



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión del talento humano y compromiso organizacional de  
una junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración

**AUTOR:**

Pajares Rojas, Miguel Angel ([orcid.org/0000-0001-9676-9102](https://orcid.org/0000-0001-9676-9102))

**ASESOR:**

Dr. Nauca Torres, Enrique Santos ([orcid.org/0000-0002-5052-1723](https://orcid.org/0000-0002-5052-1723))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

Dedico con mucho cariño esta tesis a mis padres Ildé Pajares y Rocío Rojas, por todo el esfuerzo y gran sacrificio que me han dedicado desde el primer día de mi nacimiento; a mis abuelos, por sus enseñanzas de vida y sus muestras de amor inmensurables. Finalmente, a mi esposa Tita, a mi hijo Michael y mi hija Luana, gracias por toda la paciencia que me han brindado en este tiempo de estudios continuos de la universidad, en mi centro de labores; los amo con toda mi alma y espero poder cumplir las metas que me he trazado para con ustedes.

Pajares Rojas, Miguel Angel

## **Agradecimiento**

Definitivamente no alcanzaría un simple texto para agradecer a cada uno de los que han colaborado con un granito de arena en esta investigación, sin embargo, es necesario agradecer infinitamente a mi profesor asesor Dr. Enrique Santos Nauca Torres por la paciencia dedicada en cada una de las clases y asesorías brindadas.

Pajares Rojas, Miguel Angel

## Declaratoria de autenticidad del asesor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NAUCA TORRES ENRIQUE SANTOS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y compromiso organizacional de una

Junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023", cuyo autor es PAJARES ROJAS MIGUEL ANGEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

TRUJILLO, 11 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NAUCA TORRES ENRIQUE SANTOS DNI: 41657065 ORCID: 0000-0002-5052-1723	Firmado electrónicamente por: ENAUCAT el 17-12- 2023 22:14:23

Código documento Trilce: TRI - 0691773





**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, PAJARES ROJAS MIGUEL ANGEL estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del talento humano y compromiso organizacional de una

Junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
MIGUEL ANGEL PAJARES ROJAS DNI: 45533097 ORCID: 0000-0001-9676-9102	Firmado electrónicamente por: MAPAJARESP el 11- 12-2023 09:33:52

Código documento Trilce: TRI - 0691775

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	iv
Declaratoria de originalidad del autor(es).....	v
Índice de contenidos .....	v
Índice de tablas .....	vii
Índice de gráficos y figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2. Variables y operacionalización .....	12
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis .....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	14
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos .....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES .....	26
VII. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS .....	34

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> <i>Listado de expertos</i> .....	15
<b>Tabla 2.</b> <i>Confiabilidad de los instrumentos</i> .....	15
<b>Tabla 3.</b> <i>Nivel de gestión del talento humano y de sus dimensiones, en una junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023</i> .....	17
<b>Tabla 4.</b> <i>Nivel de compromiso organizacional y de sus dimensiones, en una junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023</i> .....	18
<b>Tabla 5.</b> <i>Relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023</i> .....	19
<b>Tabla 6.</b> <i>Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023</i> .....	20

## Índice de gráficos y figuras

<b>Figura 1.</b> <i>Diagrama de correlación</i> .....	12
---	----

## Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una junta de usuarios de agua en La Libertad, 2023, el cual se alinea con el desarrollo económico y el trabajo decente, aspectos fundamentales del ODS 8. Se empleó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal y descriptivo-correlacional, aplicando cuestionarios a una muestra censal de 34 colaboradores. Para analizar la relación entre variables, se utilizó la Correlación de Spearman. Los resultados indicaron que la mayoría de colaboradores calificó la gestión del talento humano en el nivel "alto" (64,7%), siendo la retención del talento la dimensión más débil; mientras que el compromiso organizacional fue calificado también en el nivel "alto" (64,7%), siendo el compromiso calculado el más bajo. Por otro lado, se encontraron evidencias de una correlación significativa y moderada entre ambas variables, aceptándose la hipótesis alternativa ( $\text{Sig.} < 0.05$ ,  $\text{Rho} = 0,682$ ); mientras que, en el caso de las dimensiones, se encontró una correlación fuerte con la evaluación del desempeño, y correlaciones moderadas con la capacitación, retención y selección, siendo todas significativas. Finalmente, se concluye que la gestión del talento humano es fundamental para generar compromiso en los colaboradores dentro de las organizacionales.

**Palabras clave:** gestión, talento humano, compromiso organizacional.

## Abstract

This research aimed to establish the relationship between human talent management and organizational commitment in a board of water users in La Libertad, 2023, which is aligned with economic development and decent work, fundamental aspects of SDG 8. A quantitative approach was used, with a non-experimental, transversal and descriptive-correlational design, applying questionnaires to a census sample of 34 employees. To analyze the relationship between variables, Spearman Correlation was used. The results indicated that the majority of collaborators rated human talent management at the "high" level (64.7%), with talent retention being the weakest dimension; while organizational commitment was also rated at the "high" level (64.7%), with calculated commitment being the lowest. On the other hand, evidence of a significant and moderate correlation was found between both variables, accepting the alternative hypothesis (Sig.<0.05, Rho=0.682); while, in the case of the dimensions, a strong correlation was found with performance evaluation, and moderate correlations with training, retention and selection, all of which were significant. Finally, it is concluded that human talent management is essential to generate commitment in collaborators within organizations.

**Keywords:** management, human talent, organizational commitment.

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, la gestión del talento humano no solo impacta en la capacidad de mantener una alta calidad de recursos humanos en las organizaciones, sino que también facilita el cumplimiento de los objetivos estratégicos, lo que subraya su gran importancia en el compromiso y fortalecimiento de las competencias de las personas. Además, una gestión efectiva del talento humano promueve un ambiente de trabajo positivo y motivador, potenciando la productividad y el bienestar de los empleados, y facilitando así el logro de las metas organizacionales.

En lo internacional, Cuenca y López (2020) han señalado que, en Ecuador, el 41.00% de los colaboradores en organizaciones públicas suelen exponer que el direccionamiento del talento humano llega a ser el principal detonante para aumentar su grado de compromiso, debido a que una buena gestión del talento humano puede mejorar las condiciones laborales, lo que contribuye a un entorno laboral más saludable, con un impacto en el crecimiento económico, en conformidad con lo señalado en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8: Trabajo decente y crecimiento económico (Organización de las Naciones Unidas, 2022).

En el caso de México, Hernández y Mendoza (2021), han reconocido que el compromiso organizacional no solo salvaguarda las garantías de esfuerzo, productividad y desempeño de los colaboradores dentro del ámbito laboral, sino que ello repercute directamente en el grado de incidencia que se puede mantener dentro del alcance de los propósitos estratégicos planteados en la organización. Asimismo, Shilquigua (2020), ha puesto en evidencia que, más del 20.00% de los equipos dentro de empresas privadas, que han sido expuestos hacia herramientas de gestión de recursos humanos, han mostrado un mayor compromiso con los objetivos de la empresa para la que laboran.

A nivel nacional, la dirección del talento humano no llega a ser tan reconocida por parte de las empresas. Al respecto, Rojas (2019) manifiesta que las empresas de servicios básicos han demostrado un nivel medio del 86.60% en su gestión, mientras que Sierra (2019) señala que algunas empresas proveedoras de agua y alcantarillado manifestaron problemas en la actitud de sus colaboradores, como consecuencia de la pérdida de compromiso organizacional en estos en un 72.50%, de acuerdo con la percepción de los usuarios.

De acuerdo con lo señalado, el funcionamiento de las organizaciones puede verse alterado como consecuencia de la carencia de consolidación de una cultura institucional que aborde el direccionamiento de los recursos humanos de forma efectiva, en donde se deben de reconocer las debilidades internas y por ende, saber cómo compensarlas, en donde el 89.00% de los colaboradores que suelen mantener un compromiso organizacional elevado, requieren de horarios más flexibles y por ende, que se coexista con una gestión que vaya acorde con el potencial humano con el que se cuenta (Reyna, 2022).

Por otro lado, se puede manifestar por parte de Pando (2023) que la actitud de los colaboradores en una empresa, depende de la satisfacción que estos lleguen a sentir dentro de su entorno laboral, en donde se debe de reconocer que las metas, los logros, las retribuciones o los estándares de calidad del trabajo, dependen de una adecuada administración del talento humano que invite a suponer la formación de la identidad corporativa y la posibilidad de comunicarse entre sí.

En cuanto al problema local centrado en una junta de usuarios de agua, ubicada en La Libertad, se evidencia que la comunicación entre los colaboradores ha sido deficiente, teniendo como dificultad la falta de coordinación entre áreas, generando la incapacidad de poder delegar responsabilidades de forma efectiva. Una de las causas de este problema es la carencia de condiciones ambientales eficientes y un adecuado nivel de capacitación del personal, coherente con los objetivos estratégicos planteados, generado por la falta de interés de la dirección para gestionar correctamente el talento humano en la organización. Lo manifestado ha traído como consecuencia que el compromiso organizacional se vea afectado, llegándose a percibir que los colaboradores no solo llegan a desempeñar sus labores de una forma poco coordinada, sino que estos muestran cierta desmotivación, reflejándose ello en la frustración del cumplimiento de sus objetivos estratégicos, incidiendo en que no sienten el apoyo de su entidad.

En ese sentido, como formulación del problema se manifestó lo siguiente ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023?; mientras que, las preguntas específicas fueron las siguientes: ¿Cuál es el nivel de gestión del talento humano en una junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023?, ¿Cuál es el

nivel de compromiso organizacional en una junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023?, ¿Qué relación existe entre las dimensiones de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023?

La justificación de esta investigación se fundamentó en los criterios de Hernández y Mendoza (2018), en donde la conveniencia del estudio dependió del potencial que pudo tener la organización en torno al direccionamiento del talento humano de sus colaboradores, con lo cual se pudo esperar que esta llegue a obtener el máximo rendimiento dentro de un determinado periodo de tiempo, estableciendo las bases para que la entidad en estudio pueda exponer reformas que mejoren el compromiso de los colaboradores. Asimismo, la relevancia social se centró en lo mencionado anteriormente, debido a que toda implicancia positiva que pueda tener una entidad encuentra repercusión en el interés que demuestran los colaboradores para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos, los cuales deben buscar un bienestar laboral íntegro, que permita mantener su rendimiento con el pasar del tiempo. Por otro lado, no se debe de dejar de lado la utilidad metodológica del estudio, en donde la totalidad de la información recuperada fue demostrada por medio de procesos estadísticos, basándose en la fiabilidad y eficacia del instrumento de recojo de datos.

El objetivo principal del estudio fue el siguiente: Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023. Por otro lado, los objetivos específicos se plantearon como sigue: 1) Identificar el nivel de gestión del talento humano en una junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023; 2) Identificar el nivel de compromiso organizacional en una junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023; 3) Determinar la relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023.

La hipótesis formulada fue la siguiente: Ha: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023; Ho: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Referente a los antecedentes investigativos, se encontraron los siguientes hallazgos:

López (2022), en su estudio realizado en Ecuador, consideró el análisis del grado de asociación entre la administración del talento humano y la productividad en una empresa productora de recursos. La metodología fue de tipo aplicada, contando con el uso del cuestionario aplicado hacia un total de 35 colaboradores. Los resultados evidencian el 40.00 % favorable y han expuesto que el valor de incidencia que fue manifestado ha sido de 0.667, en donde las variables han evidenciado con una sigma inferior a 0.050. Se concluyó que la dirección del talento humano fue buena, ya que cerca de la mitad de la muestra han manifestado haber estado de acuerdo con el proceso de selección.

Durán (2022), en su estudio realizado en Ecuador, estableció el análisis del direccionamiento de la administración del talento humano y el grado de incidencia que fue manifestado en el funcionamiento y rendimiento de una empresa de agua y medio ambiente. La metodología fue de tipo básica, haciendo uso del cuestionario para su aplicación a una muestra de 82 funcionarios. Los resultados han señalado que el 98.80% coinciden con la afectación por la falta de capacitaciones, evidenciado el valor de sigma alcanzado en el procesamiento estadístico fue de 0.015, en donde se ha posibilitado la demostración de un comportamiento conjunto entre variables. Se concluyó que, la falta de capacitaciones ha sido la principal carencia de la administración de los colaboradores.

Cuenca y López (2020) efectuaron un estudio realizado en Ecuador, en donde valoraron el análisis de la administración del compromiso y la cultura en una organización privada dedicada a la construcción y servicios. Se consideró una metodología de tipo aplicada, en donde se planteó el uso del cuestionario aplicado hacia los colaboradores de la entidad en análisis. Los resultados manifestaron que el 32.00% de la muestra, evidenciaron que a veces se han respetado los elementos culturales dentro del ámbito de análisis y el 44.00% ha señalado que en casi todo momento se ha tenido en cuenta el respeto del colaborador. Se concluyó que, los elementos de la cultura organizacional evidencian carencias asociadas al conocimiento y logro de objetivos.

Ames (2020), en su estudio realizado en Arequipa, consignó el análisis de los factores de atracción en referencia con el compromiso organizacional y la conservación del talento laboral en una organización privada de servicios de agua. La metodología fue de tipo aplicada, contando con el empleo del cuestionario hacia un total de 50 colaboradores. Los hallazgos han manifestado que el valor de la correlación hallada entre los factores de atracción y retención del talento humano fue muy bajo (-0.042 y -0.173 respectivamente), y no significativo (Sig.>0.05), en donde dichos factores en conjunto han generado que el personal pueda encontrar carente confort en relación con las condiciones del entorno laboral. Se ha concluido que los procesos de atracción y retención de personal no han tenido incidencia en cuanto al compromiso organizacional.

Reyna (2022), en su estudio realizado en Lima, consignó el análisis del grado de incidencia manifestado en el direccionamiento de los recursos humanos y el compromiso de los empleados en una organización privada de venta de productos. La metodología fue de tipo básica, en donde se ha registrado la obtención de datos a través de la encuesta administrada a un grupo completo de 80 empleados. Los resultados han manifestado que el valor de sigma que ha respaldado el valor de incidencia entre variables fue de 0.000, en donde se ha podido exponer la consideración de un comportamiento conjunto entre los elementos comparados, con un 63.80%. Se concluyó que el direccionamiento del recurso humano ha encontrado un máximo rendimiento en la capacidad de retención de la empresa.

Rojas (2019), en su estudio realizado en Pimentel, planteó el grado de incidencia entre la dirección de los recursos humanos y el compromiso organizacional de los colaboradores de una organización que ofrece servicios de energía. La metodología fue de tipo cuantitativo, en donde se planteó el uso del cuestionario aplicado a un total de 109 colaboradores. Los resultados han manifestado que el direccionamiento del talento humano se ha encontrado en un valor moderado con una representación del 86.60% y que tiene influencia significativa en el compromiso de los colaboradores con una significancia de 0.000. Los hallazgos permitieron concluir que existió un vínculo entre ambas variables comparadas, sugiriendo que el compromiso depende del direccionamiento del talento humano en la organización.

Carrasco (2019), en su estudio realizado en Huaraz, consignó el estudio de la administración del recurso laboral en cuanto a su asociación con el compromiso de los colaboradores en una organización pública de servicios de educación. La metodología de tipo cuantitativa ha hecho uso del cuestionario aplicado hacia un total de 60 participantes, para responder a los objetivos planteados. Los resultados han manifestado con un valor representativo del 70.00% que, el valor de correlación entre las variables fue de 0.425, en donde se ha comprobado la relación significativa con un valor de sigma de 0.000. Se concluyó que el direccionamiento del recurso humano se ha encontrado en una condición regular.

Jiménez (2021), en su estudio realizado en Trujillo, planteó el estudio de la administración del recurso humano en referencia con el compromiso en una organización de servicios de agua. La metodología fue de tipo básica, involucrando la utilización de un cuestionario distribuido entre un conjunto de 30 empleados. Los hallazgos revelaron que existió vínculo entre variables, en donde un valor sigma por debajo de 0.050 fue lo que comprobó el comportamiento conjunto entre los elementos comparados, considerando un tipo de relación directamente proporcional. Esto permitió concluir que la administración del recurso humano ha manifestado un comportamiento alto con una representación total.

Ahora, respecto a las teorías de la variable gestión del talento humano, se ha manifestado la Teoría de la Gestión del Recurso Humano, la cual ha sido propuesta por Peter Ducker, quien señaló que toda idea que se tiene del colaborador debe de estar basada en maximizar sus capacidades, mediante la promoción de recompensas para el alcance de un rendimiento elevado, en coherencia con el compromiso que desarrollan (Millán, 2019).

El direccionamiento del talento humano llega a exponerse como aquella capacidad de identificación y valoración de los recursos en miras de alcanzar un alto nivel de productividad (Bada, 2022). Esta hace referencia a la disposición de los recursos dentro de una organización (Barrios et al., 2020). Además, su enfoque tiene que ver directamente con la planificación que se hace de estos recursos, en donde las áreas débiles deben de ser compensadas con aquellos colaboradores de alto rendimiento, con la finalidad de poder incidir en el cumplimiento de los objetivos estratégicos (Nosan y Nazarenko, 2021). Por último, también involucra el monitoreo

de la satisfacción del empleado y la implementación de incentivos para motivar a los trabajadores. Esta disciplina se encarga de evaluar las habilidades y las aptitudes de los empleados para medir su desempeño (Chodorek et al., 2020).

De acuerdo con Bada (2022), las dimensiones de la dirección del recurso humano son: selección, capacitación, retención y evaluación del desempeño. La primera dimensión selección es una etapa implica la búsqueda de la mejor persona para el empleo, a partir de la realización de un análisis de los requisitos del puesto, el examen de los currículums y la entrevista con los candidatos. La Selección de Personal es una tarea estratégica para el desarrollo de la organización, ya que la elección adecuada de un trabajador puede contribuir a mejorar la productividad de la empresa (Wolfswinkel y Enslin, 2020). Por lo tanto, constituye un proceso sistemático que permite encontrar al candidato que mejor se ajuste a los requisitos del puesto a cubrir. En esta etapa, se distingue por llevar a cabo una secuencia de actividades, tales como la determinación de los perfiles ocupacionales, el reclutamiento de candidatos, los exámenes y la evaluación de los aspirantes.

Los responsables de la selección estudian los currículums y entrevistan a los candidatos para Identificar quién es la mejor opción y la más idónea para la posición laboral (Feng y Yousif, 2022). Además, es una práctica clave de la Administración de Recursos Humanos. Esta actividad, si se realiza de manera adecuada, puede contribuir al éxito de la organización, ya que permite encontrar al mejor candidato para el puesto. Esto incluye llevar a cabo una secuencia de acciones, desde la búsqueda de candidatos hasta la evaluación de estos, con el fin de identificar al mejor aspirante (Vera y Blanco, 2019).

La segunda dimensión capacitación es una forma de instrucción puede ser proporcionada por una compañía interna, una institución educativa o una agencia de capacitación externa (Shikweni et al., 2019). Esta se refiere a dar a los empleados la oportunidad de aprender y desarrollar habilidades específicas para realizar sus tareas de una manera más eficiente. Esto contribuye a elevar la eficiencia, perfeccionar la calidad de los productos y servicios, reducir costos y mejorar la moral de los empleados. Existen muchas formas de capacitación, desde seminarios y conferencias hasta cursos, programas educativos y tutorías. Esto también puede incluir la asignación de tareas específicas, la evaluación de

desempeño y la retroalimentación para mejorar el desempeño (Savov et al., 2022). Asimismo, es fundamental que los empleados puedan contar con una elevada productividad, en referencia con la forma de instrucción de este, para poder mantener un máximo rendimiento dentro del ámbito organizacional (Kurina, 2019).

La tercera dimensión retención se trata de un proceso continuo que implica la identificación de los empleados clave, el desarrollo de planes de compensación para retenerlos y el establecimiento de un entorno laboral favorable. A través de un plan de retención de personal eficiente, una organización puede asegurar que sus empleados clave permanezcan motivados y comprometidos con la empresa (Hamad, 2019). El proceso de retención de personal incluye la evaluación continua de los empleados, la identificación de sus habilidades y capacidades, la identificación de sus necesidades y la implementación de planes de compensación para mantenerlos motivados (Hammadi et al., 2019). Esta constituye una acción fundamental para el logro de metas en cualquier empresa u organización. Si se aplica correctamente, puede asegurar que los empleados clave estén comprometidos con la empresa y que estén motivados para alcanzar los objetivos. Esto, a su vez, mejorará la productividad empresarial, asegurará la satisfacción del trabajador y proporcionará un ambiente de trabajo positivo (Montero et al., 2023).

La cuarta dimensión evaluación del desempeño se lleva a cabo por medio de herramientas, como encuestas de satisfacción, entrevistas, revisiones de trabajo, análisis de desempeño y el monitoreo de la productividad. Estas herramientas permiten detectar el desempeño de los empleados y las áreas en las que pueden mejorar (Odegov et al., 2021). Además, esta herramienta tiene que ver con la valoración del máximo rendimiento que puede tener un colaborador, en referencia con los objetivos de una entidad, con la finalidad de que se puedan fortalecer las debilidades de estos (Ramírez et al., 2019). Por último, es una herramienta vital para identificar a los mejores candidatos para promociones, así como para determinar los salarios y beneficios adecuados (Ferreiro et al., 2021).

En el compromiso organizacional, según la teoría de Jeffrey Pfeffer quien fue un científico social norteamericano donde refiere a la atadura emocional que los empleados desarrollan hacia la empresa para la que trabajan. La teoría afirma que el compromiso emocional con una empresa depende de dos factores: el sentido de

identidad y el sentido de pertenencia (Perdomo et al., 2019). Cuando una persona siente un fuerte sentido de identidad con una empresa, se siente motivada para trabajar duro, es decir, se compromete con la organización. El sentido de pertenencia a una empresa se relaciona con la satisfacción de las necesidades sociales. El compromiso se ve reforzado cuando una persona se siente parte de una comunidad o equipo (Saari y Melin, 2021).

El compromiso organizacional es un concepto que se refiere a la lealtad y dedicación de los individuos para con la empresa, a la que pertenecen. Se trata de una conexión que se establece entre la organización y los miembros de esta, que les motiva a trabajar de forma más eficiente y productiva, con el fin de contribuir al éxito de la empresa (Rojas, 2019). Esto se logra a través de un compromiso mental y emocional que los empleados tienen hacia la organización (Kokubun y Yasui, 2020), lo que significa que están dispuestos a hacer todo lo posible para garantizar el éxito de esta (Mohamed, 2020). Además, debe de establecer el claro compromiso que se tiene para cumplir con los objetivos estratégicos, en donde se debe de mantener la confianza y la seguridad dentro de todas las acciones desarrolladas en el ámbito laboral (Herrera, y Heras, 2021).

De acuerdo con Rojas (2019), las dimensiones que abarca la variable del compromiso organizacional comprenden los aspectos afectivo, normativo y calculado. La primera dimensión compromiso afectivo es un concepto que define el grado de involucramiento, dedicación y compromiso que una persona tiene hacia una relación o hacia una idea. Esta conexión es la que ayuda a fortalecer la relación y a preservar el entusiasmo y la pasión en la relación entre las partes involucradas (Nguyen et al., 2021). Esta es una forma de compromiso que se desarrolla a partir de la confianza, la aceptación y el respeto. Un compromiso afectivo profundo implica que cada miembro de la relación se siente seguro de expresar sus sentimientos y opiniones sin temor a ser rechazado. Esta unión refuerza el vínculo entre las partes, y ayuda a fortalecer la relación a largo plazo (Sherwani, 2019). Por último, cabe mencionar que es una forma de compromiso que se construye a partir del conocimiento, el respeto y el amor. Esta conexión emocional profunda, fundamentada en el principio del respeto mutuo y la confianza, es la que ayuda a las partes a crecer juntas como personas, uniéndose más allá de la atracción física.

El compromiso afectivo es una forma de relación profunda que se construye con el tiempo, y que se mantiene con la aceptación, el respeto y la comunicación (Kokubun y Yasui, 2020).

La segunda dimensión compromiso normativo es un concepto que se refiere a la obligación moral que un individuo o colectividad siente de cumplir con ciertos estándares o normas sociales. Estos estándares pueden variar según el contexto, pero en general se refieren a los principios morales que las personas deberían seguir para lograr una buena conducta. A través de ella, los individuos desarrollan un sentido de responsabilidad hacia el resto de la sociedad (Kustiawan et al., 2022). Por lo tanto, es una forma de responsabilidad social que promueve una sólida y equitativa convivencia. El compromiso normativo también permite a las personas entender cuáles son sus deberes como ciudadanos, lo que contribuye a una mejor convivencia (Taduvana et al., 2022). En conclusión, es importante para la edificación de una sociedad saludable y de una comunidad unida. Esta obligación moral ayuda a los individuos a entender mejor cuáles son sus responsabilidades hacia el resto de la sociedad. Además, contribuye a fomentar la unidad, el respeto por la ley y la responsabilidad social. El compromiso normativo es fundamental para instaurar una cultura caracterizada por la armonía y el respeto entre todos los miembros de la comunidad (Baiquni y Lizar, 2020).

La tercera dimensión compromiso calculado permite a los gerentes tener una idea clara de qué es lo que se está haciendo para alcanzar los objetivos, así como también una vista a largo plazo de los resultados obtenidos (Hu, 2022). Además, busca que se puedan establecer estándares de rendimiento dentro de la organización (Khawaldah, 2023). El compromiso calculado también implica el establecimiento de metas a corto plazo para garantizar la consecución de los objetivos de forma eficaz y eficiente (Queiroz et al., 2022). Asimismo, requiere una gestión eficaz para lograr un rendimiento óptimo. Esto implica la toma de decisiones estratégicas que sean capaces de alcanzar las metas de corto plazo sin poner en riesgo los logros a largo plazo (Mohammed y Rashid, 2023). Esto significa que los gerentes deben estar al tanto de los recursos disponibles, a los objetivos y a los costos asociados, para que la dirección estratégica sea un proceso eficiente, que se adapte a los cambios y se alcancen los objetivos (Setsena et al., 2021).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

El tipo de estudio consignado fue la aplicada, teniendo esto en cuenta que el investigador demostró interés en poder valorar y analizar la realidad problemática bajo un contexto determinado. Cortés e Iglesias (2018), lo fundamentan como aquel estudio que plantea el análisis y generación de un conocimiento para solucionar un problema práctico.

Asimismo, el enfoque que se empleó fue el cuantitativo, contando con la disposición de resultados por medio de valores numéricos, en donde Cortés e Iglesias (2018), lo establecen como aquel análisis que se basa en el análisis estadístico.

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

El diseño investigativo se consideró como no experimental, debido a que se establecieron la no modificación de la realidad de estudio, en donde Cortés e Iglesias (2018) lo evidencian como aquel medio de análisis que busca comprender las características y comportamientos de un objeto de estudio dentro de un determinado ámbito de análisis.

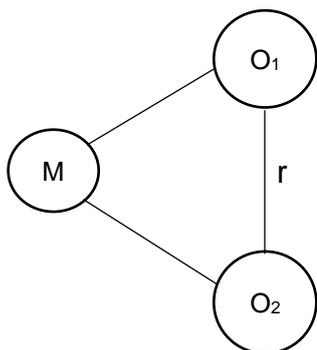
Asimismo, el diseño fue el transversal, aplicando el cuestionario en una sola oportunidad, con la intención de poder examinar la conducta de las variables de análisis, en donde Hernández y Mendoza (2018), lo exponen como aquella condición que no espera considerar al tiempo como una variable más de análisis.

Por otro lado, el diseño también fue descriptivo, debido a que se consideró la búsqueda de características propias al examinar de forma separada cada variable en el estudio. Arias y Covinos (2021), lo definen como aquel estudio de características y/o descripción que se realiza a un determinado ámbito de análisis.

Además, fue correlacional, por buscar el grado de relación manifestado en una de las variables de estudio sobre la otra, en donde Ríos (2017), lo evidencian como aquella que tiende a comprender el grado de interacción manifestado entre los elementos de análisis plasmados dentro del estudio.

## Figura 1

Diagrama de correlación



Dónde:

M: Muestra

O1: Observación de la variable 1

O2: Observación de la variable 2

R: Relación entre variables

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable 1: Gestión del talento humano

**Definición conceptual:** La gestión del talento humano debe de ser comprendido como aquella serie de políticas o decisiones dentro de una entidad, con la finalidad de poder valorar la mejora del desempeño del colaborador (Bada, 2022).

**Definición operacional:** La gestión del talento humano fue evaluada mediante el empleo del cuestionario, considerándose cuatro dimensiones conforme al planteamiento de Bada (2022).

**Dimensiones e indicadores:** 1.-Selección (captación, evaluación del perfil), 2.-Capacitación (acompañamiento, identificación de funciones), 3.-Retención (gestión de la retención, pagos), 4.-Evaluación de desempeño (evaluación, reconocimiento).

**Escala de medida:** Ordinal.

## **Variable 2: Compromiso organizacional**

**Definición conceptual:** El compromiso organizacional se entiende como aquel conjunto de percepciones que llega a tener un individuo, en cuanto a la generación de sentimientos positivos dentro del ámbito organizacional (Rojas, 2019).

**Definición operacional:** El compromiso organizacional fue evaluado por medio del empleo del cuestionario, en donde se pudieron valorar tres dimensiones conforme al planteamiento de Rojas (2019).

**Dimensiones e indicadores:** 1.-Afectivo (lealtad, vinculación), 2.-Normativo (continuidad, cumplimiento de obligaciones), y 3.-Calculado (estabilidad, desempeño, clima).

**Escala de medida:** Ordinal.

### **3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.1. Población:**

En el estudio, la población estuvo compuesta por 34 colaboradores de una Junta de Usuarios de Agua en total. Cohen y Gómez (2019), lo describen como aquella representación de individuos que sirve como base para adquirir conocimiento sobre un problema de investigación específico.

**Criterios de inclusión:** Colaboradores de la organización estudiada. Colaboradores que tuvieron condición de trabajador permanente.

**Criterios de exclusión:** Colaboradores que estuvieron en condición de practicantes. Colaboradores eventuales o contratados temporalmente.

#### **3.3.2. Muestra:**

La muestra fue censal, contando con una representación igualitaria al tamaño poblacional (34 colaboradores). Cohen y Gómez (2019), lo establecen como aquella consideración integral de la población para que esta forme parte de la muestra de análisis.

### **3.3.3. Muestreo:**

El muestreo fue el probabilístico, representando una serie de criterios que establecen la selección de los participantes. Cohen y Gómez (2019), lo fundamentan como aquella disposición mediante la cual se pueda valorar la selección de los integrantes de la muestra de análisis.

### **3.3.4. Unidad de análisis:**

Las unidades de análisis quedaron representadas por los colaboradores de la organización en estudio. Cohen y Gómez (2019), lo exponen como aquella serie de elementos sobre los cuales se espera aplicar el instrumento de recojo de datos.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas de recolección de datos:**

Se empleó la encuesta para el recojo de datos, sobre el cual Cohen y Gómez (2019), manifiestan la consideran con el medio que pretende encontrar respuestas de personas a ciertas dudas para comprender la realidad del estudio.

### **Instrumentos de recolección de datos:**

Se optó por utilizar un cuestionario respecto a la variable 'Gestión del talento humano', en donde se incluyeron un total de 20 preguntas que emplearon una escala ordinal, siendo la calificación de la variable como bajo nivel (20-46 puntos), regular nivel (47-73 puntos) y alto nivel (74-100 puntos), y las dimensiones como bajo nivel (05-11 puntos), regular nivel (12-18 puntos) y alto nivel (19-25 puntos). Asimismo, en lo que respecta a la variable "Compromiso organizacional", se dispuso de un total de 15 ítems manteniendo la escala mencionada anteriormente, siendo la calificación de la variable como bajo nivel (15-35 puntos), regular nivel (36-55 puntos) y alto nivel (56-75 puntos), y las dimensiones como bajo nivel (05-11 puntos), regular nivel (12-18 puntos) y alto nivel (19-25 puntos). Cohen y Gómez (2019), lo exponen como aquella serie de dudas o preguntas mediante las cuales se espera obtener información para poder responder una problemática determinada.

### **Validez:**

Cohen y Gómez (2019), lo fundamentan como aquel medio que se encarga de demostrar la calidad de un determinado instrumento de recojo de información, evidenciado por 3 expertos especialistas en el tema tratado, personas que realizaron una evaluación minuciosa de cada elemento del cuestionario.

**Tabla 1**

*Listado de expertos*

<b>Experto</b>	<b>Especialidad</b>
Mg. Graciela Palma Vallejo	Administración
Mg. Karla Paola Agurto Ruiz	Administración
Dr. Miguel Ángel Domínguez Moreno	Administración

Nota. Mg.: Magíster; Dr.: Doctor

### **Confiabilidad:**

Se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach para medir la coherencia interna de las variables y la variabilidad global, y se aseguró la uniformidad del instrumento después de realizar una prueba piloto con 15 colaboradores de la organización.

**Tabla 2**

*Confiabilidad de los instrumentos*

<b>Variable</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nivel de consistencia</b>
Gestión del Talento Humano	0.751	Aceptable
Compromiso Organizacional	0.740	Aceptable

Nota: Resultados del coeficiente Alfa de Cronbach según la perspectiva de George y Mallery (2003)

### **3.5. Procedimientos**

Se consideró la necesidad de mantener contacto directo con la entidad en análisis, con la finalidad de recibir la autorización para proceder con el recojo de información, teniendo que ser decisión del investigador el hecho de recolectar dicha data por medios virtuales y físicos, tanto para la prueba piloto como para la recolección de los resultados finales, en donde la información recopilada fue anónima y se dispuso conformar un conjunto de datos en el software Excel, continuando con su análisis realizado utilizando SPSS Versión 26.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El proceso estadístico descriptivo permitió que la totalidad de la información valorada sea expuesta por medio de porcentajes y frecuencias. Mientras que, se dispuso del uso de la estadística inferencial, el cual inició con la aplicación de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk debido a que la muestra tiene menos de 50 participantes. Para analizar la asociación entre cada variable, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman (Rho), considerando que los datos analizados no presentaron normalidad.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se dispuso del respeto de cada uno de los participantes, en donde estos pudieron actuar con autonomía y libertad, con la finalidad de que dicha información pueda servir para responder a los objetivos planteados, en donde el principio de no maleficencia permitió que se pueda solucionar el problema por medio de la información recuperada en el presente estudio, en donde la selección de los participantes fue justa para aumentar la confianza alcanzada en el recojo y procesamiento de datos.

#### IV. RESULTADOS

##### Objetivo específico 1:

Identificar el nivel de gestión del talento humano en una junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023.

**Tabla 3**

*Nivel de gestión del talento humano y de sus dimensiones, en una junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023.*

	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Variable gestión del talento humano	0	0,0%	12	35,3%	22	64,7%	34	100,0%
Dimensión 1: Selección	0	0,0%	15	44,1%	19	55,9%	34	100,0%
Dimensión 2: Capacitación	1	2,9%	11	32,4%	22	64,7%	34	100,0%
Dimensión 3: Retención	1	2,9%	17	50,0%	16	47,1%	34	100,0%
Dimensión 4: Evaluación del desempeño	0	0,0%	13	38,2%	21	61,8%	34	100,0%

*Nota.* Resultados obtenidos de la aplicación de cuestionarios a una junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023.

En la tabla 3 se muestra que el nivel de gestión del talento humano en la junta de usuarios fue calificado por el 64,7% de usuarios encuestados como “alto”, mientras que el 35,3% la calificó como “medio”. En cuanto a las dimensiones, la Capacitación es la mejor calificada en el nivel alto por el 64,7%, seguida de la Evaluación del desempeño calificada en el nivel alto por el 61,8% y la Selección calificada también en el nivel alto por el 55,9%. La dimensión menos calificada fue la Retención en el nivel medio según el 50,0% y en el nivel bajo según el 2,9%. Esto significa que la gestión del talento humano en la junta de usuarios es favorable, pero que deben realizarse mejoras principalmente en las estrategias de retención y probablemente en la selección de usuarios, por presentar algunos inconvenientes de acuerdo a las calificaciones de los encuestados.

## Objetivo específico 2:

Identificar el nivel de compromiso organizacional en una junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023.

**Tabla 4**

*Nivel de compromiso organizacional y de sus dimensiones, en una junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023.*

	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Variable compromiso organizacional	0	0,0%	12	35,3%	22	64,7%	34	100,0%
Dimensión 1: Afectivo	0	0,0%	12	35,3%	22	64,7%	34	100,0%
Dimensión 2: Normativo	0	0,0%	8	23,5%	26	76,5%	34	100,0%
Dimensión 3: Calculado	0	0,0%	16	47,1%	18	52,9%	34	100,0%

*Nota.* Resultados obtenidos de la aplicación de cuestionarios a una junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023.

En la tabla 4 se muestra que el nivel de compromiso organizacional en la junta de usuarios fue calificado por el 64,7% de usuarios encuestados como “alto”, mientras que el 35,3% la calificó como “medio”. En cuanto a las dimensiones, el compromiso Normativo es la mejor calificada en el nivel alto por el 76,5%, seguida del compromiso Afectivo calificada en el nivel alto por el 64,7% y el compromiso Calculado calificada también en el nivel alto por el 52,9%. Esto significa que el compromiso organizacional de los miembros de la junta de usuarios es favorable, y si se tuviera que realizar mejoras, podría iniciarse por el compromiso Calculado seguido del Afectivo.

### Objetivo específico 3:

Determinar la relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023.

**Tabla 5**

*Relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023.*

Dimensiones de la variable gestión del talento humano		Variable compromiso organizacional
Dimensión 1: Selección	Correlación Rho de Spearman	0,451
	Sig. (bilateral)	0,007
	N	34
Dimensión 2: Capacitación	Correlación Rho de Spearman	0,556
	Sig. (bilateral)	0,001
	N	34
Dimensión 3: Retención	Correlación Rho de Spearman	0,510
	Sig. (bilateral)	0,002
	N	34
Dimensión 4: Evaluación del desempeño	Correlación Rho de Spearman	0,795
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	34

*Nota.* Resultados obtenidos de la aplicación de cuestionarios a una junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023.

En la tabla 5 se muestra que existen evidencias de una correlación significativa directa fuerte entre la dimensión evaluación del desempeño y la variable compromiso organizacional, con un Sig. = 0,000 < 0.05 y un Rho de Spearman = 0,795; además, se evidenciaron correlaciones significativas directas moderadas entre la dimensión capacitación y la variable compromiso organizacional, con un Sig.= 0,001 < 0.05 y un Rho de Spearman = 0,556; entre la dimensión retención y la variable compromiso organizacional, con un Sig.= 0,002 < 0.05 y un Rho de Spearman= 0,510; y entre la dimensión selección y la variable compromiso organizacional, con un Sig.= 0,007 < 0.05 y un Rho de Spearman= 0,451. Esto significa que la evaluación de desempeño es la dimensión que más podría influir en el compromiso de la junta de usuarios.

**Del objetivo general:** Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023.

**Hipótesis:**

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023.

**Regla de decisión:**

Si p-valor < 0,05 en este caso se rechaza la Ho.

Si p-valor > 0,05 en este caso se acepta la Ho.

**Tabla 6**

*Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023.*

		Variable compromiso organizacional
	Correlación Rho de Spearman	0,682
Variable gestión del talento humano	Sig. (bilateral)	0,000
	N	34

*Nota.* Resultados obtenidos de la aplicación de cuestionarios a una junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023.

En la tabla 6 se muestra que existen evidencias de una correlación significativa directa moderada entre la variable gestión del talento humano y la variable compromiso organizacional, con un Sig. = 0,000<0.05 y un Rho de Spearman = 0,682, aceptándose la Ha y rechazándose la Ho, lo que significa que, a medida que la gestión del personal es de alto nivel, el compromiso organizacional de los miembros de la junta de usuarios incrementa, y lo contrario, a medida que la gestión del personal baja de nivel, el compromiso organizacional de la junta disminuye, no obstante, esta relación es media o moderada.

## V. DISCUSIÓN

Se planteó como primer objetivo específico identificar el nivel de gestión del talento humano y de sus dimensiones en la junta de usuarios, esto con base en los aportes de Bada (2022), quien sostiene que la gestión del talento humano es esencial para alcanzar un alto nivel de productividad, ya que implica la identificación y valoración de los recursos dentro de una organización; asimismo, se sustenta en los aportes de Chodorek et al. (2020), quienes señalan que la gestión del talento humano involucra el seguimiento de la satisfacción de los empleados y la implementación de incentivos para mantenerlos motivados, además de evaluar las habilidades y aptitudes de los empleados para medir su desempeño, lo que subraya la importancia de una gestión efectiva de los recursos humanos en una organización.

Considerando esto, los resultados de la aplicación del cuestionario reflejaron que el 64.7% de los encuestados consideraron que el nivel de esta fue "alto", mientras que el 35.3% lo evaluó como "medio". En cuanto a las dimensiones, la Capacitación fue la mejor calificada, con un 64.7% en el nivel "alto", seguida por la Evaluación del desempeño con un 61.8% en el nivel "alto" y la Selección con un 55.9% en el nivel "alto". La Retención fue la menos calificada, con un 50.0% en el nivel "medio" y un 2.9% en el nivel "bajo" (tabla 3). En ese sentido, se pudo encontrar una situación relativamente favorable de la gestión del talento humano y de sus dimensiones, lógicamente con algunos puntos que pueden mejorarse.

Estos resultados coinciden con el estudio de López (2022) realizado en una empresa de recursos en Ecuador, en donde se encontró que la gestión de recursos humanos fue efectiva, ya que el 40.0% de los participantes expresaron su acuerdo con el proceso de selección y capacitación del personal. Este hallazgo refuerza la idea de que una gestión adecuada de los recursos humanos tiene un impacto positivo en la percepción de los empleados en relación con los procesos de selección y capacitación, lo que a su vez contribuye a la satisfacción y el compromiso de los trabajadores en la organización.

Esto permite deducir que una gestión efectiva del talento humano no solo se relaciona con la adquisición de nuevos talentos, sino también con el desarrollo y retención de los talentos existentes. Esto se refleja en el proceso de selección y capacitación mencionado en el estudio de López, donde la organización logra

satisfacer las expectativas de sus empleados en estas áreas. En resumen, para el caso de la junta de usuarios, la gestión del talento humano efectuada actualmente puede estar contribuyendo con la productividad y motivación dentro de la organización por ser en su mayoría positiva, aunque se necesitan mejoras, especialmente en las estrategias de retención y posiblemente en la selección de usuarios, según la evaluación de los encuestados.

Se planteó como segundo objetivo específico identificar el nivel de compromiso organizacional y de sus dimensiones en la junta de usuarios, esto con base en los aportes de Kokubun y Yasui (2020), quienes señalan que el compromiso organizacional implica una conexión mental y emocional que motiva a los empleados a trabajar de manera eficiente y productiva para contribuir al éxito de la empresa, sustentándose también en los aportes de Rojas (2019), quien señala la relevancia del compromiso organizacional por asociarse a la lealtad y dedicación de los individuos hacia la empresa a la que pertenecen.

Considerando esto, los resultados de la aplicación del cuestionario reflejaron que la mayoría de los encuestados (64.7%) consideró que el nivel de compromiso organizacional fue "alto", mientras que un 35.3% lo calificó como "medio". En cuanto a las dimensiones, el compromiso Normativo destacó con la calificación más alta, con un 76.5% en el nivel "alto", seguido del compromiso Afectivo, con un 64.7% en el nivel "alto", y del compromiso Calculado, con un 52.9% en el nivel "alto" (tabla 4). Estos hallazgos evidencian una situación relativamente favorable el compromiso organizacional y sus dimensiones, con opción a poder incrementarse.

Este resultado coincide con el estudio de Cuenca y López (2020) efectuado en una organización privada en Ecuador, en donde el 32.00% del personal evidenciaron que a veces se ha reflejado el compromiso mediante el respeto de los elementos culturales de la organización del colaborador, mientras que el 44.00% ha señalado en casi todo momento el compromiso y respeto del colaborador. Estos resultados se sustentan en los aportes de Perdomo et al. (2019), que sostienen que el compromiso de los colaboradores debe ser lo más alto posible, dado que, según la teoría de Jeffrey Pfeffer, es importante la conexión emocional que los empleados desarrollen hacia su empresa. En ese sentido, para el caso de la organización estudiada, el compromiso organizacional es favorable y está contribuyendo con la

eficiencia y el éxito de la junta de usuarios, por ser mayoritariamente positivo.

Se planteó como tercer objetivo específico determinar la relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano con el compromiso organizacional en la junta de usuarios. La primera dimensión selección se sustenta en los aportes de Wolfswinkel y Enslin (2020), quienes sostienen que se enfoca en la elección adecuada de candidatos, lo que puede aumentar la productividad. La segunda dimensión capacitación se sustenta en los aportes de Shikweni et al. (2019), quienes lo establecen como aquella que brinda a los empleados la oportunidad de desarrollar habilidades, mejorando la eficiencia y la calidad. La tercera dimensión retención se sustenta en los aportes de Hamad (2019) quien explica que retener a empleados clave y crear un entorno laboral favorable son esenciales para mantener el compromiso. Finalmente, la dimensión evaluación del desempeño se sustenta en los aportes de Odegov et al. (2021), quienes señalan que este proceso permite identificar a los mejores candidatos para promociones y salarios adecuados. Estas cuatro dimensiones se relacionan estrechamente con el compromiso organizacional según las teorías y aportes señalados.

Considerando esto, los resultados de la aplicación del cuestionario reflejaron que existen evidencias de una correlación significativa y sólida de la dimensión Evaluación del Desempeño (Sig.<0.05, y un Spearman=0.795) y correlaciones significativas y moderadas con la dimensión Capacitación (Sig.<0.05, y un Spearman=0.556), la dimensión Retención (Sig.<0.05, y un Spearman=0.510), y la dimensión Selección (Sig.<0.05, y un Spearman=0.451). Esto sugiere que la forma en que se evalúa el desempeño de los empleados está estrechamente relacionada con su nivel de compromiso con la organización, mientras que la capacitación, la retención de talento y el proceso de selección del personal también tienen su impacto positivo en el compromiso organizacional en la junta de usuarios de agua.

Estos resultados no coinciden con el estudio de Ames (2020) realizado en Arequipa en donde encontró que la selección y retención de empleados no influyó de manera sustancial en el compromiso organizacional en una empresa de servicios de agua privada (Sig.>0.05), reflejándose un resultado contradictorio que solo es aplicable para este estudio. No obstante, es evidente la importancia de dimensiones específicas de la gestión del talento humano en el contexto de esta organización.

Para el caso de la presente organización estudiada, el análisis de las correlaciones respalda la idea de que una evaluación efectiva del desempeño y la atención dedicada a la capacitación, retención y selección de personal son factores críticos que inciden en el nivel de compromiso de los empleados con la organización. Además, para el caso de la organización en estudio si bien el compromiso organizacional se asociado a todas las dimensiones de la gestión del talento humano, la evaluación del desempeño es la dimensión que podría tener una influencia más significativa en el compromiso de la junta de usuarios.

Se planteó como objetivo general establecer el vínculo entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la junta de usuarios, esto con base en la Teoría de la Gestión del Recurso Humano, influenciada por las ideas de Peter Drucker y destacada por Millán (2019). Esta teoría resalta la importancia de que la administración del personal se enfoque en maximizar sus capacidades de manera coherente con su nivel de compromiso, por lo que el compromiso se convierte en un impulsor clave para lograr un alto rendimiento y el éxito organizacional.

Considerando esto, los resultados de la aplicación del cuestionario reflejaron que existen evidencias de una correlación significativa y moderada entre ambas variables (Sig.<0.05, y un Spearman=0.682). Esto implicó que la hipótesis alternativa (Ha) se acepte y la hipótesis nula (Ho) se rechace (tabla 6). Estos resultados coinciden con los estudios de Reyna (2022) en Lima, y Rojas (2019) en Pimentel, en donde se encontraron una fuerte relación entre la dirección de recursos humanos y el compromiso de los empleados en organizaciones privadas de venta de productos y servicios de energía, respaldada por valores de sigma bajos (Sig.<0.05) y coeficientes favorables (0.638 y 0.866, respectivamente).

Por otro lado, también coincide con el estudio de Carrasco (2019) en Huaraz, en donde se halló una correlación significativa entre la administración del recurso laboral y el compromiso en una organización pública de servicios de educación, aunque se describió como una condición regular (Sig.<0.05, y un coeficiente=0.425). Este resultado corrobora la idea de que la gestión del talento humano desempeña un papel fundamental en la promoción del compromiso de los colaboradores en diversos contextos organizacionales. La coherencia entre las capacidades de los empleados y su nivel de compromiso se traduce en una mayor

eficiencia, calidad y productividad, lo que respalda la idea de que la gestión del talento humano influye directamente en el compromiso y el éxito de la organización.

En resumen, estos hallazgos no solo son coherentes con investigaciones previas, como la de Carrasco (2019), sino que también están respaldados por un marco teórico sólido. La gestión efectiva del talento humano, centrada en el desarrollo de capacidades y la promoción del compromiso, se revela como un componente esencial para el rendimiento y el éxito de la organización. Esto subraya la importancia de la gestión del talento humano como una estrategia clave para fomentar el compromiso organizacional y, en última instancia, alcanzar metas y objetivos de manera más efectiva.

Finalmente, los resultados que confirman la existencia de vínculo entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la junta de usuarios, respaldan la idea de que, a medida que la gestión alcanza un alto nivel, el compromiso organizacional tiende a aumentar, y lo contrario también es cierto: cuando la gestión del personal disminuye de nivel, el compromiso organizacional de la junta tiende a disminuir. Los resultados reflejaron un enfoque favorable tanto en la gestión del talento humano como en el compromiso de la junta, y también pusieron de manifiesto una conexión significativa entre estas dos variables. Es relevante señalar que estos resultados únicamente son aplicables a la organización objeto de estudio y no deben extrapolarse a otras organizaciones del mismo sector. No obstante, la metodología empleada en este estudio podría ser utilizada en investigaciones similares.

## VI. CONCLUSIONES

1. En el objetivo general, se estableció el vínculo entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la junta de usuarios, y se concluyó que existe una correlación significativa moderada entre ambas variables (Sig. = 0,000<0.05 y un Rho de Spearman = 0,682), lo que respalda la hipótesis alternativa y rechaza la hipótesis nula. Se destaca que la gestión del talento humano desempeña un papel fundamental en el compromiso de los colaboradores en contextos organizacionales.
2. En el objetivo específico 1, se concluye que el nivel de gestión del talento humano en la junta de usuarios fue alto, con un 64,7% de encuestados, no obstante, el resto de colaboradores la calificaron en el nivel medio o bajo, lo que permite considerar que existen deficiencias que aún se deben mejorar, como por ejemplo en la dimensión retención de talento. Asimismo, se destaca la importancia de una gestión efectiva del talento humano para aumentar la productividad y satisfacer las expectativas de los empleados.
3. En el objetivo específico 2, se concluye que el nivel de compromiso organizacional en la junta de usuarios fue alto, con un 64,7% de encuestados, no obstante, el porcentaje restante lo consideró en el nivel medio o bajo, demostrando que existen colaboradores que no se encuentran adecuadamente comprometidos, en donde la dimensión calculada es la más baja. Asimismo, se destaca que el compromiso contribuye a la eficiencia y éxito organizacional, por lo que es necesario mejorar esta variable.
4. En el objetivo específico 3, se determinaron las correlaciones entre las dimensiones de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, encontrándose correlación significativa fuerte entre la evaluación del desempeño y el compromiso organizacional (Spearman = 0,795), así como correlaciones significativas pero moderadas con la capacitación (Spearman = 0,556), retención (Spearman= 0,510) y selección (Spearman= 0,451). Estos resultados sugieren que la forma en que se evalúa el desempeño del empleado está estrechamente relacionada con su compromiso, y que la capacitación, retención y selección también se relacionan positivamente con el compromiso, todas con un Sig.<0.05.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Realizar programas de capacitación sobre prácticas de gestión de talento humano dirigidas al área de recursos humanos, que fortalezcan la evaluación del desempeño y la selección del personal, asignando un mayor presupuesto a dichos programas. Por otro lado, tener mayor atención a la retención del talento humano, mediante programas de motivación e incentivos al personal. Estos programas pueden incluir beneficios adicionales, desarrollo profesional y un ambiente laboral auténtico y equitativo que fortalezca la lealtad y un compromiso más genuino y duradero.
2. Realizar revisiones periódicas de políticas de selección, retención del personal y evaluación del desempeño para perfeccionarlas, facilitando así la elección efectiva del talento humano y asegurando la permanencia de personal idóneo. Además, se sugiere mejorar el compromiso de los colaboradores, principalmente el compromiso calculado, mediante la priorización de la transparencia, la comunicación abierta, la participación activa en la toma de decisiones, y los programas de bienestar de los empleados.
3. Socializar y promover activamente los programas de capacitación y desarrollo ofrecidos por la junta de usuarios, alentando a los empleados a aprovechar al máximo estas oportunidades para mejorar sus habilidades y contribuir de manera más significativa al éxito de la organización. Además, es importante retroalimentar constructivamente a los empleados sobre su desempeño, lo que puede contribuir a mejoras continuas y a un ambiente laboral más positivo que fortalezca la motivación y el compromiso del personal.
4. Se sugiere realizar investigaciones adicionales tales como la relación entre los programas de bienestar o flexibilidad laboral con el compromiso, o analizar estrategias efectivas para la retención. Además, se pueden investigar la evolución de las prácticas de gestión del talento en la era digital y el papel de la formación en el compromiso laboral. Por otro lado, se podría investigar las causas subyacentes de las correlaciones observadas entre la evaluación del desempeño y el compromiso organizacional, así como explorar en detalle las estrategias efectivas a fin de mejorar la retención de talento.

## REFERENCIAS

- Ames, R. (2022). Factores de atracción y retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional. *Revista de económicas CUC*, 43 (1), 139 – 152. <https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/3224>
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Bada, L. (2022). *Gestión de talento humano y el desempeño laboral en empresas de servicios de combustible del distrito de Chicama, 2022* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. <https://goo.su/9dlclah>
- Baiquni, M., y Lizar, A. (2020). Can human resource practice and job characteristics increase employee engagement and organizational commitment? empirical study from a coal mining company in indonesia. *IBIMA Business Review*, 2021 (1), 1 – 12. <https://doi.org/10.5171/2020.393044>
- Barrios, K., Olivero, E., y Figueroa, B. (2020). Conditions of human talent management that favor the development of dynamic capabilities. *Informacion Tecnologica*, 31(2), 55-62. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Carrasco, C. (2019). *Gestión del talento humano y su relación con el compromiso organizacional en el personal docente del IESTP Eleazar Guzmán Barrón, Huaraz-Ancash, 2019* [Informe de posgrado]. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. <https://goo.su/OKdN>
- Chodorek, M., Haffer, R., y Lis, A. (2020). Intra-organizational antecedents of talent management in the context of positive organizational scholarship: A study of companies operating in poland. *Argumenta Oeconomica*, 2020(2), 231-258. <https://doi.org/10.15611/aoe.2020.2.10>
- Cortés, M. y Iglesias, M. (2018). *Generalidades sobre metodología de la investigación*. Editorial UNACAR. [https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia\\_investigacion.pdf](https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf)

- Cuenca, R. y López, H. (2020). Estudio de la gestión del compromiso y cultura organizacional de FLACSO. *Revista de PODIUM*, 37(1), 43–56. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/433>
- Durán, Z. (2022). *La Gestión de la Administración del talento humano y la evaluación del desempeño en la Coordinación Zonal del Ambiente, Agua y Transición Ecológica – NAPO* [Informe de pregrado]. Universidad Nacional de Chimborazo. <https://goo.su/yX79J>
- Feng, Q., y Yousif, M. (2022). Human resource management model of large companies based on mathematical statistics equations. *Applied Mathematics and Nonlinear Sciences*. <https://doi.org/10.2478/amns.2022.2.00018>
- Ferreiro, F., Campo, M. y Camino, M. (2021). Training and talent management of the most valued human resources companies in Spain. *Contaduría y Administración*, 64(3). <https://doi.org/10.22201/FCA.24488410E.2018.1641>
- Hamad, Z. (2019). Talent management as a facilitator of organizational intelligence. *Management Science Letters*, 9(6), 809-822. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.007>
- Hammadi, I., Sidek, S., y Shami, S. (2019). The role of strategic talent management (STM) to enhance jobs performances in oil & gas companies in the UAE: A conceptual framework. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 8(6), 749-756. <https://doi.org/10.35940/ijitee.F1152.0486S419>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Education.
- Hernández, Y.; Jaramillo, J. y Hernández, G. (2021). La relación entre el compromiso organizacional y la rotación de personal obrero. *Revista de Escudos de Administración*, 28(1), 102–129. <https://revistas.uchile.cl/index.php/EDA/article/download/60211/68126/>
- Herrera, J., y Heras, C. (2021). The organizational commitment in the company and its relationship with the psychological contract. *Frontiers in Psychology*, 11(1), 1 – 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.609211>

- Hu, S. (2022). Facilitate affective commitment and organizational citizenship behavior of the technology employees in the chinese it companies. *International Journal of Business and Society*, 23(2), 931-948. <https://doi.org/10.33736/IJBS.4851.2022>
- Jiménez, S. (2021). *Procesos de gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en los colaboradores de una empresa de Trujillo – 2021* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. <https://goo.su/DzZa>
- Khawaldah, R. (2023). Studying the impact of administrative empowerment as a mediating variable in the relationship between organizational commitment and administrative creativity: A field study in the jordanian pharmaceutical companies in light of covid - 19. *Jordan Journal of Business Administration*, 19(1), 101-120. <https://doi.org/10.35516/jjba.v19i1.743>
- Kokubun, K., y Yasui, M. (2020). Gender differences in organizational commitment and rewards within japanese manufacturing companies in china. *Cross Cultural and Strategic Management*, 28(3), 501-529. <https://doi.org/10.1108/CCSM-06-2019-0119>
- Kokubun, K., y Yasui, M. (2020). The difference and similarity of the organizational commitment–rewards relationship among ethnic groups within japanese manufacturing companies in malaysia. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(12), 1391-1421. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-03-2020-0099>
- Kurina, T. (2019). The concept of talent management as a special category of organization employees. *Management Science*, 9(3), 86-95. <https://doi.org/10.26794/2304-022X-2019-9-3-86-95>
- Kustiawan, U., Marpaung, P., Lestari, U. y Andiyana, E. (2022). The effect of affective organizational commitment, job satisfaction, and employee engagement on job happiness and job performance on manufacturing company in indonesia. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 19 (1), 573-591. <https://doi.org/10.37394/23207.2022.19.52>
- López, T. (2022). *La gestión del talento humano y la productividad en la empresa tecnimadera ubicado en la ciudad de baños de agua santa, tungurahua-*

- ecuador [Informe de pregrado]. Universidad Nacional de Chimborazo. <https://goo.su/O0i25>
- Millán, A. (2019). *Programa de Gestión Administrativa para mejorar la calidad de servicios de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. <https://goo.su/uyL11c4>
- Mohamed, F. (2020). The role of organizational culture in commitment to implement total quality management (case study of algerian public companies). *ECONOMICS*, 8(2), 55-68. <https://doi.org/10.2478/eoik-2020-0016>
- Mohammed, I. y Rashid, A. (2023). Effect of the affiliation dimension at work on organizational commitment an applied study of etihad food industries company ltda. Sugar and oil industry / babylon governorate. *International Journal of Professional Business Review*, 8(2), 1–12. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i2.924>
- Montero, J., Danvila, I., y Méndez, M. (2023). The impact of digital transformation on talent management. *Technological Forecasting and Social Change*, 188. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.122291>
- Nguyen, P, Mai, K. y Nguyen, P. (2021). Alliance management practices for higher trust, commitment and inter-organizational relationship performance: Evidence from travel companies in vietnam. *Sustainability (Switzerland)*, 13(16), 31 – 39. <https://doi.org/10.3390/su13169102>
- Nosan, N., y Nazarenko, S. (2021). Talent management practices in IT companies of ukraine: Differences in exclusive and inclusive approaches. *Problems and Perspectives in Management*, 19(4), 436-445. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(4\).2021.35](https://doi.org/10.21511/ppm.19(4).2021.35)
- Odegov, Y., Kulapov, M., Rakauskiene, O., Karasev, P., y Fomenko, N. (2021). Global challenge: From intra-company staff management to working with the talent. *Montenegrin Journal of Economics*, 17(1), 165-174. <https://doi.org/10.14254/1800-5845/2021.17-1.12>
- Organización de las Naciones Unidad (2022, 24 de mayo). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Portal de las Naciones Unidas. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

- Pando, I. (2023). Marketing interno y el compromiso en los trabajadores de la cooperativa de servicios múltiples el Tumi – Trujillo 2021. *Revista de gobernanza*, 6(21), 1–30. <https://www.igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/239/513>
- Perdomo, G.; Murillo, G. y González, C. (2019). Cambio organizacional e institucional desde las perspectivas teóricas. *Revista entramada*, 156 (2), 1-20. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7107692.pdf>
- Queiroz, G, Abreu, M. y Rebouças, S. (2022). Do responsible practices enhance employee organizational commitment? A study of brazilian textile companies. *RAE Revista De Administracao De Empresas*, 62(5), 1–12. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220504x>
- Ramírez, R., Espindola, C, Ruíz, G. y Hugueth, A. (2019). Human talent management: Analysis from the strategic approach. *Informacion Tecnologica*, 30(6), 167-176. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Reyna, I. (2022). *Retención del talento humano y el compromiso organizacional en los colaboradores del Bazar Central del Ejército en Lima, 2020* [Informe de posgrado]. Universidad Privada Antenor Orrego. <https://goo.su/g1lvwb>
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Servicios Académicos Intercontinentales S.L. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>
- Rojas, Z. (2019). *Estrategias de gestión en la retención del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores en una empresa de transmisión de Energía Eléctrica REP, lima año 2017* [Informe de pregrado]. Universidad Señor de Sipán. <https://goo.su/t6uzLm>
- Saari, T., y Melin, H. (2021). Job resources and organizational commitment in finnish company units in finland and russia. *Mir Rossii*, 30(2), 48-71. <https://doi.org/10.17323/1811-038X-2021-30-2-48-71>
- Savov, R., Kozáková, J., y Tluchoř, J. (2022). Talent retention in slovak companies: explorative study. *E a m: Ekonomie a Management*, 25(1), 77-95. <https://doi.org/10.15240/TUL/001/2022-1-005>

- Setsena, L., Botha, C. y Paul, L. (2021). Relationship between organisational commitment and effectiveness of human resource management practices in a south african information technology company. *SA Journal of Human Resource Management*, 19(1), 1–41. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1586>
- Sherwani, K. (2019). The effect of perceived organizational support on employee's organizational commitment and employee behavior. the case of a construction company in erbil city, kurdistan region. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 8(9), 1270-1275. <https://doi.org/10.35940/ijitee.i3280.0789s319>
- Shikweni, S., Schurink, W., y Wyk, R. (2019). Talent management in the south african construction industry. *SA Journal of Human Resource Management*, 17. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v17i0.1094>
- Shilquigua, E. (2020). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la distribuidora Fonseca, ciudad de Riobamba, 2018* [Informe de pregrado]. Universidad Nacional de Chimborazo. <https://goo.su/8ra9K>
- Sierra, H. (2019). *Factores que inciden en la actitud socialmente responsable de la entidad prestadora de servicios y alcantarillado "EMAPAT"- Puerto Maldonado 2017* [Informe de posgrado]. Universidad César Vallejo. <https://goo.su/cAc0rZX>
- Taduvana, S., Msosa, S. y Chikukwa, T. (2022). Job insecurity, job satisfaction and organisational commitment in turbulent economic times at a textile and clothing manufacturing company. *Quality - Access to Success*, 23(186), 23-29. <https://doi.org/10.47750/QAS/23.186.04>
- Vera, A., y Blanco, A. (2019). Model for human talent management in service-sector smes in barranquilla, Colombia. *Innovar*, 29(74), 25-44. <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>
- Wolfswinkel, M. y Enslin, C. (2020). Talent attraction and retention through brand building: An exploration of practices in companies that are top south african brands. *SA Journal of Human Resource Management*, 18, 1-11. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1443>

## ANEXOS

### Anexo 1. Tabla de operacionalización de variable

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable 1:</b> Gestión del talento humano	La gestión del talento humano debe de ser comprendido como aquella serie de políticas o decisiones dentro de una entidad, con la finalidad de poder valorar la mejora del desempeño del colaborador (Bada, 2022).	Incurriendo en el empleo del cuestionario, se considerará la valoración del proceso de selección, capacitación, retención y evaluación del desempeño del colaborador, con la finalidad de poder establecer un conocimiento claro acerca de la realidad de la variable de análisis, dentro del contexto organizacional.	Selección	Captación Evaluación del perfil	Escala Likert Ordinal
			Capacitación	Acompañamiento Identificación de funciones	
			Retención	Gestión de la retención Pagos	
			Evaluación del desempeño	Evaluación Reconocimiento	
<b>Variable 2:</b> Compromiso organizacional	Este se fundamenta como aquel conjunto de percepciones que llega a tener un individuo, en cuanto a la generación de sentimientos positivos dentro del ámbito organizacional (Rojas, 2019).	Se contará con el empleo del cuestionario, en donde se podrá valorar el análisis de la condición afectiva, normativa y calculado, en referencia con la disposición del compromiso organizacional.	Afectivo	Lealtad Vinculación	Escala Likert Ordinal
			Normativo	Continuidad Cumplimiento de obligaciones	
			Calculado	Estabilidad Desempeño Clima	

## Anexo 2. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES			METODOLOGÍA
			V1	Dimensiones	Indicadores	
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis general</b>	Variable 1: Gestión del talento humano	<b>Selección</b>	Captación	<b>ENFOQUE</b> Cuantitativo
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023?	Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023.	Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023.			<b>Capacitación</b>	
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>			<b>Retención</b>		Acompañamiento
¿Cuál es el nivel de gestión del talento humano en una junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023?	Identificar el nivel de gestión del talento humano en una junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023.				<b>Evaluación del desempeño</b>	Identificación de funciones
¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en una junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023?	Identificar el nivel de compromiso organizacional en una junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023.			<b>V2</b>		Gestión de la retención
¿Qué relación existe entre las dimensiones de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023?	Determinar la relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023.		Variable 2: Compromiso organizacional		Pagos	
		<b>Dimensiones</b>		Evaluación	<b>DISEÑO</b> No Experimental transversal	
				<b>Afectivo</b>		Reconocimiento
		<b>Normativo</b>			Lealtad	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b> 34 colaboradores
				<b>Calculado</b>	Vinculación	
			Continuidad		<b>TÉCNICA</b> Encuesta	
				Cumplimiento de obligaciones		
				Estabilidad	<b>INSTRUMENTO</b> Cuestionario	
				Desempeño		
				Clima	<b>ESCALA</b> Cualitativa ordinal	

### Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

#### Cuestionario sobre Gestión del Talento Humano

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración del Programa SUBE de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ ( ) NO ( ) doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título Gestión del talento humano y compromiso organizacional de una Junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo manteniendo mi anonimato

**Instrucciones:** La finalidad de esta encuesta es establecer la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de una Junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

ENUNCIADO		ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>						
<b>Selección</b>						
1	Consideras que la captación de talento humano en la institución contribuye en asegurar su éxito.					
2	Creer que la captación de recursos humanos que realiza la institución es la clave de la administración del talento humano.					
3	Creer que el proceso de captación del personal se realiza de manera adecuada en la institución.					
4	La institución cuenta con un adecuado proceso de evaluación de perfiles para seleccionar el mejor candidato.					
5	Creer que los encargados de la evaluación son profesionales especializados en gestión del talento humano.					
<b>Capacitación</b>						
6	Consideras que el entrenamiento y el desarrollo de los colaboradores se realiza de manera sostenida, contándose con el acompañamiento de los gerentes.					
7	Consideras que la capacitación en la gestión del talento humano en la institución cuenta con el apoyo de los líderes de la institución.					

8	Consideras que el entrenamiento de los colaboradores es llevado a cabo de forma continua, con el acompañamiento de los líderes de la organización.				
9	Consideras que las capacitaciones de la institución se centran en las funciones que ejerce el colaborador.				
10	Consideras que la capacitación en la gestión del talento humano es dirigida por la institución hacia la definición de los roles de los colaboradores.				
<b>Retención</b>					
11	Estás de acuerdo que la gestión del talento humano determina de manera adecuada la continuidad de los trabajadores de la institución.				
12	Creer que se cuenta con adecuadas estrategias de retención para los colaboradores de la institución.				
13	Piensas que la gestión del talento humano cuenta con un plan de retención para lograr el éxito de la institución.				
14	Consideras que la institución cuenta con incentivos económicos como factor clave para la retención de los colaboradores.				
15	Consideras que las remuneraciones a los colaboradores se efectúan de forma puntual por la institución.				
<b>Evaluación del desempeño</b>					
16	Creer que la evaluación que se realiza a los colaboradores ayuda a mejorar la calidad de su desempeño en la institución.				
17	Consideras que se lleva a cabo una adecuada retroalimentación para el buen desempeño de los colaboradores.				
18	Creer que las evaluaciones que realiza la institución a los colaboradores contribuyen al desarrollo profesional de los mismos.				
19	Consideras que el reconocimiento de los logros de los colaboradores que realiza la institución contribuye al mejor desempeño en la gestión del talento humano.				
20	Piensas que el reconocimiento de los logros de los colaboradores esta siendo un factor clave para la gestión del talento humano en la institución				

*Baremo variable 1: Gestión del talento humano*

Dimensiones		Niveles		
		Bajo	Medio	Alto
Dim1	Selección	05-11	12-18	19-25
Dim2	Capacitación	05-11	12-18	19-25
Dim3	Retención	05-11	12-18	19-25
Dim4	Evaluación del desempeño	05-11	12-18	19-25
Variable 1	Gestión del talento humano	20-46	47-73	74-100

*Nota.* Elaboración propia

## Cuestionario sobre Compromiso Organizacional

**Estimado/a participante:**

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración del Programa SUBE de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ ( ) NO ( ) doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título Gestión del talento humano y compromiso organizacional de una Junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo manteniendo mi anonimato

**Instrucciones:** La finalidad de esta encuesta es establecer la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de una Junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

ENUNCIADO		ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>						
<b>Afectivo</b>						
1.	Crees que la empresa toma en cuenta el compromiso organizacional afectivo del trabajador.					
2.	Piensas que comprometiéndote con la organización obtendrás mejores referencias para un empleo en otra institución.					
3.	Crees que los colaboradores tienen un apego que ayuda a unirse a la empresa a largo plazo.					
4.	Consideras que estás comprometido de forma afectiva con la organización.					
5.	Consideras que demostrando el compromiso con la organización estás influyendo a sentirte más vinculado a la misma.					
<b>Normativo</b>						
6.	Crees que estas cumpliendo con las reglas internas y ayudando a mejorar la institución.					
7.	Piensas que estás aplicando el alcance normativo como una práctica adecuada para la organización.					
8.	Consideras que es importante para ti mantener las reglas internas para tener una empresa exitosa					

9.	Crees que se está implementando nuevas reglas con la finalidad de mejorar la institución.					
10.	Consideras que los colaboradores están comprometidos con el cumplimiento de normativas.					
<b>Calculado</b>						
11.	Consideras a la estabilidad laboral es uno de los motivos principales para la continuidad en la empresa.					
12.	Piensas que el buen trato al colaborador está generando un impacto positivo en la organización.					
13.	Crees que el compromiso de los colaboradores con la organización está permitiendo alcanzar un mejor desempeño en el trabajo.					
14.	Crees que el clima laboral actual es deficiente para cumplir las metas de la organización.					
15.	Consideras que, a diferencia de tu organización, en otras instituciones tienen un mejor ambiente laboral.					

**Gracias por su participación.**

*Baremo variable 2: Compromiso organizacional*

Dimensiones		Niveles		
		Bajo	Medio	Alto
Dim1	Afectivo	05-11	12-18	19-25
Dim2	Normativo	05-11	12-18	19-25
Dim3	Calculado	05-11	12-18	19-25
Variable 2	Compromiso organizacional	15-35	36-55	56-75

*Nota.* Elaboración propia

## **Anexo 4. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado**

### **RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N° 062-2023-VI-UCV**

**Título de la investigación:** Gestión del talento humano y compromiso organizacional de una Junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023.

**Investigador:** Miguel Ángel Pajares Rojas

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión del talento humano y compromiso organizacional de una Junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023”, cuyo objetivo es ***Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de una Junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023.*** Esta investigación es desarrollada por un estudiante de la carrera profesional de Administración del Programa SUBE, de la Universidad César Vallejo del campus **Trujillo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

**Se generará información novedosa sobre cómo la gestión del talento humano se relaciona con el compromiso organizacional de una Junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023**

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” **Gestión del talento humano y compromiso organizacional de una Junta de usuarios de agua, La Libertad, 2023**”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de **15** minutos y se realizará en las instalaciones de la institución o en sus puestos de trabajo. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### **Riesgo (principio de no maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

#### **Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico

ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Miguel Angel Pajares Rojas [mapajaresp@ucvvirtual.edu.pe](mailto:mapajaresp@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor **Nauca Torres Enrique Santos** email [enaucat@ucvvirtual.edu.pe](mailto:enaucat@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora:

*[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].*

*\* Obligatorio a partir de los 18 años*

## Anexo 5. Matriz de evaluación por juicio de expertos



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “*Cuestionario para medir la Variable Comunicación Interna y la variable Compromiso Organizacional*”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	GRACIELA PALMA VALLEJO	
Grado profesional:	Maestría ( X )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( x )
Áreas de experiencia profesional:	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( X )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Escala Likert, cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los colaboradores
Autora:	Miguel Angel Pajares Rojas
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10-15 minutos
Ámbito de aplicación:	Chocope
Significación:	1.- Totalmente en desacuerdo. 2.- En desacuerdo. 3.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. 4.- De acuerdo. 5.- Totalmente de acuerdo.

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selección</li> <li>• Capacitación</li> <li>• Retención</li> <li>• Evaluación del desempeño</li> </ul>	La gestión del talento humano debe de ser comprendido como aquella serie de políticas o decisiones dentro de una entidad, con la finalidad de poder valorar la mejora del desempeño del colaborador (Bada, 2022).
Compromiso organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afectivo</li> <li>• Normativo</li> <li>• Calculado</li> </ul>	Este se fundamenta como aquel conjunto de percepciones que llega a tener un individuo, en cuanto a la generación de sentimientos positivos dentro del ámbito organizacional (Rojas, 2019).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario **dirigido a los trabajadores de una Junta de Usuarios de Agua - elaborado por Miguel Angel Pajares Rojas**, en el año 2023 basado en los aportes de los autores Bada (2022) para la variable gestión del talento humano, y Rojas (2019) para la variable compromiso organizacional. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Variable 1: Gestión del Talento Humano (Selección, capacitación, retención y evaluación del desempeño)

Primera dimensión: Selección

- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de Selección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Captación	Consideras que una adecuada captación de talento humano asegura el éxito de una institución.	4	4	4	•
	Creer que una adecuada captación de recursos humanos es la clave para una buena administración de talento humano.	4	4	4	•
	Creer que el proceso de captación del personal se realiza de manera adecuada en la institución.	4	4	3	•
Evaluación del perfil	Es importante contar con un proceso de evaluación de perfiles para seleccionar el mejor candidato.	4	4	4	•
	Creer que los encargados de la evaluación deben ser profesionales especializados en gestión del talento humano.	3	4	3	• RECOMIENDO DARLE MAYOR PRECISIÓN.

Segunda dimensión: Capacitación

- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores Capacitación.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acompañamiento	Consideras que el entrenamiento y el desarrollo de los colaboradores debe ser sostenido y debe contar con el acompañamiento de los gerentes.	4	3	4	•
	Consideras que la capacitación en la gestión del talento humano debe contar con el apoyo de los líderes de la institución.	4	4	3	•
	Consideras que el entrenamiento de los colaboradores debe ser llevado a cabo de forma continua y con el acompañamiento de los líderes de la organización.	4	4	4	•
Identificación de funciones	Consideras que las capacitaciones deben centrarse en las funciones de que ejerce el colaborador.	3	4	3	• RECOMIENDO DARLE MAYOR PRECISIÓN.
	Consideras que la capacitación en la gestión del talento humano debe ser dirigida hacia la definición de los roles de los colaboradores.	4	4	4	•

Tercera dimensión: Retención

- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de Retención

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión de retención	Estás de acuerdo que gestión del talento humano determine la continuidad de los trabajadores de la institución.	3	3	3	• RECOMIENDO DARLE MAYOR PRECISIÓN.
	Creer que es importante diseñar una estrategia de retención para los colaboradores de la empresa.	4	4	4	•
	Piensas que la gestión del talento humano debe tener un plan de retención para lograr el éxito de la empresa.	4	4	4	•
Pagos	Consideras que los incentivos económicos son un factor clave para la retención de los colaboradores.	3	4	4	•
	Consideras que las remuneraciones a los colaboradores deben ser canceladas de forma puntual por la institución.	3	4	3	• RECOMIENDO DARLE MAYOR PRECISIÓN.

Cuarta dimensión: Evaluación del desempeño

- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador los indicadores de evaluación del desempeño

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación	Creer que la evaluación a los colaboradores ayuda a mejorar la calidad de su desempeño en la institución.	4	4	3	• RECOMIENDO DARLE MAYOR PRECISIÓN.
	Consideras que es importante la retroalimentación para el buen desempeño de los colaboradores.	4	4	3	•
	Creer que las evaluaciones de los colaboradores contribuyen al desarrollo profesional de los mismos.	4	4	4	•
Reconocimiento	Consideras que el reconocimiento de los logros de los colaboradores contribuye al mejor desempeño en la gestión del talento humano.	4	4	4	•
	Piensas que el reconocimiento de los logros de los colaboradores es un factor clave para la gestión del talento humano.	4	4	4	•

**Dimensiones del instrumento:** Variable 2: Compromiso organizacional (Afectivo, normativo, calculado)

Primera dimensión: Afectivo

- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de dimensión compromiso efectivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lealtad	Creer que la empresa toma en cuenta el compromiso organizacional afectivo del trabajador.	3	4	3	• RECOMIENDO DARLE MAYOR PRECISIÓN.
	Piensas que comprometiéndote con la organización obtendrás mejores referencias para un empleo futuro en otra institución.	2	4	3	• RECOMIENDO DARLE MAYOR PRECISIÓN.
Vinculación	Creer que los colaboradores tienen un apego que ayuda a unirse a la empresa a largo plazo.	4	4	4	•
	Consideras que estás comprometido con la organización de forma afectiva.	4	4	4	•
	Consideras que demostrando el compromiso con la organización influye a sentirte más vinculado a la institución.	3	4	4	•

Segunda dimensión: Normativo

- Objetivos de la Dimensión: identificar el nivel de Normativo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de obligaciones	Creer que cumpliendo las reglas internas ayudas a mejorar la institución.	3	4	4	•
	Piensas que la aplicación del alcance normativo es una práctica adecuada para la organización.	4	4	4	•
	Creer que es importante mantener las reglas internas para tener una empresa exitosa	2	4	4	• RECOMIENDO DARLE MAYOR PRECISIÓN.
Continuidad	Creer que se debe continuar implementando nuevas reglas con la finalidad de mejorar la institución.	4	4	3	•
	Consideras que debemos seguir comprometidos con el cumplimiento de normativas.	4	4	3	•

Tercera dimensión: Calculado

- Objetivos de la Dimensión: identificar el nivel del calculado

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estabilidad	Consideras a la estabilidad laboral es el principal motivo de que continúes de la empresa.	3	4	4	•
	Piensas que cuando existe un buen trato al colaborador genera un impacto positivo en la organización.	3	4	4	•
Desempeño	Crees que el al estar comprometido con la organización permite alcanzar un mejor desempeño en el trabajo.	4	4	4	•
Clima	Crees que el clima laboral actual es deficiente para cumplir las metas de la organización.	4	4	4	•
	Consideras que a diferencia de tu organización, en otras instituciones tienen un mejor ambiente laboral.	3	3	3	• RECOMIENDO DARLE MAYOR PRECISIÓN.

De manera general respetar los signos de puntuación

DNI: 46853518

TELEFONO: 994965901



Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "**Cuestionario para medir la Variable Comunicación Interna y la variable Compromiso Organizacional**". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	KARLA PAOLA AGURTO RUIZ		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( x )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS		
<b>Institución donde labora:</b>	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Escala Likert, cuestionario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Validación de cuestionario a los colaboradores
<b>Autora:</b>	Miguel Angel Pajares Rojas
<b>Procedencia:</b>	Trujillo
<b>Administración:</b>	Propia
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10-15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Chocope
<b>Significación:</b>	1.- Totalmente en desacuerdo. 2.- En desacuerdo. 3.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. 4.- De acuerdo. 5.- Totalmente de acuerdo.

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selección</li> <li>• Capacitación</li> <li>• Retención</li> <li>• Evaluación del desempeño</li> </ul>	La gestión del talento humano debe de ser comprendido como aquella serie de políticas o decisiones dentro de una entidad, con la finalidad de poder valorar la mejora del desempeño del colaborador (Bada, 2022).
Compromiso organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afectivo</li> <li>• Normativo</li> <li>• Calculado</li> </ul>	Este se fundamenta como aquel conjunto de percepciones que llega a tener un individuo, en cuanto a la generación de sentimientos positivos dentro del ámbito organizacional (Rojas, 2019).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario **dirigido a los trabajadores de una Junta de Usuarios de Agua - elaborado por Miguel Angel Pajares Rojas**, en el año 2023 basado en los en los aportes de los autores Bada (2022) para la variable gestión del talento humano, y Rojas (2019) para la variable compromiso organizacional, De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Variable 1: Gestión del Talento Humano (Selección, capacitación, retención y evaluación del desempeño)

Primera dimensión: Selección

- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de Selección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Captación	Consideras que una adecuada captación de talento humano asegura el éxito de una institución.	4	4	4	•
	Creer que una adecuada captación de recursos humanos es la clave para una buena administración de talento humano.	3	4	4	•
	Creer que el proceso de captación del personal se realiza de manera adecuada en la institución.	4	4	4	•
Evaluación del perfil	Es importante contar con un proceso de evaluación de perfiles para seleccionar el mejor candidato.	4	4	3	•
	Creer que los encargados de la evaluación deben ser profesionales especializados en gestión del talento humano.	3	4	3	• RECOMIENDO DARLE MEJOR REDACCIÓN.

Segunda dimensión: Capacitación

- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores Capacitación.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acompañamiento	Consideras que el entrenamiento y el desarrollo de los colaboradores debe ser sostenido y debe contar con el acompañamiento de los gerentes.	4	3	3	• RECOMIENDO DARLE MEJOR REDACCIÓN.
	Consideras que la capacitación en la gestión del talento humano debe contar con el apoyo de los líderes de la institución.	4	4	3	•
	Consideras que el entrenamiento de los colaboradores debe ser llevado a cabo de forma continua y con el acompañamiento de los líderes de la organización.	4	4	4	•
Identificación de funciones	Consideras que las capacitaciones deben centrarse en las funciones de que ejerce el colaborador.	3	4	4	•
	Consideras que la capacitación en la gestión del talento humano debe ser dirigida hacia la definición de los roles de los colaboradores.	4	4	4	• RECOMIENDO DARLE MEJOR REDACCIÓN.

Tercera dimensión: Retención

- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de Retención

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión de retención	Estás de acuerdo que gestión del talento humano determine la continuidad de los trabajadores de la institución.	3	3	3	• RECOMIENDO DARLE MEJOR REDACCIÓN.
	Creés que es importante diseñar una estrategia de retención para los colaboradores de la empresa.	4	4	4	•
	Piensas que la gestión del talento humano debe tener un plan de retención para lograr el éxito de la empresa.	4	4	4	•
Pagos	Consideras que los incentivos económicos son un factor clave para la retención de los colaboradores.	3	4	4	•
	Consideras que las remuneraciones a los colaboradores deben ser canceladas de forma puntual por la institución.	3	3	3	• RECOMIENDO DARLE MEJOR REDACCIÓN.

Cuarta dimensión: Evaluación del desempeño

- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador los indicadores de evaluación del desempeño

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación	Creés que la evaluación a los colaboradores ayuda a mejorar la calidad de su desempeño en la institución.	3	4	3	• RECOMIENDO DARLE MEJOR REDACCIÓN.
	Consideras que es importante la retroalimentación para el buen desempeño de los colaboradores.	4	4	3	•
	Creés que las evaluaciones de los colaboradores contribuyen al desarrollo profesional de los mismos.	4	4	4	•
Reconocimiento	Consideras que el reconocimiento de los logros de los colaboradores contribuye al mejor desempeño en la gestión del talento humano.	4	4	4	•
	Piensas que el reconocimiento de los logros de los colaboradores es un factor clave para la gestión del talento humano.	4	4	4	•

**Dimensiones del instrumento:** Variable 2: Compromiso organizacional (Afectivo, normativo, calculado)

Primera dimensión: Afectivo

- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de dimensión compromiso efectivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lealtad	Creer que la empresa toma en cuenta el compromiso organizacional afectivo del trabajador.	3	4	3	• RECOMIENDO DARLE MEJOR REDACCIÓN.
	Piensas que comprometiéndote con la organización obtendrás mejores referencias para un empleo futuro en otra institución.	2	4	3	• RECOMIENDO DARLE MEJOR REDACCIÓN.
Vinculación	Creer que los colaboradores tienen un apego que ayuda a unirse a la empresa a largo plazo.	4	4	4	•
	Consideras que estás comprometido con la organización de forma afectiva.	4	4	4	•
	Consideras que demostrando el compromiso con la organización influye a sentirte más vinculado a la institución.	3	4	4	•

Segunda dimensión: Normativo

- Objetivos de la Dimensión: identificar el nivel de Normativo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de obligaciones	Creer que cumpliendo las reglas internas ayudas a mejorar la institución.	3	4	4	•
	Piensas que la aplicación del alcance normativo es una práctica adecuada para la organización.	4	3	4	•
	Creer que es importante mantener las reglas internas para tener una empresa exitosa	2	3	4	• RECOMIENDO DARLE MEJOR REDACCIÓN.
Continuidad	Creer que se debe continuar implementando nuevas reglas con la finalidad de mejorar la institución.	4	4	3	•
	Consideras que debemos seguir comprometidos con el cumplimiento de normativas.	4	4	4	•

Tercera dimensión: Calculado

- Objetivos de la Dimensión: identificar el nivel del calculado

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estabilidad	Consideras a la estabilidad laboral es el principal motivo de que continúes de la empresa.	3	4	4	•
	Piensas que cuando existe un buen trato al colaborador genera un impacto positivo en la organización.	3	4	4	•
Desempeño	Creer que el estar comprometido con la organización permite alcanzar un mejor desempeño en el trabajo.	4	4	4	•
Clima	Creer que el clima laboral actual es deficiente para cumplir las metas de la organización.	4	4	4	•
	Consideras que a diferencia de tu organización, en otras instituciones tienen un mejor ambiente laboral.	3	3	3	• RECOMIENDO DARLE MEJOR REDACCIÓN.

De manera general respetar los signos de puntuación

DNI: 46695542

TELEFONO: 964299976



Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

CARATULA  
INTRODUCCIÓN  
CAPITULO i ii Y iii



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "**Cuestionario para medir la Variable Comunicación Interna y la variable Compromiso Organizacional**". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	MIGUEL ANGEL DOMINGUEZ MORENO
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( )                      Organizacional ( x )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
<b>Institución donde labora:</b>	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Escala Likert, cuestionario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Validación de cuestionario a los colaboradores
<b>Autora:</b>	Miguel Angel Pajares Rojas
<b>Procedencia:</b>	Trujillo
<b>Administración:</b>	Propia
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10-15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Chocope
<b>Significación:</b>	1.- Totalmente en desacuerdo. 2.- En desacuerdo. 3.- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. 4.- De acuerdo. 5.- Totalmente de acuerdo.

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selección</li> <li>• Capacitación</li> <li>• Retención</li> <li>• Evaluación del desempeño</li> </ul>	La gestión del talento humano debe de ser comprendido como aquella serie de políticas o decisiones dentro de una entidad, con la finalidad de poder valorar la mejora del desempeño del colaborador (Bada, 2022).
Compromiso organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afectivo</li> <li>• Normativo</li> <li>• Calculado</li> </ul>	Este se fundamenta como aquel conjunto de percepciones que llega a tener un individuo, en cuanto a la generación de sentimientos positivos dentro del ámbito organizacional (Rojas, 2019).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario **dirigido a los trabajadores de una Junta de Usuarios de Agua - elaborado por Miguel Angel Pajares Rojas**, en el año 2023 basado en los en los aportes de los autores Bada (2022) para la variable gestión del talento humano, y Rojas (2019) para la variable compromiso organizacional, De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Variable 1: Gestión del Talento Humano (Selección, capacitación, retención y evaluación del desempeño)

Primera dimensión: Selección

- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de Selección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Captación	Consideras que una adecuada captación de talento humano asegura el éxito de una institución.	4	4	4	• RESPETAR LOS SIGNOS DE Puntuación.
	Creer que una adecuada captación de recursos humanos es la clave para una buena administración de talento humano.	4	4	4	• RESPETAR LOS SIGNOS DE Puntuación.
	Creer que el proceso de captación del personal se realiza de manera adecuada en la institución.	3	4	3	• HAY QUE ESPECIFICAR "EN LA INSTITUCIÓN".
Evaluación del perfil	Es importante contar con un proceso de evaluación de perfiles para seleccionar el mejor candidato.	4	4	4	• RESPETAR LOS SIGNOS DE Puntuación.
	Creer que los encargados de la evaluación deben ser profesionales especializados en gestión del talento humano.	3	4	3	• REDACTAR NUEVAMENTE EL ÍTEM, RESPETAR LOS SIGNOS DE Puntuación.

Segunda dimensión: Capacitación

- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores Capacitación.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acompañamiento	Consideras que el entrenamiento y el desarrollo de los colaboradores debe ser sostenido y debe contar con el acompañamiento de los gerentes.	4	4	4	• RESPETAR LOS SIGNOS DE Puntuación.
	Consideras que la capacitación en la gestión del talento humano debe contar con el apoyo de los líderes de la institución.	4	4	4	• RESPETAR LOS SIGNOS DE Puntuación.
	Consideras que el entrenamiento de los colaboradores debe ser llevado a cabo de forma continua y con el acompañamiento de los líderes de la organización.	4	4	4	• RESPETAR LOS SIGNOS DE Puntuación.
Identificación de funciones	Consideras que las capacitaciones deben centrarse en las funciones de que ejerce el colaborador.	3	4	3	• REDACTAR NUEVAMENTE EL ÍTEM • RESPETAR LOS SIGNOS DE Puntuación.
	Consideras que la capacitación en la gestión del talento humano debe ser dirigida hacia la definición de los roles de los colaboradores.	4	4	4	• RESPETAR LOS SIGNOS DE Puntuación.

Tercera dimensión: Retención

- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de Retención

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión de retención	Estás de acuerdo que gestión del talento humano determine la continuidad de los trabajadores de la institución.	3	4	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>REDACTAR NUEVAMENTE EL ÍTEM</li> <li>RESPECTAR LOS SIGNOS DE Puntuación.</li> </ul>
	Creer que es importante diseñar una estrategia de retención para los colaboradores de la empresa.	4	4	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>RESPECTAR LOS SIGNOS DE Puntuación.</li> </ul>
	Piensas que la gestión del talento humano debe tener un plan de retención para lograr el éxito de la empresa.	4	4	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>RESPECTAR LOS SIGNOS DE Puntuación.</li> </ul>
Pagos	Consideras que los incentivos económicos son un factor clave para la retención de los colaboradores.	3	4	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>ES UNA AFIRMACIÓN, NO UNA PREGUNTA.</li> </ul>
	Consideras que las remuneraciones a los colaboradores deben ser canceladas de forma puntual por la institución.	3	4	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>REDACTAR NUEVAMENTE EL ÍTEM.</li> </ul>

Cuarta dimensión: Evaluación del desempeño

- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador los indicadores de evaluación del desempeño

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación	Creer que la evaluación a los colaboradores ayuda a mejorar la calidad de su desempeño en la institución.	3	4	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>NO ES CLARA LA PREGUNTA. RECOMIENDO DARLE MAYOR PRECISIÓN A LA PREGUNTA.</li> <li>RESPECTAR LOS SIGNOS DE Puntuación.</li> </ul>
	Consideras que es importante la retroalimentación para el buen desempeño de los colaboradores.	4	4	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>RESPECTAR LOS SIGNOS DE Puntuación.</li> </ul>
	Creer que las evaluaciones de los colaboradores contribuyen al desarrollo profesional de los mismos.	4	4	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>RESPECTAR LOS SIGNOS DE Puntuación.</li> </ul>
Reconocimiento	Consideras que el reconocimiento de los logros de los colaboradores contribuye al mejor desempeño en la gestión del talento humano.	4	4	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>RESPECTAR LOS SIGNOS DE Puntuación.</li> </ul>
	Piensas que el reconocimiento de los logros de los colaboradores es un factor clave para la gestión del talento humano.	4	4	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>RESPECTAR LOS SIGNOS DE Puntuación.</li> </ul>

**Dimensiones del Instrumento:** Variable 2: Compromiso organizacional (Afectivo, normativo, calculado)

Primera dimensión: Afectivo

- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de dimensión compromiso efectivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lealtad	Creer que la empresa toma en cuenta el compromiso organizacional afectivo del trabajador.	3	4	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>REDACTAR NUEVAMENTE EL ÍTEM.</li> <li>RESPETAR LOS SIGNOS DE Puntuación.</li> </ul>
	Piensas que comprometiéndote con la organización obtendrás mejores referencias para un empleo en otra institución.	2	4	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>NO SE ENTIENDE LA PREGUNTA. RECOMIENDO DARLE MAYOR PRECISIÓN A LA PREGUNTA.</li> <li>RESPETAR LOS SIGNOS DE Puntuación.</li> </ul>
Vinculación	Creer que los colaboradores tienen un apego que ayuda a unirse a la empresa a largo plazo.	4	4	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>RESPETAR LOS SIGNOS DE Puntuación.</li> </ul>
	Consideras que estás comprometido con la organización de forma afectiva.	4	4	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>ESTÁS, LLEVA TILDE.</li> <li>RESPETAR LOS SIGNOS DE Puntuación.</li> </ul>
	Consideras que demostrando el compromiso con la organización influye a sentirte más vinculado a la institución.	3	4	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>VOLVER A REDACTAR EL ÍTEM.</li> <li>RESPETAR LOS SIGNOS DE Puntuación.</li> </ul>

Segunda dimensión: Normativo

- Objetivos de la Dimensión: identificar el nivel de Normativo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de obligaciones	Creer que cumpliendo las reglas internas ayudas a mejorar la institución.	3	4	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>VOLVER A REDACTAR EL ÍTEM CON MAYOR COHERENCIA TEXTUAL.</li> </ul>
	Piensas que la aplicación del alcance normativo es una práctica adecuada para la organización.	4	4	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>RESPETAR LOS SIGNOS DE Puntuación.</li> </ul>
	Creer que es importante mantener las reglas internas para tener una empresa exitosa	2	4	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>ES UNA AFIRMACIÓN, NO UNA PREGUNTA.</li> </ul>

Continuidad	Creer que se debe continuar implementando nuevas reglas con la finalidad de mejorar la institución.	4	4	4	• RESPETAR LOS SIGNOS DE Puntuación.
	Consideras que debemos seguir comprometidos con el cumplimiento de normativas.	4	4	4	• RESPETAR LOS SIGNOS DE Puntuación.

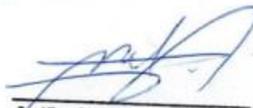
Tercera dimensión: Calculado

- Objetivos de la Dimensión: identificar el nivel del calculado

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estabilidad	Consideras a la estabilidad laboral es el principal motivo de que continúes de la empresa.	3	4	4	• CONTINUÉS, CON TILDE.
	Piensas que cuando existe un buen trato al colaborador genera un impacto positivo en la organización.	3	4	4	• VOLVER A ESCRIBIR EL ÍTEM CON MAYOR COHERENCIA TEXTUAL.
Desempeño	Creer que el al estar comprometido con la organización permite alcanzar un mejor desempeño en el trabajo.	4	4	4	• RESPETAR LOS SIGNOS DE Puntuación.
Clima	Creer que el clima laboral actual es deficiente para cumplir las metas de la organización.	4	4	4	• RESPETAR LOS SIGNOS DE Puntuación.
	Consideras que a diferencia de tu organización, en otras instituciones tienen un mejor ambiente laboral.	3	4	3	• VOLVER A ESCRIBIR EL ÍTEM CON MAYOR COHERENCIA TEXTUAL.

- SE SUGIERE REALIZAR LAS PREGUNTAS EN TERCERA PERSONA, AL FINAL DE CADA ENUNCIADO DEBE HABER UN PUNTO.

DNI: 08175661  
Teléfono: 963964478



Dr. Miguel Angel Dominguez Moreno  
Doctor en Administración  
CLAD: 019027

Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Anexo 7. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

### Resultados del análisis de confiabilidad del cuestionario para medir la variable “Gestión del talento humano”

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,751	20

Nivel de confiabilidad buena

#### Estadísticas de total de elemento

Ítems	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
GTH1	0,360	0,743
GTH2	0,012	0,756
GTH3	0,341	0,739
GTH4	0,624	0,713
GTH5	0,449	0,729
GTH6	0,213	0,749
GTH7	0,663	0,707
GTH8	0,471	0,727
GTH9	-0,189	0,779
GTH10	0,636	0,719
GTH11	-0,166	0,775
GTH12	0,155	0,753
GTH13	0,082	0,756
GTH14	0,254	0,746
GTH15	0,615	0,719
GTH16	0,606	0,720
GTH17	0,274	0,744
GTH18	0,257	0,745
GTH19	0,302	0,743
GTH20	0,339	0,739

**Análisis de la confiabilidad:** Según Hernández y Mendoza (2018), la confiabilidad de un instrumento se refiere a la capacidad que este tiene para arrojar resultados consistentes. Si el coeficiente se encuentra entre 0,7 y 0,8, entonces se tiene un nivel aceptable de confiabilidad del instrumento para medir la variable; en este caso el valor encontrado es 0.751, por lo que se puede afirmar que el cuestionario cuenta con un NIVEL ACEPTABLE DE CONFIABILIDAD para medir la VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

**Valoración de la fiabilidad de ítems según el coeficiente Alfa de Cronbach**

Intervalo al que pertenece el coeficiente Alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[ 0,0 ; 0,5 [	Inaceptable
[ 0,5 ; 0,6 [	Pobre
[ 0,6 ; 0,7 [	Débil
[ 0,7 ; 0,8 [	Aceptable
[ 0,8 ; 0,9 [	Bueno
[ 0,9 ; 1.0 ]	Excelente

**Base de datos de la prueba piloto para la variable “Gestión del talento humano”**

N° Encuestas Piloto	Preguntas/ítems																				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5	4	3	4	5	4	3	5	3	77
2	2	4	1	3	1	2	1	1	3	1	1	3	3	2	2	3	4	3	2	2	44
3	3	4	1	1	2	5	2	3	5	3	3	3	2	1	4	3	4	4	1	2	56
4	3	4	4	3	5	5	3	2	3	1	5	1	2	3	5	3	3	3	1	2	61
5	2	3	4	2	1	2	1	3	5	2	4	1	4	3	1	2	2	2	2	3	49
6	2	2	5	2	4	2	2	1	4	2	3	5	1	5	3	4	3	1	4	5	60
7	3	3	1	3	2	4	4	5	5	2	3	3	5	2	3	3	5	4	2	3	65
8	2	2	1	1	2	1	1	2	5	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	41
9	2	3	4	4	1	3	4	2	1	3	5	5	1	4	4	3	3	4	4	1	61
10	3	3	4	5	3	4	4	4	2	5	3	2	3	3	4	5	5	5	5	4	76
11	2	4	4	5	4	1	5	1	3	1	2	4	3	3	3	5	2	5	3	3	63
12	3	4	3	2	1	2	1	5	2	2	4	2	3	5	4	5	2	4	1	5	60
13	2	3	2	1	1	3	1	2	2	1	5	2	2	2	1	2	3	4	5	1	45
14	4	3	2	4	4	1	5	5	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	5	3	68
15	2	4	2	5	5	2	1	4	3	3	1	2	3	5	2	2	5	3	4	4	62

**Alternativas de respuestas:**

- |   |
|---|
| <p>1= Totalmente en desacuerdo</p> <p>2= En desacuerdo</p> <p>3= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4= De acuerdo</p> <p>5= Totalmente de acuerdo</p> |
|---|

**Resultados del análisis de confiabilidad del cuestionario para medir la variable “Compromiso organizacional”**

**Estadísticas de fiabilidad**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0,740	15

Nivel de confiabilidad buena

**Estadísticas de total de elemento**

<b>Ítems</b>	<b>Correlación total de elementos corregida</b>	<b>Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido</b>
CO1	0,339	0,727
CO2	-0,168	0,759
CO3	-0,023	0,753
CO4	0,433	0,716
CO5	0,179	0,739
CO6	0,428	0,722
CO7	0,529	0,702
CO8	0,383	0,722
CO9	0,345	0,726
CO10	0,464	0,713
CO11	0,508	0,707
CO12	0,152	0,747
CO13	0,514	0,709
CO14	0,110	0,755
CO15	0,764	0,675

**Análisis de la confiabilidad:** Según Hernández y Mendoza (2018), la confiabilidad de un instrumento se refiere a la capacidad que este tiene para arrojar resultados consistentes. Si el coeficiente se encuentra entre 0,7 y 0,8, entonces se tiene un nivel aceptable de confiabilidad del instrumento para medir la variable; en este caso el valor encontrado es 0.740, por lo que se puede afirmar que el cuestionario cuenta con un NIVEL ACEPTABLE DE CONFIABILIDAD para medir la VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL.

**Valoración de la fiabilidad de ítems según el coeficiente Alfa de Cronbach**

Intervalo al que pertenece el coeficiente Alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[ 0,0 ; 0,5 [	Inaceptable
[ 0,5 ; 0,6 [	Pobre
[ 0,6 ; 0,7 [	Débil
[ 0,7 ; 0,8 [	Aceptable
[ 0,8 ; 0,9 [	Bueno
[ 0,9 ; 1.0 ]	Excelente

**Base de datos de la prueba piloto para la variable “Compromiso organizacional”**

Nº Encuestas Piloto	Preguntas/ítems															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	3	3	4	5	4	5	5	5	3	3	5	4	3	4	60
2	4	4	3	3	4	3	5	3	3	1	1	3	1	2	2	42
3	2	4	3	1	5	4	5	5	5	4	3	2	2	1	4	50
4	4	4	4	3	4	5	3	2	3	1	5	1	2	5	5	51
5	4	4	4	2	5	3	1	3	3	2	4	1	3	3	3	45
6	2	2	3	2	4	3	2	4	4	2	3	3	1	5	1	41
7	3	3	5	3	5	4	4	5	2	2	3	3	4	2	3	51
8	2	5	3	1	5	4	4	2	2	3	3	3	4	1	1	43
9	5	3	3	4	4	3	4	4	3	3	5	5	4	4	4	58
10	3	3	3	5	4	4	4	3	4	5	3	2	4	3	4	54
11	2	4	5	3	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	60
12	3	4	3	5	3	3	3	5	1	4	4	2	3	5	4	52
13	2	3	4	1	3	3	1	2	2	1	1	4	2	2	1	32
14	4	3	3	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	60
15	2	4	2	5	5	2	1	4	3	3	1	2	4	5	2	45

**Alternativas de respuestas:**

- |   |
|---|
| <p>1= Totalmente en desacuerdo</p> <p>2= En desacuerdo</p> <p>3= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4= De acuerdo</p> <p>5= Totalmente de acuerdo</p> |
|---|

## Anexo 8. Prueba de normalidad de los datos

### Análisis de la prueba de normalidad - Variable Gestión del talento humano y dimensiones.

Como  $n < 50$ , entonces se empleó la prueba Shapiro-Wilk.

#### Hipótesis:

*H<sub>0</sub>: Los datos tienen distribución normal.*

*H<sub>a</sub>: Los datos no tienen distribución normal.*

#### Pruebas de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	p-valor	Estadístico	gl	p-valor
D1: Selección	0,176	34	0,009	0,900	34	0,004
D2: Capacitación	0,143	34	0,074	0,954	34	0,167
D3: Retención	0,208	34	0,001	0,849	34	0,000
D4: Evaluación del desempeño	0,128	34	0,173	0,963	34	0,306
V1: Gestión del talento humano	0,127	34	0,180	0,956	34	0,181

a. Corrección de significación de Lilliefors

#### Regla de decisión:

*Si p-valor  $< 0,05$ , rechazamos la H<sub>0</sub> y acepto la H<sub>a</sub>.*

*Si p-valor  $\geq 0,05$ , aceptamos la H<sub>0</sub> y rechazamos la H<sub>a</sub>.*

#### Interpretación:

- En la dimensión 1 “Selección” y dimensión 3 “Retención”, como p-valor=0  $< 0,05$ , se rechaza H<sub>0</sub> y se acepta H<sub>a</sub>, es decir, que los datos no tienen una distribución normal.
- En la dimensión 2 “Capacitación” y dimensión 4 “Evaluación del desempeño”, como p-valor=0  $\geq 0,05$ , se acepta H<sub>0</sub> y se rechaza H<sub>a</sub>, es decir, que los datos si tienen una distribución normal.
- En la variable “Gestión del talento humano”, como p-valor=0  $\geq 0,05$ , se acepta H<sub>0</sub> y se rechaza H<sub>a</sub>, es decir, que los datos si tienen una distribución normal.

#### Decisión:

- Dato que algunos datos tuvieron distribución normal y otro no, es recomendable aplicar estadística no paramétrica (Rho de Spearman).

## **Análisis de la prueba de normalidad - Variable Compromiso organizacional y dimensiones.**

Como  $n < 50$ , entonces se empleó la prueba Shapiro-Wilk.

### **Hipótesis:**

*H<sub>0</sub>: Los datos tienen distribución normal.*

*H<sub>a</sub>: Los datos no tienen distribución normal.*

	Pruebas de normalidad			Shapiro-Wilk		
	Kolmogórov-Smirnov <sup>a</sup>			Estadístico	gl	p-valor
	Estadístico	gl	p-valor	Estadístico	gl	p-valor
D1: Afectivo	0,164	34	0,020	0,939	34	0,058
D2: Normativo	0,186	34	0,004	0,959	34	0,226
D3: Calculado	0,168	34	0,016	0,910	34	0,009
V2: Compromiso organizacional	0,109	34	0,200	0,958	34	0,206

a. Corrección de significación de Lilliefors

### **Regla de decisión:**

*Si p-valor  $< 0,05$ , rechazamos la H<sub>0</sub> y acepto la H<sub>a</sub>.*

*Si p-valor  $\geq 0,05$ , aceptamos la H<sub>0</sub> y rechazamos la H<sub>a</sub>.*

### **Interpretación:**

- En la dimensión 1 "Afectivo" y dimensión 2 "Normativo", como  $p\text{-valor} = 0 \geq 0,05$ , se acepta H<sub>0</sub> y se rechaza H<sub>a</sub>, es decir, que los datos si tienen una distribución normal.
- En la dimensión 3 "Calculado", como  $p\text{-valor} = 0 < 0,05$ , se rechaza H<sub>0</sub> y se acepta H<sub>a</sub>, es decir, que los datos no tienen una distribución normal.
- En la variable "Compromiso organizacional", como  $p\text{-valor} = 0 \geq 0,05$ , se acepta H<sub>0</sub> y se rechaza H<sub>a</sub>, es decir, que los datos si tienen una distribución normal.

### **Decisión:**

- Dato que algunos datos tuvieron distribución normal y otro no, es recomendable aplicar estadística no paramétrica (Rho de Spearman).

## **Anexo 9. Interpretación de las medidas de correlación**

La escala para calificar las medidas de correlación (Rho de Spearman y R de Pearson) fue la siguiente:

- 1.00	Correlación inversa perfecta.
- 0.90 a - 0.99	Correlación inversa muy fuerte.
- 0.70 a - 0.89	Correlación inversa fuerte.
- 0.40 a - 0.69	Correlación inversa media o moderada.
- 0.20 a - 0.39	Correlación inversa débil.
- 0.01 a - 0.19	Correlación inversa muy débil.
0.00	No hay correlación.
+ 0.01 a +0.19	Correlación directa muy débil.
+ 0.20 a +0.39	Correlación directa débil.
+ 0.40 a +0.69	Correlación directa media o moderada.
+ 0.70 a +0.89	Correlación directa fuerte.
+ 0.90 a +0.99	Correlación directa muy fuerte.
+1.00	Correlación directa perfecta.

*Fuente:* Basado en Hernández y Mendoza (2018).