar que tipo de trabajadores deben ir a las capacitaciones seleccionadas permitiendo así realizar una mejor estructura para el plan de acción que se deba tomar.

También se evidenció que a mayores innovaciones y capacitaciones para el personal el compromiso se consolida; es así que mediante distintos reconocimientos e incentivos el trabajador se siente valorado y el compromiso que tiene hacia la compañía se consolida lo cual lo demuestran en la eficiencia al cumplir sus funciones (Ali et al., 2017).

De acuerdo con Luna et al. (2020) nos menciona que el compromiso organizacional tanto en las entidades privadas como publicas son factores esenciales para el crecimiento de la empresa, lo que comprobamos mediante su fiabilidad que dio como resultado 0,90 demostrando que los colaboradores se van a sentir identificados ya que la compañía los valora, es por ello que las capacitaciones que les brinda son para beneficio mutuo, el trabajador crece profesionalmente y la organización crece cumpliendo los objetivos y en la eficiencia que demuestran cada uno de ellos al realizar sus labores.

Por otro lado, Vega et al. (2020) también habla que la capacitación de personas es muestra de que la empresa quiere que sus colaboradores estén actualizados en diversos temas de acuerdo al área donde se desempeñan, lo cual fortalece el compromiso que ellos manifestaran al culminar cada capacitación, demostrándolo cuando tomen las decisiones necesarias ante cualquier proyecto que se les presente.

De esta forma, Vera-Barbosa et al. (2019) señala que la capacitación brinda a cada colaborador nuevas experiencias y actualizará sus conocimientos los cuales van impartir al momento de innovar estrategias que favorezcan a la organización y que la toma de decisiones que hagan no perjudique al crecimiento de la empresa, sino que la lleve al éxito; ya que con ello la confianza de los jefes incrementará y de esa forma fortalecerá el compromiso.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En relación a la hipótesis general, se concluye que hay influencia baja entre gestión del talento humano en el compromiso organizacional, obteniendo que el Chi-cuadrado es de 5,984 y tiene una significancia de 0,04 siendo menor a 0.05 rechazando la hipótesis nula; el área de GTH debe actualizar los procesos o resoluciones que dicte la compañía para fortalecer el CO de los colaboradores en un corto plazo.

Segunda: En cuanto a la hipótesis específica 1, se concluye que hay influencia media entre selección de personas en el compromiso organizacional, obteniendo que el Chi-cuadrado es de 19,345 y tiene una significancia de $p=0,000 < 0,03$ siendo menor a 0.05 rechazando la hipótesis nula; por ello el jefe del área de GTH deben reforzar el procedimiento a corto plazo.

Tercera: En cuanto a la hipótesis específica 2, se concluye que hay influencia alta entre desarrollo de personas en el compromiso organizacional, obteniendo que el Chi-cuadrado es de 25,034 y tiene una significancia de $p=0,000 < 0,04$ siendo menor a 0.05 rechazando la hipótesis nula; es así que el personal de GTH debe realizar un plan de acción a mediano y corto plazo.

Cuarta: En cuanto a la hipótesis específica 3, se concluye que hay influencia alta entre capacitación de personas en el compromiso organizacional, obteniendo que el Chi-cuadrado es de 25,034 y tiene una significancia de $p=0,000 < 0,03$ siendo menor a 0.05 rechazando la hipótesis nula; asimismo el jefe de GTH debe tomar decisiones a mediano plazo para que mediante estrategias puedan alcanzar sus objetivos trazados.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere al jefe de GTH que los procedimientos sean actualizados, estableciendo políticas internas que ayudarán a incrementar los indicadores de calidad, mejorar su finalidad y enfocar de mejor formar sus objetivos, lo que permitirá el incremento del compromiso organizacional a corto plazo.

Segunda: Se recomienda al área de GTH que el método que se aplica para la selección de personas contenga directivas claras lo que va permitir que al momento de la elección se respeten las pautas y no se observe beneficios personales, ya que no sería propicio para el compromiso organizacional dentro de la empresa de mantenimiento, lo cual se verá reflejado a corto plazo.

Tercera: Se propone que el área de GTH al momento de realizar el desarrollo de personas sea mediante un plan de acción siendo supervisado de forma gradual para conocer en qué nivel se encuentra los colaboradores de la organización de forma general sin ningún tipo de exclusiones; lo que va permitir consolidar el compromiso organizacional.

Cuarta: Se sugiere al jefe de GTH poner en marcha un plan de acción para ejecutar capacitaciones de forma más constante aplicando diversas estrategias que van a permitir aumentar el porcentaje de influencia ante el compromiso organizacional, de la misma forma fortalecer las habilidades de los colaboradores lo que va permitir que cumplan con sus funciones de forma eficiente; reflejando su medición mediante una evaluación a mediano plazo.

REFERENCIAS

- Abril, M. (2018). *Diseño de procesos de Gestión del Talento Humano*. UTA.
- Aldana, E.; Tafur, J.; & Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia. *Revista Espacios*, 39(11), 13-24. <https://n9.cl/52y00>
- Ali, M., & Chin-Hong, P. (2017). Transformational leadership, organizational commitment and innovative success. *Munich Personal RePEc Archive*, 13(1), 43-55. <https://n9.cl/9f5o2>
- Alves, P., Santos, V., Reis, I., Martinho, F., Martinho, D., Correia, M., Sousa, M., & Au-Yong-Oliveira, M. (2020). Strategic Talent Management: The Impact of Employer Branding on the Affective Commitment of Employees. *Sustainability*, 12(23), 2-21. <https://n9.cl/5ggmo>
- Ames, R. (2021). Factores de atracción y retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional. *Económicas CUC*, 43(1), 139–152. <https://n9.cl/i9sqm>
- Anchelia, V.; Inga, M.; Olivares, P. & Escalante, J. (2021). Administrative management and organizational commitment in educational institutions. *Propósitos y Representaciones*, 9 (SPE1), e899. <https://n9.cl/rg6wt8>
- Armas, Y.; Llano, M. & Traverso, P. (2017). *Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales*. ECOTEC.
- Avila, S. & Pascual, M. (2019). Psychometric properties of a questionnaire to evaluate the perception of the employees regarding Human Resources policies and their organizational commitment. *methaodos. Revista de ciencias sociales*, 7(2), 165-183. <https://doi.org/10.17502/m.rcs.v7i2.258>
- Centro latinoamericano de administración para el desarrollo- CLAD (2018). Profesionalización del servicio civil – reflexiones y propuestas desde Perú y América Latina. PCM y Autoridad nacional del Registro Civil. <https://n9.cl/e7tzip>
- Campaña-Lara, M., Meléndrez-Medina, E., Flores-Dávila, J. & Acosta-Velarde, R. (2021). Management of human talent and teleworking its impact on the microeconomy during the pandemic, a vision for audits. *Dominio de las ciencias*, 7(1), 793-809. <https://n9.cl/ww071>

- Campodonico, S. (30 de julio del 2020). Retos de la gestión del talento en tiempos de crisis. La pandemia de la COVID-19 ha obligado a las empresas a revisar sus políticas, estrategias y procedimientos para proteger y potenciar a sus equipos de trabajo. RPP Noticias. <https://n9.cl/tdxda>
- Castro, K.; Luna, K.; & Erazo, J. (2020). Gestión del Talento Humano para la mejora laboral en el Banco Solidario. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 22(1), 184-203. <https://n9.cl/j5mkj>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGraw Hill
- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A. & Alvarado-Carrillo, A. (2020). Organizational Commitment: Antecedents and Consequences. *Conciencia Tecnológica*, (60). <https://n9.cl/ako0v>
- Dayarathna, V., Karam, S., Jaradat, R., Hamilton, M., Nagahi, M., Joshi, S., Ma, J., Ashour, O., & Driouche, B. (2020). Assessment of the efficacy and effectiveness of virtual reality teaching module: A gender-based comparison. *International Journal of Engineering. Education*, 36(6), 1938-1955. <https://n9.cl/gsr3c9>
- Del Castillo, A. (2017). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo-2016. <https://n9.cl/ked6h>
- Estrada, E.; & Mamani, H. (2020). Organizational commitment and teaching performance in Basic Education Institutions. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://n9.cl/f8xelb>
- Fernández, H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor*, 4(3), 65-76. <https://bit.ly/3Hp7FAU>
- Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación. Manual Autoformativo Interactivo. (1era edición). Perú. <https://n9.cl/pb1f>
- Herbas, B. (2018). Scientific methodology for conducting marketing research and quantitative social research. *Scielo*. 42, 123-160. <https://n9.cl/l8l1x>
- Hernández., R., Fernández., C., y Bautista, M. (2014). *Metodología de la investigación (6ta edición)*. México D.F., México. <https://n9.cl/65f>

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill. <https://n9.cl/br1sy>.
- Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura*. Universidad de Piura. <https://n9.cl/hrwt0>
- La cámara de comercio Lima (CCL). (13 de abril del 2020). Propuestas contra el covid-19. La cámara.: <https://n9.cl/yutxp>
- Luna-Arocas, R. & Lara, F. (2020). Talent Management, Affective Organizational Commitment and Service Performance in Local Government. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(13),4827-4842. <https://n9.cl/4jni5>
- Mamani, M. (2019). Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital del Minsa-2019. <https://n9.cl/6segh>
- Maldonado, V., Reyes, W., Zapata, J., & Apolinario, P. (2020). Nivel de gestión del Talento Humano en las Municipalidades Distritales de Quilcas y Quichuay-Huancayo. *SCIÉENDO*, 23(3), 153-160. <https://n9.cl/0ya8o>
- Mata, D. (17 de marzo de 2020). Métodos y técnicas de investigación cuantitativa. *Investigalia*. <https://n9.cl/xrdbz>
- Meyer, J.; & Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. <https://n9.cl/teols>
- Molina, M. (16 de febrero de 2022). *Análisis de normalidad. Una imagen vale más que mil palabras*. Anestesiari. <https://n9.cl/2u8v3>
- Moscoso, L. (2018). Ethical aspects in qualitative research. *Revista Latinoamericana de Bioética*.18(1). <https://n9.cl/1xj8e>
- Ñaupas, H. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: Ediciones de la U. <https://n9.cl/qgjwt>
- Oseda, D.; Ramos, M.; Cirilo, O.; Manrique, R. & Zevallos, L. (2018). Organizational commitment and attitude to the change of the personnel that works in the National Intercultural University of the Amazon. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 8(1), 99-104. <https://n9.cl/xi507>

- Otero, A. (2018). Métodos y enfoques de investigación. Enfoques De Investigación: Métodos Para El Diseño Urbano – Arquitectónico, 1-32. <https://n9.cl/ie9cf>
- Pacovilca, O., Cori, S. & Hadi, M. (2019). Gestión del talento humano y compromiso organizacional en una Universidad de Huancayo. *Opción*, 35(89-2), 1266-1288. <https://n9.cl/ngysi>
- Pantoja, G. (2019). Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional. *Revista Escuela de Administración de Negocios – EAN*, (87), 13-26. <https://n9.cl/50ewt>
- Pedraza, N. (2020). Job Satisfaction and Organizational Commitment of Human Capital in Performance in Higher Education Institutions. RIDE. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20), e005. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Peralta, A., Bilous, A., Flores, C. & Bombón, C. (2020). The impact of telework and business administration. *Recimundo*, 4(1), 326-335. <https://n9.cl/75j8f>
- Pinela, N.; & Donawa, Z. (2019). Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional: una perspectiva desde las universidades. *Res Non Verba Revista Científica*, 9(2), 1-12. <https://n9.cl/oluzu>
- Ramírez, R.; Chacón, H.; & Valencia, K. (2019). Gestión del talento humano como estrategias organizacionales en las pequeñas y medianas empresas. *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 16(1), 20-42. <https://n9.cl/5hs88>
- Ramírez, R.; Espinoza, C.; Ruíz, G.; & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información Tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://n9.cl/5vok3>
- Reyes, M., Gómez, A. & Ramos, E. (2021). Challenges of human talent management in times of the covid 19 pandemic. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 232-236. <https://n9.cl/dlmk7o>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional teoría y práctica*. México: Hall hispanoamericana, s.a. <https://n9.cl/8xy9b>

- Rojas, J.; Cespedes, R. & Bambaren, L. (2020). Management of Human Talent and its impact on the labor Productivity of operating staff in the company Fisim SAC Huánuco – 2015. *Balance's*, 8(11), 48-55. <https://n9.cl/3tv7z>
- Sánchez, H.; Reyes, C.; Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. (1° ed.). Perú. Universidad Ricardo Palma
- Sandoval, S.; Ruiz, A.; Méndez, L.; Ramírez, V. & Hernández, B. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional / *Reasons and factors involved in the organizational commitment*. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 8(16), 820. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Toledo, N. (2018). Población y Muestra. Universidad Autónoma del Estado de México. <https://cutt.ly/8LhHZmo>
- Vega, J.; Martínez, M.; & García, J. (2020). The influence of organizational commitment and learning orientation on agribusiness innovation. *Revista Espacios*, 41(17), 29-37. <https://n9.cl/vzcx6>
- Vera-Barbosa, A.; & Blanco-Ariza, A. B. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 29(74), 24–44. <https://n9.cl/n3hoj>
- Zúñiga, J.; & Adasme, R. (2018). Introducción al análisis cuantitativo de datos, 1 - 55. <https://n9.cl/h1n90>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del Talento Humano	Chiavenato (2020) menciona como gestionar miembros, empleados, capital humano y capital de conocimiento, llamado gestión de recursos humanos.	Califica a todo un conjunto de personas que tienen objetivos en común. Además, sus técnicas a menudo se describen como modos de acción correlacionados o roles específicos.	Selección de personas	Desarrolla pruebas de selección	1, 2	Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1	Ordinal
				Comunicación	3,		
			Capacitación de personas	Inversiones en capacitaciones	4,		
				Capacitaciones para mejorar el desempeño	5, 6, 7,		
				Satisfacción	8, 9, 10,		
			Desarrollo de personas	Motivación	9		
				Promover	11, 12,		
Compromiso Organizacional	Se caracteriza por el enlace que hay entre el individuo y empresa, generando un impacto en la toma de decisiones como continuar o declinar en la organización. Hurtado (2017) citando a Meyer & Allen (1991).	El compromiso de los trabajadores de la organización con lo cual se medirá a través del desarrollo de sus funciones.	Compromiso afectivo	Contribución emocional	16, 17	Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1	Ordinal
				Conformidad de beneficios	18, 19, 20		
			Compromiso continuidad	Apego emocional	21, 22, 23		
				Identificación laboral	24, 25		
			Compromiso normativo	Seguridad laboral	26, 27, 28		
				Obligación moral-lealtal	29, 30		

Anexo 02: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e Indicadores				
<p>Problema general: ¿Cómo influye la gestión del talento humano en el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de mantenimiento, Lima-2022?</p> <p>Problemas específicos: ¿De qué manera influye la selección de personas en el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de mantenimiento, Lima-2022? ¿De qué manera influye la capacitación de personas en el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de mantenimiento, Lima-2022? ¿De qué manera influye el desarrollo de personas en el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de mantenimiento, Lima-2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la influencia que existe en gestión del talento humano en el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de mantenimiento, Lima-2022.</p> <p>Objetivos específicos: Evaluar la influencia que existe entre selección de personas en el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de mantenimiento, Lima-2022. Evaluar la influencia que existe entre capacitación de personas en el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de mantenimiento, Lima-2022. Evaluar la influencia que existe entre desarrollo de personas en el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de mantenimiento, Lima-2022.</p>	<p>Hipótesis general: Gestión del talento humano influye significativamente en el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de mantenimiento, Lima-2022.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe influencia significativa entre selección de personas en el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de mantenimiento, Lima-2022. Existe influencia significativa entre capacitación de personas en el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de mantenimiento, Lima-2022. Existe influencia significativa entre desarrollo de personas en el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de mantenimiento, Lima-2022.</p>	Variable 1: Gestión del talento humano				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y rangos
			Selección de personas	Desarrolla pruebas de selección	1, 2 3,		[12 - 14] [15 - 17]
				Comunicación	4,	Siempre = 5 Casi siempre = 2	[18 - 20] [14 - 19]
			Capacitación de personas	Inversiones en capacitaciones Capacitaciones para mejorar el desempeño	5,6,7, 8, 9,10,	Algunas veces = 3 Nunca = 1 Casi nunca = 2	[20 - 25] [26 - 30]
				Satisfacción	11,12,		[10 - 15]
			Desarrollo de personas	Motivación	13,14		[16 - 20]
				Promover	15		[21 - 25]
			Variable 2: Compromiso organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y rangos
Compromiso afectivo	Contribución emocional Conformidad de beneficios	16, 17 18,19,20	Siempre = 5 Casi siempre = 2	[11 - 15] [16 - 20] [21 - 23]			
Compromiso continuidad	Apego emocional Identificación laboral	21,22,23 24,25	Algunas veces = 3 Nunca = 1 Casi nunca = 2	[7 - 12] [13 - 18] [19 - 24]			
Compromiso normativo	Seguridad laboral Obligación moral-lealtad	26,27,28 29,30		[12 - 15] [16 - 19] [20 - 23]			
Nivel: Diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				
<p>Nivel: correlacional Diseño: no experimental Método: cuantitativo</p>	La población estuvo conformada por 120 trabajadores de una empresa de mantenimiento, la muestra es de 70 trabajadores.	<p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>	Descriptivo				

Anexo 03: Instrumentos de recolección de datos

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

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

OPCIONES DE RESPUESTA: S=siempre / CS=casi siempre / AV=algunas veces / CN=casi nunca / N=nunca

Nº	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
1.	Las personas manifiestan sus habilidades cuando realizan su trabajo.	S	CS	AV	CN	N
2.	Es conveniente los métodos que utilizan para realizar la selección de personas.	S	CS	AV	CN	N
3.	Se asigna aun personal teniendo en cuenta los perfiles para el cargo.	S	CS	AV	CN	N
4.	Conoce las bases para el proceso de reclutamiento que realiza la empresa.	S	CS	AV	CN	N
5.	La empresa maneja de forma correcta los servicios de forma adecuada.	S	CS	AV	CN	N
6.	La medición del desempeño es técnica, objetiva y clara.	S	CS	AV	CN	N
7.	Las evaluaciones que realiza la empresa son oportunas.	S	CS	AV	CN	N
8.	Las retribuciones percibidas son correctas.	S	CS	AV	CN	N
9.	Se identifica las necesidades que tiene el personal.	S	CS	AV	CN	N
10.	La empresa cubre sus expectativas.	S	CS	AV	CN	N
11.	Se realiza la capacitación de personas de acuerdo a las necesidades.	S	CS	AV	CN	N
12.	Las capacitaciones internas son adecuadas.	S	CS	AV	CN	N
13.	Las capacitaciones externas son adecuadas.	S	CS	AV	CN	N
14.	Se efectúa un monitoreo y seguimiento adecuado de las capacitaciones.	S	CS	AV	CN	N
15.	En los talleres se utilizan recursos de acuerdo al tema.	S	CS	AV	CN	N

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

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

OPCIONES DE RESPUESTA: S=siempre / CS=casi siempre / AV=algunas veces / CN=casi nunca / N=nunca

Nº	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
1.	Está conforme con los beneficios que brinda la empresa.	S	CS	AV	CN	N
2.	El clima laboral dentro de la empresa es el adecuado.	S	CS	AV	CN	N
3.	Se siente familiarizada y conectada con la empresa.	S	CS	AV	CN	N
4.	Se encuentra identificado con su empresa	S	CS	AV	CN	N
5.	El trato que le brinda sus jefes hace que se sienta bien.	S	CS	AV	CN	N
6.	Sería complicado dejar de trabajar para la empresa.	S	CS	AV	CN	N
7.	La empresa me toma en cuenta para participar en talleres, conferencias, capacitaciones, etc.	S	CS	AV	CN	N
8.	Está de acuerdo con los salarios que perciben de acuerdo a la escala salarial de la empresa.	S	CS	AV	CN	N
9.	Dejaría de trabajar en la empresa, aunque no contará con otra oferta laboral.	S	CS	AV	CN	N
10.	Tendrías las mismas opciones de beneficios en otra entidad.	S	CS	AV	CN	N
11.	Sientes que hay seguridad y estabilidad laboral en la empresa.	S	CS	AV	CN	N
12.	Es loable tú lealtad con la empresa por todo lo que te ha brindado.	S	CS	AV	CN	N
13.	Una de las razones por las que continúa laborando en la empresa es por obligación moral.	S	CS	AV	CN	N
14.	Se siente obligado a quedarse en la empresa ya que en otras entidades no cuenta con los mismos beneficios.	S	CS	AV	CN	N
15.	Otra razón por la que continua en la empresa es por que se siente obligado con los que labora.	S	CS	AV	CN	N

Anexo 04: Certificado de validez de datos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Selección de personas								
1	Las personas manifiestan sus habilidades cuando realizan su trabajo.	✓		✓		✓		
2	Es conveniente los métodos que utilizan para realizar la selección de personas.	✓		✓		✓		
3	Se asigna aun personal teniendo en cuenta los perfiles para el cargo.	✓		✓		✓		
4	Conoce las bases para el proceso de reclutamiento que realiza la empresa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Desarrollo de personas								
5	La empresa maneja de forma correcta los servicios de forma adecuada.	✓		✓		✓		
6	La medición del desempeño es técnica, objetiva y clara.	✓		✓		✓		
7	Las evaluaciones que realiza la empresa son oportunas.	✓		✓		✓		
8	Las retribuciones percibidas son correctas.	✓		✓		✓		
9	Se identifica las necesidades que tiene el personal.	✓		✓		✓		
10	La empresa cubre sus expectativas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Capacitación de personas								
11	Se realiza la capacitación de personas de acuerdo a las necesidades.	✓		✓		✓		
12	Las capacitaciones internas son adecuadas.	✓		✓		✓		
13	Las capacitaciones externas son adecuadas.	✓		✓		✓		
14	Se efectúa un monitoreo y seguimiento adecuado de las capacitaciones.	✓		✓		✓		
15	En los talleres se utilizan recursos de acuerdo al tema.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si hay suficiencia.**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Gustavo Zarate Ruiz**

DNI: **09870134**

Especialidad del validador: **Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad. Mg. en Administración de Negocios – MBA y en Gestión Pública.**

24 de junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad – Administrador
RENACYT: PO159220
CLAD: 15629

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0565-0577>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo								
1	Está conforme con los beneficios que brinda la empresa.	✓		✓		✓		
2	El clima laboral dentro de la empresa es el adecuado.	✓		✓		✓		
3	Se siente familiarizada y conectada con la empresa.	✓		✓		✓		
4	Se encuentra identificado con su empresa	✓		✓		✓		
5	El trato que le brinda sus jefes hace que se sienta bien.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Compromiso continuidad								
6	Sería complicado dejar de trabajar para la empresa.	✓		✓		✓		
7	La empresa me toma en cuenta para participar en talleres, conferencias, capacitaciones, etc.	✓		✓		✓		
8	Está de acuerdo con los salarios que perciben de acuerdo a la escala salarial de la empresa.	✓		✓		✓		
9	Dejaría de trabajar en la empresa, aunque no contará con otra oferta laboral.	✓		✓		✓		
10	Tendría las mismas opciones de beneficios en otra entidad.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo								
11	Sientes que hay seguridad y estabilidad laboral en la empresa.	✓		✓		✓		
12	Es loable tu lealtad con la empresa por todo lo que te ha brindado.	✓		✓		✓		
13	Una de las razones por las que continúa laborando en la empresa es por obligación moral.	✓		✓		✓		
14	Se siente obligado a quedarse en la empresa ya que en otras entidades no cuenta con los mismos beneficios.	✓		✓		✓		
15	Otra razón por la que continua en la empresa es por que se siente obligado con los que labora.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Gustavo Zarate Ruiz

DNI: 09870134

Especialidad del validador: Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad. Mg. en Administración de Negocios – MBA y en Gestión Pública.

24 de junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad – Administrador
RENACYT: PO159220
CLAD: 15629

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0565-0577>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Selección de personas								
1	Las personas manifiestan sus habilidades cuando realizan su trabajo.	✓		✓		✓		
2	Es conveniente los métodos que utilizan para realizar la selección de personas.	✓		✓		✓		
3	Se asigna aun personal teniendo en cuenta los perfiles para el cargo.	✓		✓		✓		
4	Conoce las bases para el proceso de reclutamiento que realiza la empresa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Desarrollo de personas								
5	La empresa maneja de forma correcta los servicios de forma adecuada.	✓		✓		✓		
6	La medición del desempeño es técnica, objetiva y clara.	✓		✓		✓		
7	Las evaluaciones que realiza la empresa son oportunas.	✓		✓		✓		
8	Las retribuciones percibidas son correctas.	✓		✓		✓		
9	Se identifica las necesidades que tiene el personal.	✓		✓		✓		
10	La empresa cubre sus expectativas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Capacitación de personas								
11	Se realiza la capacitación de personas de acuerdo a las necesidades.	✓		✓		✓		
12	Las capacitaciones internas son adecuadas.	✓		✓		✓		
13	Las capacitaciones externas son adecuadas.	✓		✓		✓		
14	Se efectúa un monitoreo y seguimiento adecuado de las capacitaciones.	✓		✓		✓		
15	En los talleres se utilizan recursos de acuerdo al tema.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Gonzales Huaytahuilca Roxana Beatriz **DNI:** 06971884

Especialidad del validador: Dra. en Gestión y Desarrollo. Mg. en Gestión y Desarrollo. Mg. en Gestión Económica Empresarial.

01 de Julio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad - Economista
Colegiatura: 09263
Código Orcid: 0000-0001-7273-9275

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo								
1	Está conforme con los beneficios que brinda la empresa.	✓		✓		✓		
2	El clima laboral dentro de la empresa es el adecuado.	✓		✓		✓		
3	Se siente familiarizada y conectada con la empresa.	✓		✓		✓		
4	Se encuentra identificado con su empresa	✓		✓		✓		
5	El trato que le brinda sus jefes hace que se sienta bien.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Compromiso continuidad								
6	Sería complicado dejar de trabajar para la empresa.	✓		✓		✓		
7	La empresa me toma en cuenta para participar en talleres, conferencias, capacitaciones, etc.	✓		✓		✓		
8	Está de acuerdo con los salarios que perciben de acuerdo a la escala salarial de la empresa.	✓		✓		✓		
9	Dejaría de trabajar en la empresa, aunque no contará con otra oferta laboral.	✓		✓		✓		
10	Tendría las mismas opciones de beneficios en otra entidad.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo								
11	Sientes que hay seguridad y estabilidad laboral en la empresa.	✓		✓		✓		
12	Es loable tu lealtad con la empresa por todo lo que te ha brindado.	✓		✓		✓		
13	Una de las razones por las que continúa laborando en la empresa es por obligación moral.	✓		✓		✓		
14	Se siente obligado a quedarse en la empresa ya que en otras entidades no cuenta con los mismos beneficios.	✓		✓		✓		
15	Otra razón por la que continua en la empresa es por que se siente obligado con los que labora.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dra. Gonzales Huaytahuilca Roxana Beatriz** **DNI: 06971884**

Especialidad del validador: **Dra. en Gestión y Desarrollo. Mg. en Gestión y Desarrollo. Mg. en Gestión Económica Empresarial.**

01 de Julio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad - Economista
Colegiatura: 09263
Código Orcid: 0000-0001-7273-9275

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Selección de personas								
1	Las personas manifiestan sus habilidades cuando realizan su trabajo.	✓		✓		✓		
2	Es conveniente los métodos que utilizan para realizar la selección de personas.	✓		✓		✓		
3	Se asigna a un personal teniendo en cuenta los perfiles para el cargo.	✓		✓		✓		
4	Conoce las bases para el proceso de reclutamiento que realiza la empresa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Desarrollo de personas								
5	La empresa maneja de forma correcta los servicios de forma adecuada.	✓		✓		✓		
6	La medición del desempeño es técnica, objetiva y clara.	✓		✓		✓		
7	Las evaluaciones que realiza la empresa son oportunas.	✓		✓		✓		
8	Las retribuciones percibidas son correctas.	✓		✓		✓		
9	Se identifica las necesidades que tiene el personal.	✓		✓		✓		
10	La empresa cubre sus expectativas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Capacitación de personas								
11	Se realiza la capacitación de personas de acuerdo a las necesidades.	✓		✓		✓		
12	Las capacitaciones internas son adecuadas.	✓		✓		✓		
13	Las capacitaciones externas son adecuadas.	✓		✓		✓		
14	Se efectúa un monitoreo y seguimiento adecuado de las capacitaciones.	✓		✓		✓		
15	En los talleres se utilizan recursos de acuerdo al tema.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Maria del Carmen Ancaya Martínez. DNI: 10352960

Especialidad del validador: Mg. en Administración de la Educación. Dr. en Administración

01 de julio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.
Especialista - Administrador
Código Orcid: 0000-0003-4204-1321

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo								
1	Está conforme con los beneficios que brinda la empresa.	✓		✓		✓		
2	El clima laboral dentro de la empresa es el adecuado.	✓		✓		✓		
3	Se siente familiarizada y conectada con la empresa.	✓		✓		✓		
4	Se encuentra identificado con su empresa	✓		✓		✓		
5	El trato que le brinda sus jefes hace que se sienta bien.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Compromiso continuidad								
6	Sería complicado dejar de trabajar para la empresa.	✓		✓		✓		
7	La empresa me toma en cuenta para participar en talleres, conferencias, capacitaciones, etc.	✓		✓		✓		
8	Está de acuerdo con los salarios que perciben de acuerdo a la escala salarial de la empresa.	✓		✓		✓		
9	Dejaría de trabajar en la empresa, aunque no contará con otra oferta laboral.	✓		✓		✓		
10	Tendría las mismas opciones de beneficios en otra entidad.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo								
11	Sientes que hay seguridad y estabilidad laboral en la empresa.	✓		✓		✓		
12	Es loable tu lealtad con la empresa por todo lo que te ha brindado.	✓		✓		✓		
13	Una de las razones por las que continúa laborando en la empresa es por obligación moral.	✓		✓		✓		
14	Se siente obligado a quedarse en la empresa ya que en otras entidades no cuenta con los mismos beneficios.	✓		✓		✓		
15	Otra razón por la que continua en la empresa es por que se siente obligado con los que labora.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. María del Carmen Ancaya Martínez. DNI: 10352960

Especialidad del validador: Mg. en Administración de la Educación. Dr. en Administración

01 de julio del 2022

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

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

Firma del Experto Informante.
Especialista - Administrador
Código Orcid: 0000-0003-4204-1321

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Selección de personas								
1	Las personas manifiestan sus habilidades cuando realizan su trabajo.	✓		✓		✓		
2	Es conveniente los métodos que utilizan para realizar la selección de personas.	✓		✓		✓		
3	Se asigna aun personal teniendo en cuenta los perfiles para el cargo.	✓		✓		✓		
4	Conoce las bases para el proceso de reclutamiento que realiza la empresa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Desarrollo de personas								
5	La empresa maneja de forma correcta los servicios de forma adecuada.	✓		✓		✓		
6	La medición del desempeño es técnica, objetiva y clara.	✓		✓		✓		
7	Las evaluaciones que realiza la empresa son oportunas.	✓		✓		✓		
8	Las retribuciones percibidas son correctas.	✓		✓		✓		
9	Se identifica las necesidades que tiene el personal.	✓		✓		✓		
10	La empresa cubre sus expectativas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Capacitación de personas								
11	Se realiza la capacitación de personas de acuerdo a las necesidades.	✓		✓		✓		
12	Las capacitaciones internas son adecuadas.	✓		✓		✓		
13	Las capacitaciones externas son adecuadas.	✓		✓		✓		
14	Se efectúa un monitoreo y seguimiento adecuado de las capacitaciones.	✓		✓		✓		
15	En los talleres se utilizan recursos de acuerdo al tema.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si hay suficiencia**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dra. Aracelli del Carmen Gonzales Sánchez** **DNI: 06673412**

Especialidad del validador: **Dr. En Educación e investigadora.**

1° de julio del 2022.

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

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

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

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



Firma del Experto Informante
Especialidad -
Código Orcid 0000-0003-00528-9177
Renacyt: P0153734

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo								
1	Está conforme con los beneficios que brinda la empresa.	✓		✓		✓		
2	El clima laboral dentro de la empresa es el adecuado.	✓		✓		✓		
3	Se siente familiarizada y conectada con la empresa.	✓		✓		✓		
4	Se encuentra identificado con su empresa	✓		✓		✓		
5	El trato que le brinda sus jefes hace que se sienta bien.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Compromiso continuidad								
6	Sería complicado dejar de trabajar para la empresa.	✓		✓		✓		
7	La empresa me toma en cuenta para participar en talleres, conferencias, capacitaciones, etc.	✓		✓		✓		
8	Está de acuerdo con los salarios que perciben de acuerdo a la escala salarial de la empresa.	✓		✓		✓		
9	Dejaría de trabajar en la empresa, aunque no contará con otra oferta laboral.	✓		✓		✓		
10	Tendría las mismas opciones de beneficios en otra entidad.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo								
11	Sientes que hay seguridad y estabilidad laboral en la empresa.	✓		✓		✓		
12	Es loable tu lealtad con la empresa por todo lo que te ha brindado.	✓		✓		✓		
13	Una de las razones por las que continúa laborando en la empresa es por obligación moral.	✓		✓		✓		
14	Se siente obligado a quedarse en la empresa ya que en otras entidades no cuenta con los mismos beneficios.	✓		✓		✓		
15	Otra razón por la que continúa en la empresa es por que se siente obligado con los que labora.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si hay suficiencia**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dra. Aracelli del Carmen Gonzales Sánchez** **DNI: 0667342**

Especialidad del validador: **Dr. En Educación e investigadora.**

1° de julio del 2022.

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

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

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

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



Firma del Experto Informante
Código Orcid 0000-0003-00528-9177
Renacyt: P0153734

Anexo 05: Confiabilidad de las variables

Variable 1: Gestión del Talento Humano

Escala: Variable 1: Gestión del talento humano

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	70	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	15

Variable 2: Compromiso Organizacional

Escala: Variable 2: Compromiso organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	70	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,764	15

Anexo 06: Base de datos

ITEMS	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO															D1	D2	D3	TOTAL
	SELECCIÓN DE PERSONAS				DESARROLLO DE PERSONAS						CAPACITACIÓN DE PERSONAS								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15				
1	5	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	17	24	23	64
2	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	18	25	21	64
3	3	5	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	16	18	18	52
4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	16	23	21	60
5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	17	21	20	58
6	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	16	25	20	61
7	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	2	12	18	14	44
8	4	3	3	3	4	5	3	1	3	3	4	5	5	3	5	13	19	22	54
9	4	5	5	1	3	5	5	3	3	5	3	5	5	3	5	15	24	21	60
10	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	15	12	10	37
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	30	25	75
12	5	5	5	1	3	3	4	2	1	3	3	3	2	2	3	16	16	13	45
13	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	3	4	3	4	5	20	25	19	64
14	5	3	3	4	3	4	4	1	2	3	3	3	3	2	2	15	17	13	45
15	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	5	3	3	2	3	20	23	16	59
16	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	2	5	4	18	29	20	67
17	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	15	26	24	65
18	4	4	5	2	4	3	4	3	2	5	2	3	3	2	2	15	21	12	48
19	5	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	17	24	23	64
20	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	18	25	21	64
21	3	5	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	16	18	18	52
22	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	16	23	21	60
23	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	17	21	20	58
24	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	16	25	20	61
25	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	2	12	18	14	44
26	4	3	3	3	4	5	3	1	3	3	4	5	5	3	5	13	19	22	54
27	4	5	5	1	3	5	5	3	3	5	3	5	5	3	5	15	24	21	60
28	4	3	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	15	14	10	39
29	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	19	29	25	73
30	5	5	5	1	3	3	4	2	1	3	3	3	2	2	3	16	16	13	45
31	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	3	4	3	4	5	20	25	19	64
32	5	3	3	4	3	4	4	1	2	3	3	3	2	2	2	15	17	13	45
33	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	5	3	3	2	3	20	23	16	59
34	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	2	5	4	18	29	20	67
35	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	15	26	24	65
36	4	4	5	2	4	3	4	3	2	5	2	3	3	2	2	15	21	12	48
37	5	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	17	24	23	64
38	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	18	25	21	64
39	3	5	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	16	18	18	52
40	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	16	23	21	60
41	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	17	21	20	58
42	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	16	25	20	61
43	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	2	12	18	14	44
44	4	3	3	3	4	5	3	1	3	3	4	5	5	3	5	13	19	22	54
45	4	5	5	1	3	5	5	3	3	5	3	5	5	3	5	15	24	21	60
46	4	3	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	15	14	10	39
47	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	19	29	25	73
48	5	5	5	1	3	3	4	2	1	3	3	3	2	2	3	16	16	13	45
49	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	3	4	3	4	5	20	25	19	64
50	5	3	3	4	3	4	4	1	2	3	3	3	2	2	2	15	17	13	45
51	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	5	3	3	2	3	20	23	16	59
52	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	2	5	4	18	29	20	67
53	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	15	26	24	65
54	4	4	5	2	4	3	4	3	2	5	2	3	3	2	2	15	21	12	48
55	5	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	17	24	23	64
56	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	18	25	21	64
57	3	5	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	16	18	18	52
58	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	16	23	21	60
59	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	17	21	20	58
60	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	16	25	20	61
61	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	2	12	18	14	44
62	4	3	3	3	4	5	3	1	3	3	4	5	5	3	5	13	19	22	54
63	4	5	5	1	3	5	5	3	3	5	3	5	5	3	5	15	24	21	60
64	4	3	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	15	14	10	39
65	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	19	29	25	73
66	5	5	5	1	3	3	4	2	1	3	3	3	2	2	3	16	16	13	45
67	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	3	4	3	4	5	20	25	19	64
68	5	3	3	4	3	4	4	1	2	3	3	3	3	2	2	15	17	13	45
69	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	5	3	3	2	3	20	23	16	59
70	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	2	5	4	18	29	20	67

ITEMS	COMPROMISO ORGANIZACIONAL															D1	D2	D3	TOTAL
	COMPROMISO AFECTIVO					COMPROMISO CONTINUIDAD					COMPROMISO NORMATIVO								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15				
1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	5	1	3	1	20	17	14	51
2	4	4	5	5	4	2	4	3	2	4	4	5	5	2	4	22	15	20	57
3	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	2	2	21	17	14	52
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	19	19	21	59
5	2	4	4	3	4	3	4	3	3	5	2	5	5	4	4	17	18	20	55
6	5	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	20	17	18	55
7	2	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	2	4	13	15	17	45
8	3	4	5	5	3	1	5	1	1	5	5	5	1	1	1	20	13	13	46
9	2	3	4	4	5	1	3	2	2	3	2	5	2	2	1	18	11	12	41
10	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	11	12	12	35
11	4	4	5	5	5	4	5	4	2	2	5	5	1	1	3	23	17	15	55
12	4	5	5	5	4	4	1	1	3	3	5	5	1	4	3	23	12	18	53
13	3	5	2	4	3	5	1	1	2	3	2	5	4	3	2	17	12	16	45
14	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	19	15	16	50
15	2	5	5	5	5	5	4	2	1	4	5	5	4	2	2	22	16	18	56
16	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	23	23	23	69
17	4	5	4	5	5	3	4	4	1	3	4	5	2	2	1	23	15	14	52
18	2	4	2	2	5	2	1	1	1	2	5	2	1	3	4	15	7	15	37
19	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	1	3	1	20	17	14	51	
20	4	4	5	5	4	2	4	3	2	4	4	5	5	2	4	22	15	20	57
21	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	2	2	21	17	14	52
22	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	19	19	21	59
23	2	4	4	3	4	3	4	3	3	5	2	5	5	4	4	17	18	20	55
24	5	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	20	17	18	55
25	2	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	2	4	13	15	17	45
26	3	4	5	5	3	1	5	1	1	5	5	5	1	1	1	20	13	13	46
27	2	3	4	4	5	1	3	2	2	3	2	5	2	2	1	18	11	12	41
28	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	11	12	12	35
29	4	4	5	5	5	4	5	4	2	2	5	5	1	1	3	23	17	15	55
30	4	5	5	5	4	4	1	1	3	3	5	5	1	4	3	23	12	18	53
31	3	5	2	4	3	5	1	1	2	3	2	5	4	3	2	17	12	16	45
32	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	19	15	16	50
33	2	5	5	5	5	5	4	2	1	4	5	5	4	2	2	22	16	18	56
34	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	23	23	23	69
35	4	5	4	5	5	3	4	4	1	3	4	5	2	2	1	23	15	14	52
36	2	4	2	2	5	2	1	1	1	2	5	2	1	3	4	15	7	15	37
37	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	1	3	1	20	17	14	51	
38	4	4	5	5	4	2	4	3	2	4	4	5	5	2	4	22	15	20	57
39	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	2	2	21	17	14	52
40	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	19	19	21	59
41	2	4	4	3	4	3	4	3	3	5	2	5	5	4	4	17	18	20	55
42	5	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	20	17	18	55
43	2	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	2	4	13	15	17	45
44	3	4	5	5	3	1	5	1	1	5	5	5	1	1	1	20	13	13	46
45	2	3	4	4	5	1	3	2	2	3	2	5	2	2	1	18	11	12	41
46	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	11	12	12	35
47	4	4	5	5	5	4	5	4	2	2	5	5	1	1	3	23	17	15	55
48	4	5	5	5	4	4	1	1	3	3	5	5	1	4	3	23	12	18	53
49	3	5	2	4	3	5	1	1	2	3	2	5	4	3	2	17	12	16	45
50	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	19	15	16	50
51	2	5	5	5	5	5	4	2	1	4	5	5	4	2	2	22	16	18	56
52	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	23	23	23	69
53	4	5	4	5	5	3	4	4	1	3	4	5	2	2	1	23	15	14	52
54	2	4	2	2	5	2	1	1	1	2	5	2	1	3	4	15	7	15	37
55	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	5	1	3	1	20	17	14	51
56	4	4	5	5	4	2	4	3	2	4	4	5	5	2	4	22	15	20	57
57	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	2	2	21	17	14	52
58	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	19	19	21	59
59	2	4	4	3	4	3	4	3	3	5	2	5	5	4	4	17	18	20	55
60	5	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	20	17	18	55
61	2	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	2	4	13	15	17	45
62	3	4	5	5	3	1	5	1	1	5	5	5	1	1	1	20	13	13	46
63	2	3	4	4	5	1	3	2	2	3	2	5	2	2	1	18	11	12	41
64	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	11	12	12	35
65	4	4	5	5	5	4	5	4	2	2	5	5	1	1	3	23	17	15	55
66	4	5	5	5	4	4	1	1	3	3	5	5	1	4	3	23	12	18	53
67	3	5	2	4	3	5	1	1	2	3	2	5	4	3	2	17	12	16	45
68	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	19	15	16	50
69	2	5	5	5	5	5	4	2	1	4	5	5	4	2	2	22	16	18	56
70	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	23	23	23	69

BASE DE DATOS

Anexo 07: Autorización de aplicación del instrumento



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 28 de junio de 2022

**LICENCIADA
KELLY LAURA HURTADO LOPEZ**

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, y mencionarle que de acuerdo al documento presentado se brinda la **AUTORIZACIÓN** para que pueda recopilar la información que necesite para elaborar su trabajo de investigación, que tiene por título:

Gestión del talento humano en el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de mantenimiento, Lima-2022.

Ya que tiene fines de investigación académica se otorga el permiso, comprometiéndolo al estudiante alcanzar los resultados del estudio cuando culmine.

Es todo cuanto tengo que decir.

Atentamente,

PROFESIONALES EN MANTENIMIENTO S.A.
Edén Espinoza Escalante
Gerente General

The signature is a large, blue, cursive scribble. Below it is a rectangular official stamp with the company name "PROFESIONALES EN MANTENIMIENTO S.A." at the top, the name "Edén Espinoza Escalante" in the middle, and the title "Gerente General" at the bottom.

Anexo 08: Consentimiento informado

Gestión del talento humano en el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa, Lima - 2022

El presente estudio busca conocer si la empresa a realizado cambios en la Gestión del Talento Humano y si ha fortalecido el compromiso organizacional; la respuesta que nos brindes es muy importante, es por ello que solicitamos tu participación.
A continuación selecciona la opción:



khurtado@ucv.edu.pe (no compartidos) [Cambiar de cuenta](#)



Marca

- Estoy de acuerdo en continuar la encuesta
- No estoy de acuerdo en continuar la encuesta

[Siguiente](#)

[Borrar formulario](#)

Anexo 09: Pantallazo de la encuesta

Gestión del talento humano en el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa, Lima - 2022

khurtado@uecv.edu.pe (no compartido) [Cambiar de cuenta](#)

Encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego selecciona la respuesta adecuada. Recuerda, que no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la sinceridad, y menciónarles que esta encuesta es anónima.

1. Las personas manifiestan sus habilidades cuando realizan su trabajo.

Elige

2. Es conveniente los métodos que utilizan para realizar la selección de personas.

Elige

3. Se asigna aun personal teniendo en cuenta los perfiles para el cargo.

Elige

4. Conoce las bases para el proceso de reclutamiento que realiza la empresa.

Elige

5. La empresa maneja de forma correcta los servicios de forma adecuada

Elige

6. La medición del desempeño es técnica, objetiva y clara.

Elige

7. Las evaluaciones que realiza la empresa son oportunas.

Elige

8. Las retribuciones percibidas son correctas.

Elige

Anexo 10: Documento de autorización



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20160267861
PROFESIONALES EN MANTENIMIENTO S.R.L.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos EDEN TELESFORO ESPINOZA EUSCATEGUI	DNI: 07467545

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "F" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la Investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE MANTENIMIENTO, LIMA-2022	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Autor: Nombres y Apellidos KELLY LAURA HURTADO LOPEZ	DNI: 46422013

En caso de autorizarse, soy consciente que la Investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras Investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Lima 28 de Junio 2022

Firma: _____
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "F" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de Investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de Investigación como en los Informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 11: Índice de abreviaturas

GTH	Gestión del talento humano.
CO	Compromiso organizacional
CCL	Cámara de comercio de Lima
CLAD	Centro latinoamericano de administración para el desarrollo
SPSS	Statistical package for the social science