



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

“Procesos de gestión del Talento Humano y el Compromiso
Organizacional en los colaboradores de una empresa de Trujillo -
2021”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Jiménez Sánchez, Stefhany Verónica (ORCID: 0000-0001-9086-757X)

ASESOR:

Dr. Salinas Gamboa, José German (ORCID: 0000-0002-8491-0751)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

TRUJILLO - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por mantenerme con vida y así poder lograr mi objetivo en la vida profesional y personal.

A mis padres que, con sus consejos, apoyo incondicional y la super paciencia para conmigo, han sabido enseñarme buenos valores y siempre motivarme a seguir adelante en cada momento y lograr mis objetivos.

A mi hermano por su apoyo absoluto.
A mi abuelo que siempre me ha impulsado a seguir adelante.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por la oportunidad de apoyarme como profesional. A los asesores de la Maestría de Gestión de Talento humano y a la Empresa Privada por el acceso para realizar la investigación.

A mi familia y amigas por todo su apoyo para incondicional y siempre motivándome a seguir hacia adelante.

Índice de contenidos

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.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de la Población.....	16
Tabla 2: Distribución de frecuencias según niveles de la variable Gestión del Talento Humano.....	20
Tabla 3: Distribución de frecuencias según niveles de la variable Compromiso Organizacional.....	22
Tabla 4: Prueba de normalidad de los instrumentos de las variables procesos de Gestión Talento Humano y Compromiso Organizacional.....	23
Tabla 5: Correlación entre procesos de Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional.....	24
Tabla 6: Correlación entre procesos de Gestión Talento Humano y la dimensión Compromiso Afectivo.....	25
Tabla 7: Correlación entre procesos de Gestión Talento Humano y la dimensión Compromiso de Continuidad en los colaboradores de una empresa de Trujillo.....	26
Tabla 8: Correlación entre procesos de Gestión Talento Humano y la dimensión Compromiso Normativo en los colaboradores de una empresa de Trujillo.....	27

Índice de figuras

Figura 1: Distribución de porcentaje de la variable procesos de gestión del talento humano.....	20
Figura 2. Distribución de porcentajes de la variable compromiso organizacional.	22

Resumen

La investigación presentada tuvo como propósito de determinar si existe relación entre los procesos de gestión Talento Humano y Compromiso Organizacional en los colaboradores de una Empresa Privada de la Ciudad de Trujillo, 2021. El diseño de estudio fue correlacional. Los participantes fueron 30 colaboradores de una empresa privada. Se utilizaron dos cuestionarios: Compromiso Organizacional que está conformado por 23 ítems y los procesos de Gestión del Talento Humano que tiene 18 ítems, fueron validados por un juicio de expertos conformados por docentes. Los resultados obtenidos muestran que, si existe una relación negativa, pero de efecto pequeño entre las variables. Además, se evidenció que también existe correlación negativa de efecto pequeño entre la variable Gestión del Talento Humano y la dimensión Compromiso Afectivo. Y asimismo si existe relación inversa entre los procesos de Gestión del Talento Humano y la dimensión Compromiso de Continuidad. Y por último también se evidenció que si existe relación inversa entre los procesos de Gestión Talento Humano y la dimensión Compromiso Normativo. La conclusión es que las variables estudiadas tienen relación de manera inversa para lo cual si una mejora la otra baja.

Palabras clave: Compromiso Organizacional, Gestión del Talento Humano.

Abstract

The purpose of the research presented was to determine if there is a relationship between the Human Talent and Organizational Commitment management processes in the collaborators of a Private Company in the City of Trujillo, 2021. The study design was correlational. The participants were 30 collaborators from a private company. Two questionnaires were used: Organizational Commitment, which is made up of 23 items, and the Human Talent Management processes, which has 18 items, were validated by an expert judgment made up of teachers. The results obtained show that, if there is a negative relationship, but with a small effect between the variables. In addition, it was evidenced that there is also a negative correlation with a small effect between the Human Talent Management variable and the Affective Commitment dimension. And also if there is an inverse relationship between the Human Talent Management processes and the Continuity Commitment dimension. And finally, it was also evidenced that if there is an inverse relationship between the Human Talent Management processes and the Regulatory Commitment dimension. The conclusion is that the variables studied are inversely related, for which if one improves, the other decreases.

Keywords: Organizational Commitment, Human Talent Management.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, dentro de las empresas los colaboradores no tienen un gran compromiso con los objetivos organizacionales y tampoco se evidencia que tengan conocimiento de la visión y misión, los valores organizacionales de la empresa. La gestión del Talento humano tiene también mucha importancia, por que las empresas buscan siempre obtener un gran resultado de manera interna con su personal calificado.

En Perú, los estudios realizados demostraron que un gran porcentaje dentro de una empresa no tiene un buen compromiso laboral en los colaboradores, y el otro porcentaje de las personas refieren no tener las herramientas para mejorar el ámbito laboral. Es por eso que gracias a las estrategias de GTH puede mejor e incrementar la innovación, responsabilidad dentro de la organización. Las empresas no tienen definido lo que es la gestión y no se aplica de manera precisa para tener el control de los colaboradores. Estrada (2016)

La competitividad es de gran importancia en la organización, que permitan a estas, brindar un mejor servicio a sus clientes para diferenciarse de sus competidores más cercanos. Y esto se refleja cuando una empresa quiere ser exitosa, debe contar con el capital humano, quién es el encargado de la dirección de una empresa para analizar la lealtad y vinculación de cada uno de sus colaboradores con su organización. Si una empresa quiere ser reconocida, debe tener el recurso más necesario del mundo y es el ser humano, quién es parte importante de una organización para verificar la honestidad y vínculo de cada uno de sus participantes con su empresa para lo cual a todo esto se llama: Compromiso Organizacional. Es por eso que la escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, es el instrumento que está constituido por 18 ítems y cuenta con 3 dimensiones: C. Afectivo, C. de Continuidad y C. Normativo. Y para saber los procesos de GTH se utilizará el cuestionario de 23 preguntas con 5 dimensiones. Por lo que pueden ser utilizadas para igualar los perfiles de los participantes con el puesto.

Tejada (2016) con su tesis: Clima laboral y C.O. en los colaboradores de una Entidad Pública, tuvo como objetivo determinar la relación entre las dos variables y se concluyó que a mayor clima laboral mayor será el compromiso organizacional que evidencien los colaboradores hacia su trabajo.

En México se han realizado estudios sobre compromiso organizacional, donde según Ojeda (2018), manifestó que existe una alta percepción de apoyo por la organización hacia el trabajador en sus necesidades. Pero en el nivel de compromiso de los colaboradores dependerá del impacto de los procesos de gestión y de sus directores específicamente de los procesos internos empresariales, haciendo del compromiso un indicador clave de rendimiento en el personal.

La formulación del problema es la siguiente: ¿Coexiste relación entre los procesos de Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional en los colaboradores de una empresa de Trujillo, 2021?

Entre los problemas específicos: ¿En qué medida se relacionan los procesos de Gth y la dimensión C. Afectivo? ¿Como se relacionan los procesos de Gth con la dimensión C. de Continuidad?, ¿De qué manera se relacionan los procesos de Gth y la dimensión C. Normativo?

La presente investigación, tiene como fin de valor teórico, poder conocer acerca de los cuestionarios de Compromiso Organizacional y los procesos de Gestión Talento Humano de Chiavenato para abarcar los sustentos teóricos. En el valor práctico, se debe contribuir en un estudio referente para futuras investigaciones. Además de dar solución a un inconveniente y en este sentido conocer si se relacionan estas variables de estudio.

También la ventaja metodológica por la dirección de metodologías e instrumentos que tienen validez y confiabilidad será un aporte en estudio parejos. Y por último la relevancia social que trata de resolver un problema importante acerca de la empresa que es la insatisfacción con el compromiso organizacional y como puede mejorar a través de los procesos de Gth.

Esta investigación se debe como fin: Establecer la relación que existe entre los procesos de Gestión Talento Humano y el Compromiso Organizacional en los colaboradores en una empresa de Trujillo, 2021. Los objetivos específicos son: Identificar la correlación entre los procesos de Gth y la dimensión del C. Afectivo. Identifica la correlación entre los procesos de Gth y la dimensión del C.de Continuidad. Determinar la correlación entre los procesos de GTH y la dimensión del C. Normativo.

De acuerdo a la hipótesis general de la investigación: Coexiste correlación entre los procesos de gestión talento humano y el compromiso organizacional en los colaboradores en una empresa privada de Trujillo, 2021. En cuanto a las hipótesis específicas: Coexiste correlación entre los procesos de GTH y la dimensión de C. Afectivo. Coexiste correlación entre los procesos de GTH y la dimensión de C. de Continuidad. Y, por último: Existe correlación entre los procesos de GTH y la dimensión C. Normativo.

II. MARCO TEÓRICO

En las referencias internacionales, nacionales, corresponden al trabajo de Fernández (2017), en su tesis “C.O.”, elaborada en España. El estudio tiene como objetivo conocer los tres componentes: afectivo, normativo, de continuidad dentro de la organización. De tipo transversal, como instrumento el cuestionario compromiso organizacional obtuvo del coeficiente alfa de Cronbach un 0,78 aceptable.

Además, Colonna (2017) en la tesis: La GTH y el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Paita, tuvo como resultado que el compromiso organizacional tiene un efecto mediando con la GTH. De la Calle & Ortiz (2004) mencionan que los seres humanos son el recurso más valioso, independientemente del nivel que ocupen dentro de la jerarquía organizativa, ya que aportan a la empresa sus habilidades individuales.

En Latinoamérica, se llevó a cabo un estudio en Brasil para el modelo de Meyer y Allen. Fue de 373 empleados de diversas empresas. Se utilizó un análisis factorial, de componentes principales y rotación varimax, asimismo, se emplearon el análisis de Cluster. Los resultados confirmaron las 3 dimensiones. (Medeiros & Enders. 1997).

Farfán (2015) presentó su tesis: GTH y Compromiso Organizacional del personal administrativo UGEL-04, Comas 2015. Fue una investigación de nivel correlacional. Se contó con una muestra no probabilística de 98 administrativos a quienes se les aplicó dos cuestionarios, uno de la Gestión del Talento Humano conformado por 33 preguntas, y otro del Compromiso Organizacional conformado por 18 ítems, ambos en la escala de Likert.

Asimismo, Báez & Zayas (2019) su estudio constó con 603 trabajadores, y el cuestionario fue de Meyer junto a sus tres dimensiones, lo cual indica significativa ausencia de la cultura organizacional. Y, por último, Borrero (2018) en su tesis “Procesos de GTH en el sector educativo gerencial de Colombia”, el estudio fue cuantitativo de tipo analítico en el sector educativo, por otro lado, la investigación aspira aportar con bases teóricas para comprender mejor el compromiso organizacional que es de gran interés para directivos, empresarios y académicos.

2.1. Procesos de Gestión del Talento Humano:

La GTH permite y también conoce sobre las capacidades y así poder construir talentos por medio de un conjunto integrado de procesos. Además, la función que busca el apoyo efectivo de los colaboradores con el fin de lograr metas y alcanzar objetivos tanto organizacionales como individuales y tiene dimensiones como: Integrar personas, organizar a las personas, recompensar a las personas, retener a las personas y auditar a las personas. (Chiavenato, 2009).

En la dimensión de integrar personas: Se refiere que reclutar es hacer referencia a las acciones con el trabajo y con el apoyo de algunos participantes se puede llegar a los objetivos de la empresa. (Chiavenato 2011)

También el reclutamiento significa convocar al personal interno o externo que tenga el perfil competente para que pueda ocupar las vacantes de la empresa y se tiene en cuenta cómo reclutar recursos humanos (Louffat, 2018).

La dimensión organizar a las personas: Son actividades de desempeño del trabajador que incluyen el diseño organizacional del diseño de la descripción de cargos con sus funciones, actividades, deberes, tareas, etc.

La dimensión recompensar a las personas: Son un sistema de recompensas y bienes para quienes forman parte de la organización conformados por mecanismos y procedimiento para proveer los beneficios.

La dimensión retener a las personas: Son condiciones satisfactorias como ambientes y cultura organizacional, clima, estilos administrativos, programas de seguridad.

Y por último la dimensión de auditar a las personas que es el control o supervisión sobre las personas que requieran controlar o corregir sus actividades, y esto es impulsado por el directivo o el administrador con formación para el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Los procesos de gestión talento humano con las pericias y normas que tiene que ver con los colaboradores de la organización- Tiene 5 dimensiones básicas: reclutamiento, selección, capacitación, evaluación y remuneración. (Valera, 2011).

Dessler & Varela (2017) refieren que los recursos humanos es la administración para saber el proceso de contratar, capacitar, evaluar y remunerar a los empleados, así como de atender sus relaciones laborales, su salud y seguridad, y los aspectos de equidad.

Para Alles (2016), menciona que reclutamiento es el conjunto de procedimientos dirigidos a encontrar e identificar los posibles candidatos calificados y capaces para luego efectuarle el ofrecimiento del cargo o empleo.

Otra dimensión es la selección de personal es la búsqueda de los candidatos acertados para el puesto. Chiavenato (2011) menciona que se existe criterios de selección de recursos humanos y estándares de calidad para la admisión, en cuanto a aptitudes físicas e intelectuales, experiencia y potencial de desarrollo, que tengan en cuenta el universo de puestos dentro de la organización. La selección de personal debe realizarse de manera cuidadosa ya que es un proceso costoso, además que un mal manejo del proceso de contratación tiene varias implicaciones legales.

Asimismo, la dimensión capacitación desarrolla habilidades y destrezas del colaborador tanto como nuevo y antiguo, esto ayudara a incrementarse el interés. La capacitación es el proceso técnico, sistemático y permanente de la gestión del talento humano que se encarga de ofrecer las condiciones necesarias para que el personal desarrolle sus niveles de competencias profesionales y personales a corto, mediano y largo plazo. (Louffat 2018) (p. 138)

La dimensión de evaluación establece los cambios de habilidades, actitudes y conocimientos del individuo, donde se evalúa el resultado de la capacitación si alcanzo con los objetivos por la organización. Por otro lado, la evaluación del desempeño permite diagnosticar el nivel de competencia de los funcionarios y, a partir de ello, tomar las medidas oportunas para mejorarlo de acuerdo con sus potencialidades; esto, en pro del desarrollo organizacional (Louffat, 2018).

Y por último la dimensión remuneración sugiere la forma de pago que otorga al empleado por sus habilidades y conocimiento que se derivan de las actividades con la empresa. De acuerdo con Chiavenato (2009) el salario se constituye como: la paga por un trabajo, la medida del valor que un individuo tiene para la

organización, define el nivel de vida del colaborador, coloca a la persona en una jerarquía de estatus dentro de la organización y representa una inversión de la organización que produce un rendimiento. Las recompensas por su parte se clasifican en financieras y no financieras.

Los procesos en la gestión del talento humano abarcan un conjunto de actividades o funciones como elemento dinamizador del sistema. Entre las bases teóricas Mondy, (2010) indica que los procesos de gestión talento humano implican coordinar la participación del individuo con los objetivos de la organización, de hecho, quienes participan a la administración se desarrollan y trabajan en los procesos de gestión.

En cuanto a la dimensión desarrollo de recursos humanos consiste en el proceso de programas de la carrera, y valoración del cumplimiento tanto individual como grupal para aprovechar sus fortalezas. En lo que se refiere a la dimensión remuneración es un sistema de recompensa adecuada y equitativa, donde las remuneraciones pueden ser de remuneración financiera directa que son bajo el pago de nómina, sueldos, bonos; como la remuneración financiera indirecta son los beneficios que incluyen vacaciones, permiso de enfermedad, seguro médicos.

2.1.2.- Importancia de la Gestión del Talento Humano

De acuerdo con Dessler y Valera (2017) dicen que la Gestión del Talento Humano ayuda a contratar al personal idóneo para el puesto, disminuir la rotación, optimizar el tiempo de las entrevistas, garantizar la eficacia de los departamentos, brindar a los colaboradores un sueldo justo y evitar acciones discriminatorias.

2.1.3.- Teorías de la Gestión del Talento Humano

- **Teoría de las relaciones humanas:** Aporta un nuevo lenguaje al repertorio de la Gestión de Talento Humano en donde se habla de motivación, liderazgo, comunicación, organización informal, dinámica de grupo, etc., poniendo énfasis en las personas (Chiavenato, 2006).

- **Teoría del desarrollo organizacional:** Según Chiavenato (2006) esta teoría es el cambio de la cultura en la organización, y la calidad de las relaciones de las personas en el trabajo.

2.2. Compromiso Organizacional

2.2.1.- Enfoques: Según Córdova (2004) menciona que ahí 2 enfoques, el unidimensional y el multidimensional

- **Enfoque unidimensional:** El compromiso actitudinal y conductual.
- **Enfoque multidimensional:** Valores organizacionales, beneficios, y valores individuales.

2.2.2.- Compromiso y valores organizacionales

- Según Frías, (2014), refiere que es acerca de la relación de los valores organizacionales con el compromiso organizacional de los trabajadores.

- **Valores organizacionales:** Es todo aquello que aprendemos desde niños y que vamos heredando con el pasar del tiempo. Es decir, que toda cultura es un valor, pero no todo en la cultura forma parte de su escala de valores, dado que, que los valores sólo se identifican a través de actitudes y concepciones que se encuentran en el comportamiento de la persona en todos sus aspectos.
 - **Modelo directivo:** Es que cada directivo deberá definir sus nuevos valores y ajustar los que ya existen.
 - **Comunicación e imagen corporativa:** Ayudará a promover los valores organizacionales a través de los medios de comunicación de la organización.
 - **Alineación de los sistemas de recursos humanos:** Todos los sistemas de recursos humanos deben estar orientados a reforzar la cultura y valores de la organización.
 - **Monitoreo y seguimiento:** Es muy importante que dentro de la organización se implemente el monitoreo y seguimiento, ya que, esto permitirá un mejor desempeño laboral de cada colaborador.
- Según, Vargas (2010), refiere a los valores organizacionales como aquellas ideas compartidas que son importantes. Los valores más importantes son:

- Trabajo en Equipo
- Eficacia
- Responsabilidad:
- Creatividad e innovación:

2.2.3.- Elementos del compromiso organizacional

Figuroa (2016) , refiere que son 3 módulos importantes:

1. **Compromiso Afectivo:** Referido al vínculo afectivo de pertenencia y lealtad de la persona con la organización.

Arias, Valera, Loli, y Quintana (2003), manifiestan que es la base del estado emocional que tiene el trabajador dentro de su organización y la afectividad que demuestra en sus relaciones interpersonales.

Es este lazo el que motiva a que los colaboradores gocen y vivan el placer de laborar en sus empresas. (Johnson y Chang, 2006)

2. **Compromiso de continuidad:** Está orientada hacia los costos que conlleva dejar la empresa. Es así que una persona continúa trabajando en una organización por sus intereses porque dejarlo debe acatar las consecuencias de sus decisiones.

Arias, Varela, Loli, y Quintana (2003), refieren a la antigüedad que tiene un trabajador en su organización, lo cual, en su lealtad y no querer abandonarlo. Así también, menciona que la persona no renuncia por el miedo a no encontrar un nuevo empleo.

3. **Compromiso normativo:** Es todo aquello que produce cuando se desarrolla la identificación con los objetivos de la empresa.

Arias et al. (2003), es la lealtad que posee cada trabajador con su empresa y opta por no retirarse y continuar con sus actividades de su puesto de trabajo.

2.2.4.- Determinantes del compromiso organizacional

Entre los determinantes del compromiso organizacional diversos autores han establecido propuestas como Villa (2005), que menciona acerca de factores

que influyen en el Compromiso Organizacional los cuales serán detallados a continuación:

- ✓ **Características del trabajo:** Se da cuando un colaborador tiene responsabilidades en gran magnitud con respecto a sus funciones.
- ✓ **Naturaleza de las recompensas:** Se da por la percepción que tiene cada colaborador mediante los beneficios compartidos.
- ✓ **Oportunidades de empleo:** Es cuando un colaborador recibe más oportunidades laborales, este tendrá menos motivos por los cuales salir de la organización.
- ✓ **Nuevas relaciones impersonales en la organización:** Los colaboradores sienten que son tratados de la mejor manera estos lograrán integrarse fácilmente con la organización.
- ✓ **Características personales:** Existen varios aspectos, los cuales son el sexo, edad y antigüedad. Mientras que, Rivera (2010) lo clasifica en tres grupos:
 - **Características personales del individuo:** se consideran aspectos como el número de años que los colaboradores han estado en la organización, asimismo influye significativamente el género (femenino y masculino) del colaborador.
 - **Experiencias de su ámbito laboral:** La satisfacción laboral que poseen los colaboradores influye en su desempeño laboral. Las relaciones interpersonales influyen significativamente en este estado de ánimo del colaborador. Una adecuada interacción entre directivos y empleados promueve el desarrollo del cumplimiento de los objetivos organizacionales.
 - **Características del puesto:** El número de horas que el trabajador pasa en la organización acrecentará su socialización y por ende su compromiso.

Los trabajadores con mayor autonomía y responsabilidad desempeñan mejor sus funciones. Los trabajadores que ocupen cargos más altos en la organización tienden a estar más comprometidos. El ambiente de trabajo influye en el cumplimiento de las funciones del puesto.

2.2.5.- Importancia del compromiso organizacional

- Bayona y Goñi (2007) definen sobre la importancia dentro de la organización se logra desarrollando metas de esta misma.
- Doug y Fred (2006) mencionan que en la actualidad el éxito tanto a nivel personal como organizacional requiere de competencias vinculadas a la moral.
- Sin embargo, Blanchard y O'Connor (2005) mencionan que existe un tema paradójico, dado que, a partir de la búsqueda de ética y moral, se podría producir lucro y ser más competitivos a partir de acciones significativamente positivas.

2.2.6.- Beneficios del compromiso organizacional

Según Flores (2013), manifiesta que existen características de los beneficios, los cuales son: Apoyo y aceptación de metas y valores de la empresa, la iniciativa en beneficio de la organización y el deseo de mantenerse en la organización.

Por otro lado, Aldana (2013). Menciona que los trabajadores tendrán beneficio como parte del compromiso organizacional. Los cuáles serán explicados a continuación:

- Mejor superación hacia el personal
- Eficacia en la organización
- Los trabajadores están estructurados: objetivos/ objetivos de la organización y personales.
- Menos rotación y ausentismo del personal.
- Un adecuado clima laboral.

2.2.7.- Clases de Trabajadores

Autores como Meyer y Allen (1991) refieren que se puede apreciar tres clases de trabajadores en relación al compromiso con la organización:

- o **Lovemarks:** Pertenecen a un tipo de trabajadores muy comprometidos con la organización, lo cual se debe en gran parte a la satisfacción que siente al realizar sus funciones.

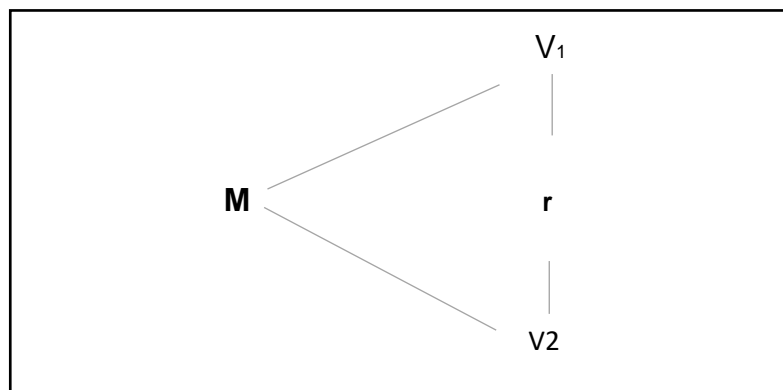
- o **Los convertibles:** Éstos no se encuentran tan contentos ni alegres con la organización, pero cabe la posibilidad que podría llegar al compromiso ideal si su relación laboral mejora.
- o **Los desenganchados:** Esta última categoría no se encuentran comprometidos ni con su área de trabajo y mucho menos con las metas de la organización. Para que este tipo de personas lleguen a comprometerse con la empresa es importante llevar a cabo un sin número de situaciones que logren brindar seguridad y mejore el clima laboral.

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: El tipo de investigación es aplicada, porque depende los descubrimientos y avances de la investigación básica y se enriquece con ellos, pero se caracteriza por su interés en la aplicación, utilización y consecuencias prácticas de los conocimientos. La investigación aplicada busca el conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar. (Zorrilla, 2013)

Diseño de investigación: El diseño de la investigación fue correlacional, las variables no fueron manipuladas, se observan los hechos tal como ocurrieron. (Hernández et al.,2010). El estudio se grafica de la siguiente manera:



Dónde:

M= Colaboradores de una entidad Privada de Trujillo

V₁= Compromiso Organizacional

V₂= Procesos de Gestión talento humano

r= relación

El diseño V₁ hace referencia a la variable de Procesos de Gestión Talento Humano, V₂ es la variable de Compromiso Organizacional, M es la muestra de los colaboradores de una entidad de Trujillo y r es la relación entre las variables.

3.2. Variables y operacionalización

Independiente: Procesos de Gestión Talento Humano: Conjunto dinámico interactivo (Chiavenato, 2009)

Dependiente: Compromiso Organizacional, Constructo multidimensional que tiene 3 dimensiones: Afectivo, Normativo y de Continuidad (Meyer y Allen)

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Namakforoosh (2005), refiere que es un grupo de componentes con particularidad en común. La población estuvo conformada por 30 colaboradores de una Empresa de Trujillo, 2021.

- **Criterios de inclusión:** Los colaboradores de una Empresa de Trujillo
- **Criterios de exclusión:** Personas diferentes a los colaboradores de una Empresa de Trujillo

Tabla 1: Distribución de la Población

Género	Frecuencia	%
Masculino	14	44
Femenino	16	56
Total	30	100

Fuente: Enviado por el jefe de Recursos Humanos de la Empresa Privada

Unidad de análisis

Cada colaborador de la Empresa Privada de Trujillo - 2021

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica de esta investigación son los cuestionarios, para obtener la información necesaria para las dos variables de estudio como indica: La encuesta es una búsqueda de información sistemática sobre los datos que se requiere obtener (Roda, 2001).

Instrumento de recolección de datos

Instrumento:

El Cuestionario de Compromiso Organizacional tiene 18 ítems, y está compuesto por 3 componentes: Compromiso Afectivo, Compromiso Normativo y de

Compromiso de Continuidad. y cada tiene 6 ítems, son ítems positivos y también como negativo. El tiempo es de 15 minutos y a partir de 18 años

El Cuestionario para la variable procesos de Gestión del Talento Humano y tiene 23 ítems con escala ordinal, con 5 dimensiones: con opciones de respuesta con escala ordinal.

Validez

De acuerdo a Muñoz, define validez en apreciar mediante el constructo en la evaluación, que concierne el significado y la justificación de los resultados. Para la validez de contenido se sometió a juicio de tres expertos quienes analizaron cada ítem determinando que tienen coherencia con los indicadores y dimensiones de estudio para cada variable, como también la autenticidad de constructo por medio de los programas estadísticos.

Confiabilidad

Se hace referencia al grado en la que se aplica a los mismos sujetos y, produce iguales resultados, donde estos coeficientes oscilan entre cero y uno, su ventaja es aplicar la medición y su cálculo el coeficiente. El resultado obtenido mediante el programa estadístico SPSS para el compromiso organizacional = 0.908 buena confiabilidad; y el de procesos gth también fue de buena confiabilidad.

3.5. Procedimientos

La investigación se basó a través de una observación en la empresa y para lo cual las ideas se formulan en preguntas de investigación. Y así los objetivos y es por eso que salió la muestra.

La realización del estudio se emitió el permiso al general de la Empresa para la autorización de la aplicación de las encuestas, para clasificar el tiempo y espacio, el objetivo fue de 30 colaboradores, para que posteriormente se proceda con la tabulación de los datos por medio del Excel, para poder luego llevarlo al Programa estadístico IBM SPSS 25, y así llevar a cabo el análisis estadístico y obtener los resultados para la interpretación correspondida.

3.6. Método de análisis de datos

Se realizó utilizando el programa estadístico IBM SPSS 25, sido ordenada y organizada en el programa Excel 2016. Los métodos estadísticos fueron:

Se empleó la estadística inferencial que demostrara las relaciones de las variables y dimensiones. La técnica de prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnow, para cual los resultados de dicha prueba se decidió usar el coeficiente de correlación de Spearman, pues no cumplieron el supuesto de normalidad para los resultados de correlaciones estadísticamente significativos si $p < 0.05$

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación fue necesaria tomar en cuenta el cumplimiento de los artículos del código de ética del Colegio de Psicólogos del Perú (2017), referidos al ejercicio de investigación cual es: El uso del consentimiento informado, velar por la seguridad e integridad de los participantes, evitar la aplicación de instrumentos no validados científicamente por las instituciones legales competentes e informar a los participantes la intención del estudio. El estudio fue elaborado con los requisitos por la U.C.V. cumplimiento asimismo con las normas APA, y esta investigación contiene 50 citas evidenciadas en esta investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Distribución de frecuencias según niveles de la variable procesos de gestión del talento humano en los colaboradores de una empresa de Trujillo – 2021 (n=30)

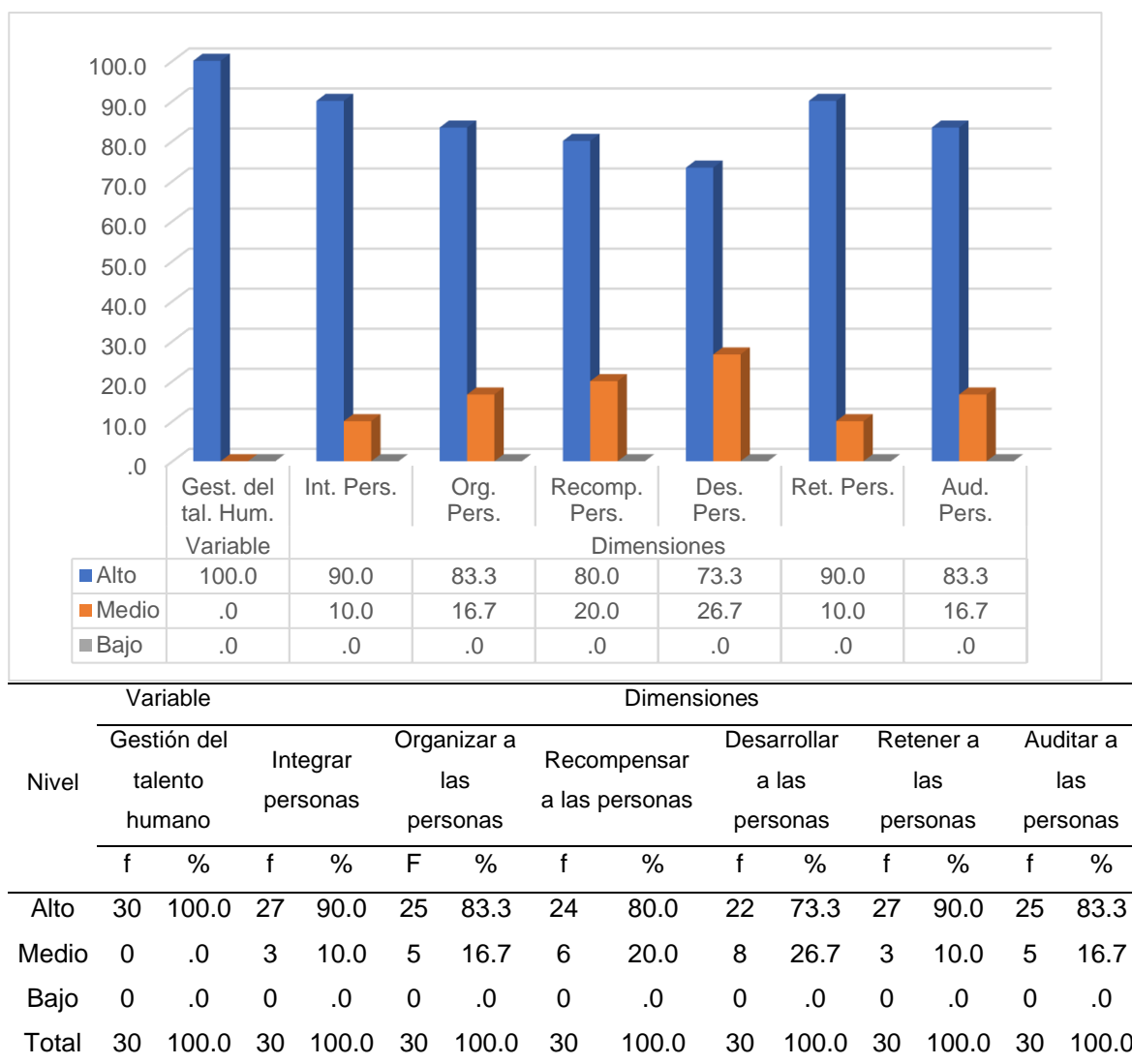


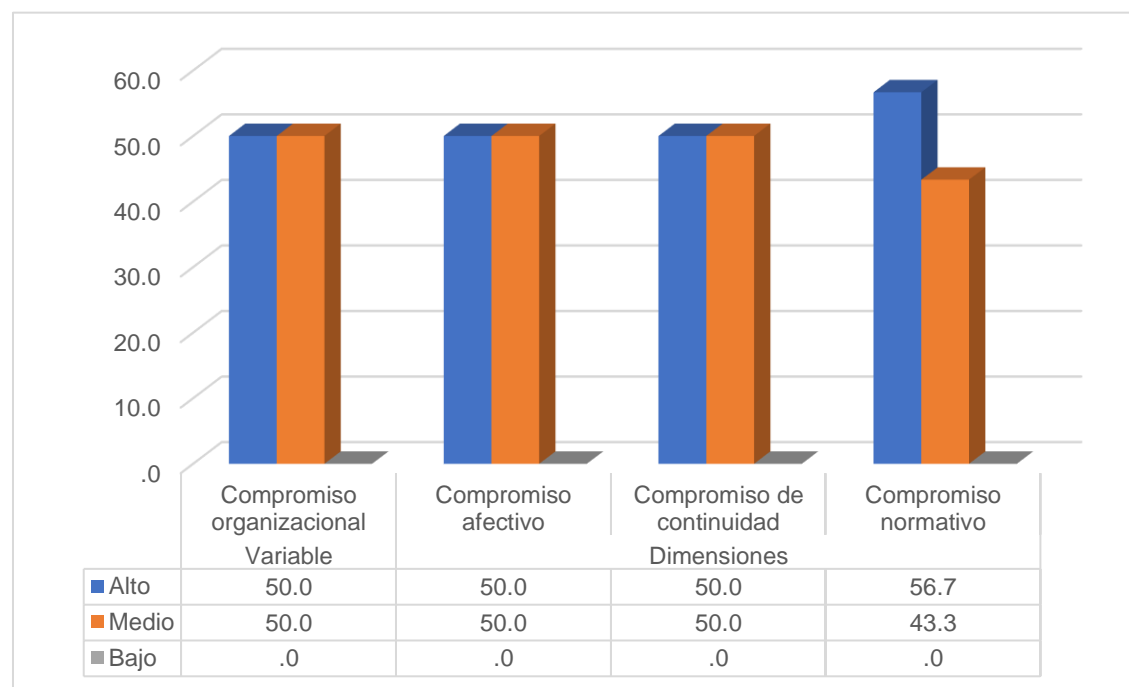
Figura 1. Distribución de porcentaje de la variable procesos de gestión del talento humano

En la tabla 2 y figura 1 se aprecia la distribución de frecuencias y porcentajes de la variable procesos de gestión del talento humano y sus dimensiones, es así que, en la variable total se aprecia que el total de participantes se distribuye en el nivel alto (100%), además, se muestra que en cada una de las dimensiones que estructuran

la variable prevalece el nivel alto (73.3% a 90%) seguido del nivel medio (10% a 26.7%).

Tabla 3

Distribución de frecuencias según niveles de la variable compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de Trujillo – 2021 (n=30)



Nivel	Variable		Dimensiones					
	Compromiso organizacional		Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
	F	%	f	%	f	%	f	%
Alto	15	50.0	15	50.0	15	50.0	17	56.7
Medio	15	50.0	15	50.0	15	50.0	13	43.3
Bajo	0	.0	0	.0	0	.0	0	.0
Total	30	100.0	30	100.0	30	100.0	30	100.0

Figura 2. Distribución de porcentajes de la variable compromiso organizacional

En la tabla 3 y figura 2 se analiza la distribución de las frecuencias y porcentajes correspondiente a la variable compromiso organizacional y sus factores, es así que, en el total de la variable y en sus dimensiones compromiso afectivo y compromiso de continuidad las frecuencias se han distribuido en los niveles medio y alto de modo similar (50%), y en la dimensión compromiso normativo prevalece el nivel alto (56.7%) seguido del nivel medio (43.3%).

Análisis de normalidad

Tabla 4

Prueba de normalidad de las puntuaciones obtenidas de la aplicación de los instrumentos de las variables procesos de gestión del talento humano y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de Trujillo – 2021 (n=30)

Variable/ dimensión	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	p
Gestión del talento humano	.898	30	.007
Compromiso organizacional	.842	30	.000
Compromiso afectivo	.812	30	.000
Compromiso de continuidad	.880	30	.003
Compromiso normativo	.848	30	.001

Nota: gl=grados libertad; p=valor de significancia estadística

En la tabla 4 se observa que en cuanto a la distribución de las puntuaciones de los instrumentos aplicados para la medición de las variables se halló que dicha distribución en la variable gestión del talento humano, así como en compromiso organizacional y sus dimensiones no hay presencia de normalidad ($p < .05$). Por tanto, para la correlación entre las variables se hizo uso del coeficiente de correlación de Spearman (ρ).

Análisis Correlacional

Tabla 5:

Correlación entre procesos de gestión del talento humano y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de Trujillo – 2021 (n=30)

Variable		rho	p
Gestión del talento humano	Compromiso organizacional	-.238	.206

Nota: rho=coeficiente de correlación de Spearman; $p<.05^*$ =relación significativa; $p<.01^{**}$ =relación muy significativa

En la tabla 5 se evidencia que la variable procesos de gestión del talento humano se correlaciona negativamente de efecto pequeño y en ausencia de significancia estadística con el compromiso organizacional ($\rho=-.238$, $p>.05$).

Tabla 6:

Correlación entre procesos de gestión del talento humano y la dimensión compromiso afectivo en los colaboradores de una empresa de Trujillo – 2021 (n=30)

Variable		rho	p
Gestión del talento humano	Compromiso afectivo	-.250	.182

Nota: rho=coeficiente de correlación de Spearman; $p<.05^*$ =relación significativa; $p<.01^{**}$ =relación muy significativa

En la tabla 6 se evidencia que la variable procesos de gestión del talento humano se relaciona negativamente de efecto pequeño y en ausencia de significancia estadística con la dimensión compromiso afectivo ($\text{rho}=-.250, p>.05$).

Tabla 7

Correlación entre procesos de gestión del talento humano y la dimensión compromiso de continuidad en los colaboradores de una empresa de Trujillo – 2021 (n=30)

Variable		rho	p
Gestión del talento humano	Compromiso de continuidad	-.197	.296

Nota: rho=coeficiente de correlación de Spearman; $p<.05^*$ =relación significativa; $p<.01^{**}$ =relación muy significativa

Descripción: En la tabla 7 se aprecia que la variable procesos de gestión del talento humano se relaciona negativamente de efecto pequeño y en ausencia de significancia estadística con la dimensión compromiso de continuidad (rho=-.197, $p>.05$).

Tabla 8

Correlación entre procesos de gestión del talento humano y la dimensión compromiso normativo en los colaboradores de una empresa de Trujillo – 2021 (n=30)

Variable		rho	p
Gestión del talento humano	Compromiso normativo	-.272	.146

Nota: rho=coeficiente de correlación de Spearman; p<.05*=relación significativa; p<.01**=relación muy significativa

Descripción : En la tabla 8 se aprecia que la variable procesos de gestión del talento humano se relaciona negativamente de efecto pequeño y en ausencia de significancia estadística con la dimensión compromiso normativo (rho=-.272, p>.05).

V. DISCUSIÓN

La presente investigación hace referencia a las variables: Procesos de la Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional con los colaboradores de una empresa de Trujillo, 2021. La variable: Procesos de Gestión Talento Humano, tiene varias dimensiones y son las siguientes: Integrar personas, Organizar personas, Recompensar personas, Desarrollar personas, Retener personas y Auditar personas. Y con la variable: Compromiso Organizacional tiene 3 dimensiones: Compromiso Afectivo, Compromiso Normativo y Compromiso de Continuidad.

El compromiso organizacional para Meyer y Allen (1997): “es el estado psicológico que caracteriza la relación que mantiene el empleado con la organización; dicho estado tiene repercusiones en la decisión de continuar formando parte de la organización” (p. 11). En su modelo teórico proponen tres dimensiones, compromiso afectivo que refiere al apego emocional del empleado y la identificación plena con la organización, el compromiso de continuidad se refiere a la conciencia de los costos asociados que generarían el abandono de la organización y por último el compromiso normativo refleja un sentimiento de obligación de continuar el empleo. La GTH permite y también conoce sobre las capacidades y así poder construir talentos por medio de un conjunto integrado de procesos. Además, la función que busca el apoyo efectivo de los colaboradores con el fin de lograr metas y alcanzar objetivos tanto organizacionales como individuales (Chiavenato, 2009)

Esta investigación final ayudará mucho en el ámbito científico porque se necesitó los métodos estadísticos para llegar a una solución. Los resultados del estadista tienen correlación entre dimensión y variable, las conclusiones y recomendaciones, porque nos permiten conocer la problemática dentro de los colaboradores de la empresa en reconocer sobre el compromiso organizacional de importancia correspondiente en el ámbito social como laboral donde se desenvuelve en su diario vivir.

Para futuros estudios posteriores se podría analizar un sistema de gestión de calidad en el área de recursos humanos para mejorar el compromiso afectivo. Las buenas prácticas están fuertemente ligadas con el establecimiento de estándares de calidad como política de gestión en consideración una serie de aspectos importantes para la organización

Por otro lado, Hernández et al. (2010) menciona que la elección de la muestra debe ser representativa de la población y con las mismas características, para así evitar distorsión en los resultados.

En la tabla 2 se muestra la distribución de las puntuaciones de los instrumentos aplicados para la medición de las variables se halló que dicha distribución en la variable gestión del talento humano, así como en compromiso organizacional y sus dimensiones no hay presencia de normalidad ($p < .05$). Por tanto, para la correlación entre las variables se hizo uso del coeficiente de correlación de Spearman (ρ).

La tabla 3 es sobre la otra distribución de las frecuencias y porcentajes correspondiente a la variable compromiso organizacional y sus factores, es así que, en el total de la variable y en sus dimensiones compromiso afectivo y compromiso de continuidad las frecuencias se han distribuido en los niveles medio y alto de modo similar (50%), y en la dimensión compromiso normativo prevalece el nivel alto (56.7%) seguido del nivel medio (43.3%).

Tabla 4 es de la distribución de frecuencias y porcentajes de la variable procesos de gestión del talento humano y sus dimensiones, es así que, en la variable total se aprecia que el total de participantes se distribuye en el nivel alto (100%), además, se muestra que en cada una de las dimensiones que estructuran la variable prevalece el nivel alto (73.3% a 90%) seguido del nivel medio (10% a 26.7%).

Para Ventura y Caycho (2017) refieren que la confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes, para dicha investigación se determinó la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach con un intervalo del 95 % de confianza en ambos cuestionarios que fueron utilizados en los colaboradores de la Empresa de Trujillo, presentando un equivalente de .920 que califica a la confiabilidad como un nivel muy bueno o alto.

Los resultados encontrados en la presente investigación respecto a la tabla 5 y en relación entre los Procesos de la Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional de los colaboradores en una Empresa Privada de Trujillo, 2021, se evidencia que existe una relación negativa de efecto pequeño y en ausencia de

significancia estadística entre las variables ($\rho = -.238, p > .05$). Para lo cual Robbins (2013), refiere que el Compromiso organizacional es más fuerte en los colaboradores nuevos que en los colaboradores antiguos de la empresa, y que la empresa no realiza una adecuada selección de personal, también con las remuneraciones y prestación de servicios brindados no les permiten satisfacer sus necesidades, para lo cual rechazamos la hipótesis nula que no existe relación entre ambas variables de manera inversa. Además, si tienen el deseo de permanecer en la empresa, se sienten ligados emocionalmente y consideran que esta merece toda la lealtad por la empresa. Lo encontrado concuerda con una investigación de Chiquilín (2018), quienes concluyeron que existe una relación de manera negativa en tamaño pequeño en los colaboradores.

De acuerdo con lo encontrado en la tabla 6 y objetivo 1 se hace referencia que, entre los procesos de gestión del talento humano y la dimensión de compromiso afectivo en los colaboradores de una empresa de Trujillo, 2021, se pudo evidenciar que existe una relación negativamente de efecto pequeño y en ausencia de significancia estadística ($\rho = -.250, p > .05$). Y es por eso que para Meyer y Allen ratifican que el compromiso afectivo es la unión del valor personal con el valor empresarial. Sin embargo, ya que se relacionan de manera inversa hace referencia a que tienen un trato menor y es por eso que afecta su unión de valor personal con el valor empresarial.

El objetivo 2 fue determinar si correlacionan los procesos de gth y el compromiso de Continuidad. El marco teórico refiere que el compromiso de continuidad se da por la necesidad por los factores financieros, psicológicos y físicos. Es por eso que en la tabla 7 se aprecia que la variable procesos de gestión del talento humano se relaciona negativamente de efecto pequeño y en ausencia de significancia estadística con la dimensión compromiso de continuidad ($\rho = -.197, p > .05$). Este resultado se contrasta a que Meyer y Allen que refieren que este compromiso es el sentimiento del deber de estar en su lugar de trabajo y sobre las consecuencias de abandonar su empleo.

El último objetivo es sobre si existe relación entre los procesos de gth y el compromiso normativo, para lo cual es importante la fidelidad y la gratitud de los colaboradores para con la empresa. Y en la tabla 8 se muestra que la variable

procesos de gestión del talento humano se relaciona negativamente de efecto pequeño y en ausencia de significancia estadística con la dimensión compromiso normativo ($\rho = -.272$, $p > .05$). Esto hace referencia a que los colaboradores si tienen fidelidad hacia la empresa, pero sin embargo por tema del manejo del personal o reclutamiento es que ellos mismos dudan en crear un vínculo de manera normal y no por obligación de permanencia en dicho trabajo.

Por último, es necesario resaltar que durante el desarrollo de la presente investigación se presentaron ciertas restricciones por parte de los encuestados, porque expresaban su temor a perder su trabajo por parte de sus superiores al brindar información a través de la encuesta. Además, las restricciones de poder acceder al personal por el tema del COVID.

Asimismo, otra de las limitaciones es que se encontró escasas investigaciones que guarden una relación directa con las variables de estudio, pero sí algunos trabajos que se relacionan con al menos una de las variables. Por ello también se considera la importancia de la presente investigación, ya que se genera antecedente a futuras investigaciones relacionadas a las variables de estudio

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos, se concluye lo siguiente:

- Existe una relación negativa muy pequeña entre las variables Procesos de la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional debido a que se encontró una correlación de Spearman de $-.238$. Esto significa que una variación de la variable Procesos de Gestión del Talento Humano, va a tener un efecto mínimo inverso en el Compromiso Organizacional que muestran los colaboradores de la Empresa de Trujillo.
- Los procesos de Gestión del Talento Humano y la dimensión de compromiso afectivo se evidencian que existe una relación de manera negativa pequeña ($\rho = -.250$, $p > .05$). Esto significa que muchos colaboradores no relacionan sus asuntos emocionales con el trabajo y /o sus funciones de la empresa, sin embargo, el resto si relacionan sus emociones con los procesos y /o funciones.
- Los procesos de gth y el compromiso de Continuidad, entonces se relaciona negativamente de efecto pequeño y en ausencia de significancia estadística con la dimensión compromiso de continuidad ($\rho = -.197$, $p > .05$). Este resultado se contrasta a que Meyer y Allen que refieren que este compromiso es el sentimiento del deber de estar en su lugar de trabajo y sobre las consecuencias de abandonar su empleo.
- Los procesos de gth y el compromiso normativo, para lo cual es importante la fidelidad y la gratitud de los colaboradores para con la empresa. Y se relaciona negativamente de efecto pequeño y en ausencia de significancia estadística con la dimensión compromiso normativo ($\rho = -.272$, $p > .05$). Esto hace referencia a que los colaboradores si tienen fidelidad hacia la empresa, pero sin embargo por tema del manejo del personal o reclutamiento es que ellos mismos dudan en crear un vínculo de manera normal y no por obligación de permanencia en dicho trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

A partir de la discusión de los resultados, se sugiere:

- A la empresa:
 - El equipo de Recursos Humanos debe socializar sus procesos de Gestión del Talento Humano para con sus colaboradores.
 - Realizar un mejor proceso, para un mejor compromiso de los mismos colaboradores.
- A futuros investigadores:
 - Es primordial continuar con más estudios del Cuestionario de Compromiso Organizacional y de los Procesos de Gestión del Talento Humano, con una muestra más amplia y que se genere mayor validez y confiabilidad de la prueba.
 - Dar a conocer los resultados obtenidos con el fin de que brindar nuevos conocimientos en la Psicología Organizacional.

REFERENCIAS

- Allen, J. y Meyer, P. (1993). Organizational commitment evidence of career stage effects? *Journal of Business Research*, 26 : 49-61.
- Arias, F. (2001). El compromiso Personal hacia la Organización y la intención de Permanencia: Algunos Factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*.
- Baez & Zallas (2019) *Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas*. Universidad de Holguín, La Habana – Cuba.
- Bayona, C. y Goñi, S. (2007). *Compromiso organizacional*.
- Brain, S. (2006). *Validez y confiabilidad del estudio socioeconómico*. México: Formación Gráfica.
- Borrero. (2018). *Procesos de gestión talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia*. Colombia
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mcgraw-hill/Interamericana Editores, S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Colonna, S. (2017). *Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Paita, Año 2016* (Tesis de Pregrado), Universidad Cesar Vallejo, Piura, Piura.
- De la Calle, M., & Ortiz, M. (2004). *Fundamentos de Recursos Humanos*. Madrid: Pearson Educación.
- Dessler, G., & Varela, R. (2017). *Administración de Recursos Humanos. Enfoque Latinoamericano*. México: Pearson Educación de México.
- Doug L. & Fred K. (2006). *Leader to Leader*. San Francisco Spring.
- Estrada P., & Rojas, N. (2016). *Relación de la gestión del capital humano con la retención de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca 2016* (Tesis de pregrado). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú.

- Farfán, , R. (2017). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo UGEL 04, Comas-2015* (Tesis inédita de pregrado), Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Férrandez. (2017). *Compromiso Organizacional*. Universidad de Valladolid, Valladolid.
- Figuroa, C. (2016). Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- García. (2004). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Editoriales brujas.
- Gómez. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba: Editorial brujas.
- González. (2018). *Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores del centro de salud San Pedro de Piura*. Perú.
- Guillén, G. y. (2008). Compromiso Organizacional: Una Propuesta para una conceptualización ética más amplia. *Journal of Business Ethics*, Pág.401-414.
- Gutiérrez. (2019). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional*. Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Hernández, M. (2013). *Metodología de investigación*. Diferencia entre método, técnica, instrumento y metodología. Venezuela
- Jaspe. (2015). *Calidad de vida laboral como elemento que influyen el compromiso organizacional, caso de estudio: personal administrativo y de servicios generales de una institución universitaria privada*. Universidad de Carabobo, Carabobo.
- Johnson, R. & Chang, C. (2006). It is to continuance as we is to affective: the relevance of the selfconcept for organizational commitment. *Journal of vocational Behavior*,27(5),549-570
- Keiner, L. y. (1996). El nivel en que se involucran los empleados en el trabajo. Análisis psicométrico de la escala de lodahl vkejner mediante las teorías clásica v moderna de la medición 1. *Revista Latinoamericana de psicología*,

- Vol.28, Pág.1096-134. Lima. (2016). *Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del*. Universidad Peruana Unión, Perú.
- Louffat, E. (2018). *Administración del potencial humano*. México: Cengage Learning Editores S.A.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., Topolnytsky, L. (2002). *Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences*. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 20-52.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (2004). *TCM employee commitment survey academic users guide 2004*. London, Ontario, Canada: The University of Western Ontario, Department of Psychology.
- Mondy, R. (2010). *Administración de los recursos*. México: Editorial Pearson decimoprimer edición.
- Montero, I. & León, O. (2007). *Métodos de Investigación en psicología y Educación* (3ªed). McGraw-Hill: Madrid
- Montoya, E. (2014). *Validación de la Escala de Compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.
- Morales, M. y Villalobos, J. (2012). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en un centro de salud privado*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Urdaneta, Caracas, Venezuela.
- Morales, P.(2008). *Estadística aplicada a las ciencias sociales*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Pontificia Comillas, España.
- Namakforoosh. (2005). *Metodología de la investigación*. México: Editorial Limusa Noriega segunda edición.
- Ojeda. (2018). *Estudio del tipo y grado de Compromiso Organizacional y su Relación con la percepción de apoyo organizacional en la industria*. Universidad Autónoma de Baja California, Tijuana, Baja California, 22105, México.
- Oltra, C. ., (2005). *Desarrollo del factor humano*. Barcelona: Editorial UOC.

- Osorio. (2016). *Formación y trayectoria profesional de docentes y directivos de escuelas secundarias*. México: Weston.
- Paulin, M., Quintero, M. (2006). *Relación entre las oportunidades de desarrollo profesional disponibles en la empresa y el compromiso organizacional*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Pérez, R. A. (2014). *Motivación y compromiso organizacional en personal administrativo de universidades limeñas*. (Tesis de Licenciatura) Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Quispe, M. (2015). *Adaptación y propiedades psicométricas del inventario de Compromiso organizacional de Allen y Meyer en trabajadores de una empresa privada de villa el salvador* (Tesis de Licenciatura). Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú
- Robbins, J. (2013). *Actitudes hacia el trabajo*. Perú
- Roda, D. (2001) *Diseño y elaboración de cuestionarios para la investigación comercial*. Madrid: Editorial ESIC.
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. (Tesis para optar Título de Magister). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación
- Ruiz de Alba, J. (2013). *El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno*. *Revista de Estudios Empresarial* 2(1), 13-14
- Sadornil. (2013). *Diccionario*. Madrid: UNED cuadernos.
- Sánchez, C. (2012). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Serrano, R. (2004). *El modelo de gestión de recursos humanos: un enfoque tradicionalmente nuevo sobre gestión de personas*. Barcelona: Editorial UOC.

- Soto, F. y. (2017). Selección de personas. Chile: UAH ediciones.31
- Susinos, z. y. (2010). Las satisfacciones e insatisfacciones de los enseñantes. México: CIDE.
- Sánchez, H. & Reyes. (2009). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*.Lima: Vision Universitaria Edit.
- Santa, F., López, T., & Sánchez, M. (2014). Satisfacción laboral y compromiso organizativo en los recursos humanos de la hostelería de Córdoba. *Revista de influencia de la tipología contractual y la jornada de trabajo*, 10,(1), 189-211.
- Siliceo, A., Cásares, D., & Gonzáles, J. (1999). *Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional*. (3ªed.). México: Mc Graw Hill.
- Tapia, V. & Luna, J. (2010). *Validación de una prueba de habilidades de pensamiento para alumnos de cuarto y quinto año de secundaria y primer año de universidad*. *Revista de investigación en psicología*, 13 (2), 17 – 59.
- Tejada, C. (2016). Clima Laboral y Compromiso Organizacional en los Colaboradores de una Entidad Pública (Tesis de Pregrado), Universidad Cesar Vallejo, Ancash, Perú.
- Torres,L. y Díaz,J. (2012). *Compromiso organizacional: actitud laboral asertiva para la competitividad de las organizaciones*. *Revista Universia*, 8(15), 68-81.
- Valera, D. (2011). *Administración de recursos humanos: enfoque latinoamericano*. México: Pearson quinta edición.
- Vega. (2016). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal docente de un instituto superior tecnológico*. Universidad César Vallejo.

ANEXOS

ANEXO 1: Tabla de Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional.

VARIABLE A MEDIR	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Compromiso Organizacional	Meyer y Allen (1997), refieren que: “El compromiso organizacional es considerada como el estado psicológico donde existe una relación entre los colaboradores con la organización con sus decisiones de continuar o dejar la organización”.	El resultado obtenido se medirá a través de su puntaje directo y procedimiento de análisis del Cuestionario de Compromiso Organizacional.	Compromiso Afectivo	-Lazos emocionales -Sentimientos positivos con la organización. -Comprometido con su organización.	Escala Ordinal
			Compromiso De continuidad	-Aspectos financieros -Aspectos psicológicos. -Aspectos físicos.	
			Compromiso Normativo	-Sentido moral -Reciprocidad	

ANEXO 2: Tabla de Operacionalización de la variable: Procesos de Gestión talento Humano.

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA
Procesos de gestión talento humano	Son un conjunto dinámico interactivo, se mide a través de las dimensiones integrar personas, organizar a las personas, recompensar a las personas, desarrollar a las personas, retener a las personas, auditar a las personas. Chiavenato, (2009)	Trata de prevenir situaciones potenciales que pueden generar impacto en la organización, la cual consta de 23 ítems para ser medida por la escala ordinal	-Integrar personas -Organizar a las personas Recompensar a las personas -Desarrollar a las personas -Retener a las personas -Auditar a las personas.	-Reclutamiento de personal -Selección de personal. -Tareas, deberes y obligaciones del cargo -Evaluación del desempeño -Recompensas y remuneración	

ANEXO 3:

Cuestionario para medir los procesos de gestión talento humano

Estimado(a) colaboradores es grato saludarlos y la vez solicitar su ayuda con la contestación de este cuestionario que forman parte de la investigación, para lo cual necesitamos de su colaboración y apoyo. Para lo cual usted marcaras la respuesta en el recuadro para cada una de las preguntas que tendrá unos valores de puntaje.

Nunca=1 Casi nunca= 2 A veces = 3 Casi Siempre = 4 Siempre = 5

ÍTEM		ESCALA DE IMPORTANCIA				
1	¿La empresa cuenta con una política formal para cubrir sus vacantes?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
2	¿El jefe del área que solicita personal para cubrir un puesto, tiene una adecuada solicitud de requisitos para cubrir la vacante?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
3	¿Considera importante que la empresa integre pruebas de evaluación en su proceso de selección de personal?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
4	¿Cuenta la empresa con un flujograma del proceso de reclutamiento y selección de personal?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

5	¿En la empresa comparten conocimiento, habilidades y experiencia?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
6	¿Se evidencia en la empresa alguna resistencia a las ideas de los demás colaboradores?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
7	¿En la empresa se busca activamente nuevas maneras de realizar las actividades?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
8	¿Se organiza a los colaboradores según sus fortalezas para orientar el trabajo y /o metas establecidas?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
9	¿Considera que su remuneración es acorde al mercado laboral?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
10	¿Considera adecuado los mecanismos y procedimientos que emplea empresa para recompensar a los trabajadores?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
11	¿Está de acuerdo que la empresa tenga un plan de evaluación de desempeño en sus colaboradores?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
12	¿Cree que se cumple con el otorgamiento de beneficios sociales a los colaboradores o premios por un buen desempeño laboral?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

13	¿Considera que la empresa desarrolle plan de capacitación de acuerdo las necesidades de los colaboradores?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
14	¿La empresa difunde información sobre los cursos de formación para los colaboradores?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
15	¿Considera que los programas de capacitación se ajustan a las necesidades de los colaboradores?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
16	¿La empresa apuesta por el desarrollo profesional de los colaboradores?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
17	¿Considera que las necesidades básicas están siendo satisfechas por la empresa?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
18	¿La empresa vela por la seguridad y calidad de vida de los colaboradores?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
19	¿Se evidencia señalamiento de zonas de seguridad en la empresa?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

20	¿La dirección de la empresa promueve actitudes de seguridad entre los colaboradores?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
21	¿La empresa informa periódicamente a los colaboradores sobre el avance de metas y logros de objetivos?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
22	¿La empresa cuenta con mecanismos de supervisión y control del comportamiento de los colaboradores?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
23	¿La empresa realiza seguimiento a la jornada laboral de los colaboradores?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

ANEXO 4:

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

(Adaptado por Figueroa, C.- 2016)

Instrucciones:

A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

AFIRMACIONES	PUNTAJE						
Totalmente de Acuerdo (TDA)	7						
De Acuerdo (DA)	6						
Levemente de Acuerdo (LA)	5						
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA/ ND)	4						
Levemente en Desacuerdo (LD)	3						
En Desacuerdo (ED)	2						
Totalmente en Desacuerdo (ED)	1						

	TED	ED	LD	NA ND	LA	DA	TA
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.							
2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.							
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.							
4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.							

5. No me siento como “parte de la familia” en esta organización.							
6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.							
7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.							
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.							
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.							
11. Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles							
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.							
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							
16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.							

17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18. Siento que le debo mucho a esta organización.							

ANEXO 5: VALIDACIÓN DE PRUEBAS POR CRITERIOS DE JUECES

CRITERIOS DE JUECES

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar el compromiso organizacional.

OBJETIVOS: Evaluar la valoración del cuestionario de Compromiso Organizacional

DIRIGIDO A: Colaboradores de la empresa Privada

NOMBRE DEL EVALUADOR: ____ Verónica Sánchez Romero _____

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: __ Magister en Psicología _____

ESTUDIOS REALIZADOS:

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------



Firma del Evaluador:

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION						SUGERENCIAS
			PERTINENCIA		REVELANCIA		CLARIDAD		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO AFECTIVO	1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.	X		X		X		
		2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.	X		X		X		
		3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.	X		X		X		
		4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.	X		X		X		
		5. No me siento como "parte de la familia" en esta organización.	X		X		X		
		6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.	X		X		X		
		8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	X		X		X		
		9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.	X		X		X		
		10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.	X		X		X		
		11. Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	X		X		X		
		12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.	X		X		X		
	COMPROMISO NORMATIVO	13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	X		X		X		
		14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.	X		X		X		
		15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	X		X		X		
		16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.	X		X		X		
		17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	X		X		X		
		18. Siento que le debo mucho a esta organización.	X		X		X		

CRITERIOS DE JUECES

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar el compromiso organizacional.

OBJETIVOS: Evaluar la valoración del cuestionario de Compromiso Organizacional

DIRIGIDO A: Colaboradores de la empresa Privada

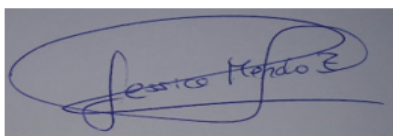
NOMBRE DEL EVALUADOR: JESSICA MENDO ZELADA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

ESTUDIOS REALIZADOS:

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	---------------	---------------------	--------------	-----------



VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION						SUGERENCIAS
			PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO AFECTIVO	1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.	X		X		X		
		2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.	X		X		X		
		3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.	X		X		X		
		4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.	X		X		X		
		5. No me siento como "parte de la familia" en esta organización.	X		X		X		
		6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.	X		X		X		
		8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	X		X		X		
		9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.	X		X		X		
		10. Siento que tengo muy pocas opciones si considero dejar esta organización.	X		X		X		
		11. Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	X		X		X		
		12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.	X		X		X		
	COMPROMISO NORMATIVO	13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	X		X		X		
		14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.	X		X		X		
		15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	X		X		X		
		16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.	X		X		X		
		17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	X		X		X		
		18. Siento que le debo mucho a esta organización.	X		X		X		

CRITERIOS DE JUECES

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar el proceso de gestión del talento humano.

OBJETIVOS: Evaluar la valoración del cuestionario de Gestión del Talento Humano

DIRIGIDO A: Colaboradores de la empresa Privada

NOMBRE DEL EVALUADOR: _____ Verónica Sánchez Romero _____

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: ___ Magister en Psicología _____

ESTUDIOS REALIZADOS:

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------



Firma del Evaluador:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION										
				Pertinencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIAS				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Procesos gestión talento humano	Integrar personas	Reclutamiento de personas	1. ¿La empresa cuenta con una política formal para cubrir sus vacantes?	X		X		X						
			2. ¿El jefe del área que solicita personal para cubrir un puesto, tiene una adecuada la solicitud de requisitos para la vacante?	X		X		X						
		Selección de Personas	3. ¿Considera importante que la empresa integre pruebas de evaluación en su proceso de selección de personas?	X		X		X						
			4. ¿Cuenta la empresa con un flujograma del proceso de reclutamiento y selección de personal?											
	Organizar a las personas	Tareas, deberes	5. ¿En la empresa comparten conocimiento, habilidades y experiencia?	X		X		X						
			6. ¿Se evidencia en la empresa alguna resistencia a las ideas de los demás colaboradores?	X		X		X						
		Obligaciones del cargo	7. ¿En la empresa se busca activamente nuevas maneras de realizar las actividades?	X		X		X						
			8. ¿Se organiza a los colaboradores según sus fortalezas para orientar el trabajo y/o metas establecidas?	X		X		X						
	Recompensar a las personas	Recompensa y remuneraciones	9. ¿Considera que la empresa le remunera acorde al mercado laboral?	X		X		X						
			10. ¿Considera adecuado los mecanismos y procedimientos que emplea la empresa para recompensar a los colaboradores?	X		X		X						
		Evaluación del desempeño	11. ¿Está de acuerdo que la empresa tenga plan de evaluación de desempeño en sus colaboradores?	X		X		X						
			12. ¿Cree que se cumple con el otorgamiento de los beneficios sociales a los colaboradores o premios por un buen desempeño laboral?	X		X		X						

CRITERIOS DE JUECES

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar el proceso de gestión del talento humano.

OBJETIVOS: Evaluar la valoración del cuestionario de Gestión del Talento Humano

DIRIGIDO A: Colaboradores de la empresa Privada

NOMBRE DEL EVALUADOR: _____ Jessica Mendo Zelada _____

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: ___Magister _____

ESTUDIOS REALIZADOS:

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------

|



Firma del Evaluador:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION										
				Pertenencia		Relevancia		Claridad		SUGERENCIAS				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Procesos gestión talento humano	Integrar personas	Reclutamiento de personas	1. ¿La empresa cuenta con una política formal para cubrir sus vacantes?	X		X		X						
			2. ¿El jefe del área que solicita personal para cubrir un puesto, tiene una adecuada la solicitud de requisitos para la vacante?	X		X		X						
		Selección de Personas	3. ¿Considera importante que la empresa integre pruebas de evaluación en su proceso de selección de personas?	X		X		X						
			4. ¿Cuenta la empresa con un flujograma del proceso de reclutamiento y selección de personal?											
	Organizar a las personas	Tareas, deberes	5. ¿En la empresa comparten conocimiento, habilidades y experiencia?	X		X		X						
			6. ¿Se evidencia en la empresa alguna resistencia a las ideas de los demás colaboradores?	X		X		X						
		Obligaciones del cargo	7. ¿En la empresa se busca activamente nuevas maneras de realizar las actividades?	X		X		X						
			8. ¿Se organiza a los colaboradores según sus fortalezas para orientar el trabajo y/o metas establecidas?	X		X		X						
	Recompensar a las personas	Recompensa y remuneraciones	9. ¿Considera que la empresa le remunera acorde al mercado laboral?	X		X		X						
			10. ¿Considera adecuado los mecanismos y procedimientos que emplea la empresa para recompensar a los colaboradores?	X		X		X						
		Evaluación del desempeño	11. ¿Está de acuerdo que la empresa tenga plan de evaluación de desempeño en sus colaboradores?	X		X		X						
			12. ¿Cree que se cumple con el otorgamiento de los beneficios sociales a los colaboradores o premios por un buen desempeño laboral?	X		X		X						

Anexo 6: Puntos de corte según el método de distribución por rangos para el instrumento de gestión del talento humano

Nivel	Dimensiones						GTH
	F1	F2	F3	F4	F5	F6	
Alto	16 - 20	16 - 20	16 - 20	16 - 20	16 - 20	12 - 15	85 - 115
Medio	10 - 15	10 - 15	10 - 15	10 - 15	10 - 15	8 - 11	55 - 84
Bajo	4 - 9	4 - 9	4 - 9	4 - 9	4 - 9	3 - 7	23 - 54

Nota: F1=integrar personas; F2=organizar a las personas; F3=recompensar a las personas; F4=desarrollar a las personas; F5=retener a las personas; F6=auditar a las personas; GTH=gestión del talento humano

Anexo 7: Puntos de corte según el método de distribución por rangos para el instrumento de compromiso organizacional

Nivel	Dimensiones									Compromiso organizacional		
	Compromiso afectivo			Compromiso de continuidad			Compromiso normativo					
Alto	31	-	42	31	-	42	31	-	42	91	-	126
Medio	19	-	30	19	-	30	19	-	30	55	-	90
Bajo	6	-	18	6	-	18	6	-	18	18	-	54

Anexo 8: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA
<p>Pregunta de Investigación General</p> <p>¿Coexiste relación entre los procesos de Gestión del Talento Humano con el Compromiso Organizacional en los colaboradores de una empresa de Trujillo, 2021?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Establecer la relación que existe entre los procesos de Gestión Talento Humano y el Compromiso Organizacional en los colaboradores en una empresa de Trujillo, 2021</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Coexiste correlación entre los procesos de gestión talento humano y el compromiso organizacional en los colaboradores en una empresa privada de Trujillo, 2021</p>	<p>Variable 1: Procesos de Gestión Talento Humano</p> <hr/> <p>Dimensiones Indicadores</p> <hr/> <p>Integrar personas - Reclutamiento</p> <p>Organizar a las personas - Tareas</p> <p>Recompensar a las personas - Remuneración</p> <p>Desarrollar a las personas - Cambio</p> <p>Retener a las personas - Seguridad</p> <p>Auditar a las personas - Control</p>	<p>Tipo de Investigación: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Muestra: Estuvo conformada por 30 colaboradores de la Empresa de Trujillo.</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario de la variable Procesos de la Gestión del Talento Humano.</p> <p>Cuestionario de la variable Compromiso Organizacional.</p>
<p>Pregunta de Investigación Específicas</p> <p>¿En qué medida se relaciona los procesos de Gestión del Talento Humano con la dimensión de Compromiso Afectivo en los colaboradores</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar la correlación entre los procesos de Gestión Talento Humano y la dimensión del Compromiso Afectivo.</p>	<p>Hipótesis Específicas:</p> <p>Coexiste correlación entre los procesos de Gestión Talento Humano y la</p>		

<p>de una empresa de Trujillo, 2021? ¿Cómo se relacionan los procesos de Gestión del Talento Humano con la dimensión del Compromiso de Continuidad en los colaboradores de una empresa de Trujillo, 2021?</p>	<p>Identifica la dimensión de correlación entre los procesos de Gestión del Talento Humano y la dimensión del Compromiso de Continuidad.</p>	<p>de Compromiso Afectivo Coexiste correlación entre los procesos de Gestión del Talento Humano y la dimensión de Compromiso de Continuidad.</p>	<p>Análisis de datos: Software estadistic 25 SPPS</p>								
<p>¿De qué manera se relacionan los procesos de Gestión del Talento Humano con la dimensión del Compromiso Normativo en los colaboradores de una empresa de Trujillo, 2021?</p>	<p>Determinar la correlación entre los procesos de Gestión del Talento Humano y la dimensión del Compromiso Normativo.</p>	<p>la Continuidad Existe correlación entre los procesos de Gestión del Talento Humano y la dimensión del Compromiso Normativo</p>	<p>Variable 2: Compromiso Organizacional</p> <hr/> <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1220 638 1444 710">Dimensión</th> <th data-bbox="1444 638 1668 710">Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1220 710 1444 853">C. Afectivo</td> <td data-bbox="1444 710 1668 853">- Lazos Emocionales</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1220 853 1444 933">C. Normativo – Reciprocidad</td> <td data-bbox="1444 853 1668 933"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1220 933 1444 1061">C. de Continuidad – Aspectos Psicológicos.</td> <td data-bbox="1444 933 1668 1061"></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensión	Indicadores	C. Afectivo	- Lazos Emocionales	C. Normativo – Reciprocidad		C. de Continuidad – Aspectos Psicológicos.	
Dimensión	Indicadores										
C. Afectivo	- Lazos Emocionales										
C. Normativo – Reciprocidad											
C. de Continuidad – Aspectos Psicológicos.											

ANEXO 9: BASE DE DATOS DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

BASE DE DATOS COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y GTH- nuevo - Excel

Stefhany Jiménez

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer? Compartir

V35

BASE DE DATOS DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL																				TOTAL	TOTAL	TOTAL	SUMA
SUJETO	COMPROMISO AFECTIVO						COMPROMISO NORMATIVO						COMPROMISO DE CONTINUIDAD						CA	CN	CC	TOTAL	
	ítem 6	ítem 9	ítem 12	ítem 14	ítem 15	ítem 18	ítem 2	ítem 7	ítem 8	ítem 10	ítem 11	ítem 13	ítem 1	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 16	ítem 17					
1																							
2																							
3																							
4	1	5	3	4	4	3	5	3	5	2	3	6	4	4	5	6	6	3	22	24	28	74	
5	2	4	4	3	6	4	5	3	5	6	2	2	1	6	4	3	5	5	3	25	22	26	73
6	3	5	5	5	4	2	4	5	3	5	2	6	5	7	4	5	4	7	3	25	26	30	81
7	4	6	2	5	5	4	3	4	5	3	4	4	5	5	4	4	6	2	25	23	26	74	
8	5	5	3	4	5	2	3	4	4	6	4	5	2	6	3	4	4	7	3	22	25	27	74
9	6	4	2	3	6	5	3	4	5	6	3	5	4	6	5	3	2	7	5	23	27	28	78
10	7	7	3	2	5	6	4	4	4	5	5	4	2	3	5	2	3	7	2	27	24	22	73
11	8	5	2	3	4	5	3	5	3	4	4	6	3	6	2	5	2	6	5	22	25	26	73
12	9	6	3	5	5	4	6	5	4	5	5	4	4	6	4	5	4	5	3	29	27	27	83
13	10	5	3	2	4	4	6	4	5	3	5	3	5	4	5	4	4	3	24	26	25	75	
14	11	5	3	4	4	3	3	5	3	5	2	3	6	4	4	5	6	3	22	24	28	74	
15	12	5	3	4	4	3	3	5	3	5	2	3	6	4	4	5	6	6	3	22	24	28	74
16	13	5	3	4	4	3	3	5	3	5	2	3	6	4	4	5	6	6	3	22	24	28	74
17	14	5	3	4	4	3	3	5	3	5	2	3	6	4	4	5	6	6	3	22	24	28	74
18	15	5	3	4	4	3	3	5	3	5	2	3	6	4	4	5	6	6	3	22	24	28	74
19	16	7	6	6	6	6	6	7	6	7	6	5	1	6	2	2	3	6	5	37	32	24	93
20	17	7	6	6	6	5	6	6	6	7	7	2	6	3	1	1	6	7	36	33	24	93	
21	18	5	7	6	7	6	6	5	6	6	6	7	2	6	2	1	2	6	5	37	32	22	91
22	19	5	6	7	6	5	6	6	6	6	7	6	3	6	1	2	2	6	5	35	34	22	91
23	20	6	7	7	6	6	6	7	6	7	6	6	2	7	2	1	1	5	6	38	34	22	94
24	21	7	6	6	6	6	6	7	7	6	7	7	2	6	1	2	2	7	7	37	36	25	98
25	22	6	6	6	5	6	6	5	5	7	6	7	2	6	3	2	3	7	7	35	32	28	95
26	23	5	6	6	7	6	6	6	6	7	6	5	1	6	2	1	2	6	7	36	31	24	91
27	24	5	7	7	6	6	6	6	6	7	6	6	1	6	1	2	2	7	7	37	32	25	94
28	25	7	6	6	5	6	6	6	6	5	7	7	2	7	3	2	1	6	5	36	33	24	93
29	26	6	6	7	6	6	6	7	7	7	6	7	2	6	2	1	1	5	5	37	36	20	93
30	27	6	6	7	6	6	5	6	7	6	6	7	1	6	2	3	6	6	36	33	26	95	
31	28	6	6	6	5	5	6	7	6	5	5	6	3	6	1	1	2	6	6	34	32	22	88
32	29	5	6	5	5	6	5	7	5	6	6	6	3	7	2	2	3	6	6	32	33	26	91
33	30	5	6	4	6	6	6	5	6	6	5	3	6	2	2	3	7	7	33	31	27	91	
34																							
35																							
36																							
37																							
38																							
39																							
40																							
41																							
42																							
43																							

GTH CO Factores Baremo Descriptivos Normalidad Correlación

Listo

Escribe aquí para buscar

15°C Muy nublado 03:52 20/07/2021

ANEXO 10 : BASE DE DATOS DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

BASE DE DATOS COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y GTH- nuevo - Excel

Stefhany Jiménez

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer? Compartir

126 4

BASE DE DATOS DE LOS PROCESOS DE GESTION DE TALENTO HUMANO																								
SUJETO	INTEGRAR PERSONAS				ORGANIZAR A LAS PERSONAS				RECOMPENSAR A LAS PERSONAS				DESARROLLAR A LAS PERSONAS				RETEMER A LAS PERSONAS				AUDITAR PERSONAS			SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	101	
2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	103
3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	105	
4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	104	
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	101	
6	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	102	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	105	
8	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	104	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	108	
10	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	103	
11	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	5	5	4	4	3	3	5	94	
12	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	3	5	3	4	5	4	4	3	4	4	5	92	
13	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	95	
14	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	3	4	93	
15	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	93	
16	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	90	
17	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	93	
18	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	92	
19	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	92	
20	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	95	
21	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	96	
22	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	94	
23	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	94	
24	5	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	3	3	4	91	
25	4	4	3	5	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	5	94	
26	4	5	4	5	5	4	3	4	3	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	3	5	95	
27	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	5	100	
28	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	100	
29	4	4	4	5	3	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	95	
30	4	5	4	4	3	3	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	3	5	4	3	4	5	94	

PUNTAJES

SIEMPRE

CASI SIEMPRE

A VECES

CASI NUNCA

NUNCA

GTH CO Factores Baremo Descriptivos Normalidad Correlación

53%

03:52 20/07/2021

ANEXO 11 : CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA PRIVADA, TRUJILLO

Hace constar:

Que el maestrante Verónica, estudiante de la escuela de postgrado de la Universidad César Vallejo, en el mes de Julio del año 2021 ha aplicado a sus colaboradores los dos instrumentos de investigación en dos cuestionarios sobre el Compromiso Organizacional y los procesos de Gestión Talento Humano. Se expide la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines correspondientes.

Trujillo, 07 de Julio del 2021



Gerente General