



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del
personal de PROMART, Tarapoto, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión del Talento Humano

AUTOR:

Vela Ruíz, Christian Paúl (ORCID: 0000-0002-1656-4869)

ASESOR:

Dr. Barbarán Mozo, Hipólito Percy ([ORCID: 0000-0002-9316-202X](https://orcid.org/0000-0002-9316-202X))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistema de gestión del Talento Humano

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedicado a mis padres por su amor incondicional.

Christian Paúl

Agradecimiento

El agradecimiento a Promart, a mis docentes y a la Universidad César Vallejo.

El autor

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	23
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	23
3.1. Variables y Operacionalización.....	23
3.2. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis....	25
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
3.4. Procedimientos.....	28
3.5. Métodos de análisis de datos.....	28
3.6. Aspectos éticos.....	29
IV. RESULTADOS.....	30
V. DISCUSIÓN.....	36
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS.....	50

Índice de tablas

Tabla 1.	Prueba de normalidad.....	30
Tabla 2.	Relación entre la Gestión del talento humano con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020.....	31
Tabla 3.	Relación entre la selección de personas con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020.....	33
Tabla 4.	Relación entre la capacitación de personas con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020.....	34
Tabla 5.	Relación entre el desarrollo de personas con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020.....	35

Índice de figuras

Figura 1. Análisis de dispersión entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional	31
--	----

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la Gestión del talento humano con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020. El estudio fue tipo básica, diseño no experimental, cuya población fue de 153 colaboradores y una muestra fue de 110 colaboradores, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los principales resultados fueron que existe relación directa, moderada y significativa entre la selección de personas con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020, existe relación directa, moderada y significativa entre la capacitación de personas con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020. Teniendo como conclusión principal que existe relación directa, moderada y significativa entre la Gestión del talento humano con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020, habiéndose obtenido una correlación de 0,657 y un valor p-valor 0,000 menor que 0,01 ($0,000 < 0,01$), es decir, a mejor gestión del talento humano mayor será el compromiso organizacional.

Palabras claves: Talento humano, compromiso normativo, desarrollo de personas.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between Human Talent Management and the organizational commitment of PROMART staff, Tarapoto, 2020. The study was basic type, non-experimental design, whose population was 153 collaborators and a sample was of For the collaborators, the data collection technique was the survey and the instrument the questionnaire. The main results were that there is a direct, moderate and significant relationship between the selection of people with the organizational commitment of PROMART staff, Tarapoto, 2020, there is a direct, moderate and significant relationship between the training of people with the organizational commitment of PROMART staff , Tarapoto, 2020. Having as the main conclusion that there is a direct, moderate and significant relationship between Human Talent Management and the organizational commitment of PROMART staff, Tarapoto, 2020, having obtained a correlation of 0.657 and a lower p-value of 0.000 than 0.01 ($0.000 < 0.01$), that is, the better the management of human talent, the greater the organizational commitment.

Keywords: human talent, normative commitment, people development.

I. INTRODUCCIÓN

La pandemia de COVID-19 ha cambiado fundamentalmente el panorama económico mundial. Los gobiernos y las empresas de todos los países afectados han tomado procedimiento a fin de detener el aumento del virus entre la población, por un lado, y para reducir el impacto económico y comercial de la crisis que ha cambiado el trabajo diario del país. Debido a la pandemia mundial de COVID-19, la situación actual plantea un desafío a la legislación laboral. De repente, muchos empresarios se ven obligados a realizar trabajos a distancia, que es un nuevo número creado por el gobierno en caso de emergencia, mientras que otras empresas solo pueden paralizar su trabajo porque sus servicios solo se pueden realizar en persona. Según el Estudio de tendencias globales del talento 2020 de Mercer, un tercio de los empleados estaban preocupados por la seguridad en el trabajo incluso antes de la crisis. Ahora que el coronavirus se usa en las ciudades, a la compañía le preocupa que los empleados se distraigan y esta distracción se reduce. Para mejorar la productividad, este es el tema más preocupante en un momento de incertidumbre (Palma, 2020, p. 1), y a raíz de la situación mundial provocada por el virus COVID-19, el departamento de recursos humanos debe enfrentar una crisis sin precedentes. A diferencia de crisis anteriores, esta crisis fue provocada por una emergencia sanitaria global, lo que resalta la importancia de una gestión orientada a garantizar la salud y el bienestar de los ciudadanos, al tiempo que asegura la viabilidad de los proyectos empresariales. (Canteli, 2020, p.1)

A nivel nacional, la compleja situación económica ha generado impacto en el mercado laboral, con una mayor demanda de empleo, mientras que el empleo ha disminuido. Sin embargo, la mejora de la competitividad y la optimización de la organización han llevado a un aumento de la demanda de archivos de configuración completos, y la demanda del mercado se ha vuelto cada vez más escasa. La gente suele decir que el talento es un elemento esencial para que una empresa sobreviva e incluso prospere en una crisis y en un entorno cada vez más competitivo. Sin embargo, la situación económica actual puede hacer que las personas tiendan a pensar que nuestros talentos están a salvo, sin

preocuparse por la retención de talentos o creer que a pesar de la tasa de desempleo superior al 25%, la dificultad sigue siendo sorprendente. Encontrar profesionales calificados que estén listos para asumir la responsabilidad de inmediato es un proceso complicado, incluso más que hace unos años. (Rodríguez, 2020, página 1). Sin embargo, impulsada por la situación de crisis y los despidos, la complejidad de los cambios organizativos y laborales se ha incrementado rápidamente, pero no han ido acompañados del desarrollo de competencias y conocimientos profesionales de la misma forma. Y trabajadores. Por tanto, a pesar de la gran demanda de puestos de trabajo en la actualidad, la tarea de encontrar candidatos adecuados se ha vuelto cada vez más complicada. (Observatorio de RRHH, 2020, p.1)

A nivel local, en la ciudad de Tarapoto, en PROMART, se ha observado que se maneja de manera deficiente la **gestión del talento humano**, puesto que no se les capacita adecuadamente, ya dichas capacitaciones se da cuando se ingresa a trabajar, no se les brinda la información necesaria, el personal no tiene las habilidades adecuadas para que agilice su trabajo, debido a que demora más tiempo de lo estipulado para atender al cliente, no es innovador y creativo, no está motivado y no cumple en su totalidad las metas y objetivos institucionales. Así mismo el personal no tiene actitudes adecuadas dentro del centro laboral, ya que existen muchos enfrentamientos y mal clima laboral dentro de la misma, este está sujeto a normas y directivas emitidas desde la oficina central, además un alto nivel de rotación de personal, debido a las bajas remuneraciones percibidas y la exigencia en el cumplimiento de las metas. Todo esto ha generado que los colaboradores no poseen un alto nivel de **compromiso con la organización** y no se sienta identificado con la misma y no tenga un apego efectivo hacia la misma, reflejado en que el colaborador solo cumple su horario laboral asignado, no logran cumplir sus metas en su totalidad, existiendo desgano y desmotivaciones, con personal poco creativo e innovador, con personal con intenciones de renunciar al puesto que ocupa, considerando que las exigencias son muy fuertes en comparación a la remuneración percibida.

En base a la problemática planteada se formula el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación de la Gestión del talento humano con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020? Además como **problemas específicos**: ¿Cuál es la relación de la selección de personas con el compromiso del personal de PROMART, Tarapoto, 2020? ¿Cuál es la relación de la capacitación de personas con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020? ¿Cuál es la relación del desarrollo de personas con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020?

La presente investigación se justifica: por **conveniencia**, porque servirá para mejorar el trabajo que ofrece el personal de la empresa, con los resultados de la investigación habrá una mejora sustancial en el desempeño y el compromiso del colaborador hacia la empresa como consecuencia del cambio de las estrategias. **Relevancia social**, busca generar el desarrollo de las destrezas sociales de los colaboradores tanto técnicos como profesionales, así mismo permitirá contar con empresas con personal idóneo que permita cumplir los objetivos institucionales y brindar al colaborador una estabilidad económica y laboral. **Valor teórico**, Se justifica a partir de conocimientos teóricos existentes o fundamentos conceptuales que consideran las teorías tomadas; además que se brindará a la sociedad científica un aporte para futuras investigaciones. **implicancia práctica**, permitirá conocer cómo se desarrolla la gestión del talento humano en la empresa y de esa manera como se relaciona con el compromiso del trabajador, además permitirá brindar a la empresa un diagnóstico situacional y proponer alternativas de solución ante la problemática planteada. **Utilidad metodológica**, esta investigación utilizará una herramienta de recolección de datos que será probada mediante estándares de validación y confiabilidad, y posteriormente se convertirá en una herramienta de enseñanza para futuros trabajos de investigación.

De acuerdo a la problemática planteada, se formuló los siguientes objetivos, teniendo como **objetivo general**: Determinar la relación entre la Gestión del talento humano con el compromiso organizacional del personal de PROMART,

Tarapoto, 2020. **Objetivos específicos:** Identificar la relación entre la selección de personas con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020. Identificar la relación entre la capacitación de personas con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020. Identificar la relación entre el desarrollo de personas con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020.

Con respecto a las hipótesis, se tiene como **hipótesis general:** Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020. También se plantearon **hipótesis específicas:** Existe relación significativa entre la selección de personas con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020. Existe relación significativa entre la capacitación de personas con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020. Existe relación significativa entre el desarrollo de personas con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En relación a los trabajos previos relacionados a la investigación, a nivel internacional, se tiene a López, N & Cassano, P. (2019), *Estrategias para aumentar el compromiso organizacional en el área de ventas de una empresa de la industria cosmética y cuidado personal*. (Artículo científico). INNOVA Research Journal. Ecuador. Tipo descriptiva, no experimental, con población y muestra conformada por 15 asesores de ventas, la técnica la encuesta y como instrumento empleado el cuestionario. La conclusión es que el modelo IML se propone incrementar el compromiso organizacional a partir de la elaboración de planes para mejorar la participación laboral, fomentar planes motivacionales e implementar trayectorias profesionales para retener al personal de ventas. Para analizar el problema se desarrolló una colección de información cualitativa y cuantitativa, en esta colección, dado que el consultor de ventas no participaba como empresa, pero sí tenía identidad de marca, existían defectos en la determinación del compromiso organizacional. Por otro lado, existe evidencia de que la empresa no tiene incentivos emocionales y no tiene mucha implicación con los trabajadores. Asimismo, se acrecienta la premisa de la importancia de mejorar el compromiso organizacional en todos los colocadores, más aun tratándose del área de ventas, que es aquellas que se encuentra en contacto directo con el público, por lo tanto son la primera impresión que ellos se llevan de la empresa. En consecuencia, se debe desarrollar un compromiso excepcional con ello, con la finalidad de que desarrollen su trabajo de manera eficiente, buscando la mejora continua y estrategias para generar un buen impacto en la clientela. De ello trata el compromiso, de no solo realizar las obligaciones laborales por hacer sino que estos tengan un trasfondo de responsabilidad enfocado en la mejora y el logro de los objetivos según el área y la organización en general. Asimismo, se resalta la importancia de los planes de mejora para mejorar el compromiso, pues estos son la guía para el desarrollo de las actividades necesarias ya que si así no fuera, los trabajos se realizarían a la deriva y sería muy difícil encontrar el camino para llegar al objetivo.

Ramírez, R; Chacón, H & Valencia, K. (2019), *Gestión del talento humano como estrategia organizacional en las pequeñas y medianas empresas*. (Artículo científico). Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Colombia. Tipo descriptiva, no experimental, tanto la población como la muestra fueron de 38 establecimientos de comidas, la encuesta fue la técnica empleada y como instrumento cuestionario. Con el interés de ser competitivos en el mercado, las pequeñas y medianas empresas de servicios de catering de Barranquilla han cambiado el patrón del mercado comercial y enfrentan nuevos desafíos y oportunidades. Esto significa que es necesario estudiar nuevos factores y estrategias para asegurar la estrategia organizacional. En este sentido, como estrategia organizacional GTH puede adaptarse a los cambios y adaptarse a los procesos básicos de acuerdo con sus políticas, estructura y metas, mejorando estratégicamente la eficiencia productiva de la empresa. Al mismo tiempo, se produce una ventaja competitiva sustentable y sustentable, que es la fuente de la gestión estratégica de talentos, que crea condiciones para nuevas tendencias que acompañan a las personas, y las conecta con redes de negocios, clústeres y stakeholders. Los nuevos desafíos están interrelacionados, abogan por una actitud que apoye la visión estratégica en la organización, apuntan a implementar las mejores prácticas específicas de gestión de personal, impactan positivamente en el desempeño del personal y cultivan un género organizacional feliz de manera equitativa. Tendencias verdes, naturales, emergentes, Original, técnico, profesional y sistemático, y sustentado en variables de responsabilidad social. Por lo tanto, las actividades de gestión de recursos humanos preparan el camino para el desarrollo de compromiso en los colaboradores lo cual los conlleva a desempeñarse de manera más eficiente. Es por ello su gran importancia de que los encargados de velar por el funcionamiento de esta área se encuentren debidamente capacitados para cumplir con las planificaciones estratégicas que demanda esta área para lograr los objetivos trazados, porque no solo es cuestión de desarrollar actividades sino también de diseñar estrategias de significancia para promoverlo. Cabe mencionar que el hecho de trabajar con persona y tratar de influir en su comportamiento y filosofía es muy complicado. Los directivos de gestión deben

poseer habilidades de liderazgo y comunicación efectiva para poder llegar hacia los demás y lograr un impacto positivo que conlleve a la acción.

Albarracín, M; Chasillacta, F; Gavilanes, V; Sánchez, M & Guallichico, M. (2017), *Gestión del talento humano y su incidencia en la organización de seguridad y salud en el trabajo*. (Artículo científico). Enfermería investiga. Ecuador. Tipo descriptivo, no experimental, la población estuvo conformado de 366 personas, la muestra por 128 personas, como técnica la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario. Concluyendo que la falta de procedimientos de selección estrictos en el marco de la seguridad y salud en el trabajo ha provocado una comprensión insuficiente de los riesgos laborales y las medidas preventivas que se enfrentan los empleados en el trabajo. En este caso, es necesario implementar un manual de funciones con diagramas de funciones para desarrollar el proceso de selección en base a la competencia de los factores de riesgo ocupacional relacionados con el riesgo ocupacional. Se deben promover los procedimientos de selección, inducción, información, comunicación, formación y educación para fortalecer y desarrollar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Además, si bien la gestión de la seguridad y salud en el trabajo corresponde a la administración de un área específica, es responsabilidad de recursos humanos velar por que esta funcione correctamente brinde la protección de los colaboradores dentro de su ambiente laboral, debido a que esta es una herramienta importante para generar confianza y satisfacción laboral; por lo tanto, la gestión de recursos humanos también es la encargada de incidir en la implementación de la seguridad y la salud en el trabajo como herramienta para gestionar a las personas; en el objeto de estudio analizado, se comprobó la necesidad de la implementación de lo antes mencionado, lo cual no ha progresado debidamente a causa de una deficiente selección en las personas encargadas de gestionarlo. Por otro lado, no solo basta con tener el plan de seguridad en el papel, sino que este se debe aplicar de manera constante y eficiente para obtener resultados que sumen al desarrollo organizacional como parte de la contribución por áreas para formar un constructo integral de elementos diferenciadores importantes, que mejoren la competitividad interna para reflejarlo en la competitividad organizacional.

A nivel nacional, Quispe, R & Paucar, S. (2019), *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú*. (Artículo científico). Apuntes Universitarios. Perú. El artículo fue de tipo descriptiva, no experimental, la población consistió en 256 docentes, la muestra consistió en 114 docentes, como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. La conclusión es que existe una relación directa y estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de una universidad pública del Perú. En comparación con los profesores insatisfechos, los profesores que están satisfechos con su trabajo tienen 3,39 veces más probabilidades de asumir compromisos organizativos con la universidad. En lo que se refiere al trabajo, la satisfacción laboral no tiene nada que ver con el compromiso de continuidad o supervisión. Sin embargo, tiene una relación directa e importante con la implicación emocional, por lo que los profesores que están satisfechos con su trabajo están más satisfechos con su trabajo que los profesores que están insatisfechos con su trabajo. Tiene 4,76 veces más probabilidades de realizar un compromiso emocional con la universidad; controla posibles variables de confusión. Bajo este marco de correlaciones entre las variables estudiadas, se determinó además, la seriedad que debería implicar para la organización el hecho de mejorar las condiciones internas de trabajo como parte del recurso fundamental para mejorar la satisfacción en los colaboradores. Por lo tanto, es de suma importancia que la universidad desarrolle planes y mecanismos de valor para incrementar la satisfacción laboral de manera que el compromiso se incremente paralelamente buscando la mejora en la eficiencia en el desempeño de sus labores. Asimismo, se concretó la premisa de que a medida que se mejore la satisfacción en los colaboradores, se incrementará su compromiso para con la organización en cada área donde se encuentren como parte de las correlaciones entre sí y la dependencia que esta genera. Por otro lado, la encuesta reveló que los docentes mejor motivados, son aquellos que se motivan por los factores extrínsecos como la estabilidad laboral, las remuneraciones, la entrega de herramientas para el desarrollo de su trabajo, etc. Es necesario que la organización conozca los factores motivacionales de sus colaboradores para aplicar los métodos de motivación que mejoren su satisfacción.

Fabián, S. (2019), *Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017*. (Artículo científico). Revista Gerencia y Políticas de Salud. Perú. Tipo correlacional, no experimental, la población fue de 170 trabajadores, ya una muestra de 86 trabajadores, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyendo que más de la mitad de la población sometida a estudio tiene un compromiso organizacional de nivel medio con la institución, igualmente distribuido en las tres dimensiones estudiadas. La conclusión es la no existencia de una relación significativa entre los compromisos organizacionales y los tipos de contrato de los trabajadores. Sin embargo, se ha observado que los trabajadores con contratos estables puntúan más alto que aquellos con contratos inestables. Además, entre los trabajadores con contratos inestables, el porcentaje de compromisos organizacionales normativos de nivel medio es mayor, lo que puede explicarse por la conveniencia de retener puestos de trabajo por los altos costos asociados con la pérdida de puestos de trabajo. De acuerdo con lo anterior, las prácticas de contratación no serían un factor determinante del compromiso organizacional. Un alto nivel de compromiso es un objetivo estratégico para un creciente número de organizaciones, incluidas las de salud, no un nivel medio como el hallado en el presente estudio, por lo que sería importante fomentar la contratación estable. Así mismo, se recomendaría que se implementen políticas de motivación, incentivos y promoción de recursos humanos en el sector salud para lograr un nivel alto de compromiso, teniendo como objetivo un trabajador satisfecho, con un alto desempeño y dispuesto a realizar un esfuerzo extra para lograr los objetivos de EsSalud (2), lo que en suma mejorará la calidad de la atención y la satisfacción del usuario externo.

Velásquez, K. (2018), *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en los trabajadores del Puesto de Salud Bahía Blanca, 2018*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima. La investigación es de tipo descriptivo y afín, con un diseño no experimental, con una población y muestra compuesta por 51 trabajadores, utilizando técnicas de encuesta y herramientas de encuesta por cuestionario. La conclusión es que debido a que se encontró un valor de rho de

Spearman = 0.646, se determinó la existencia de correlaciones entre las variables que han sido abordadas como parte de la investigación, por ello la importancia de que se lleve a cabo una buena gestión de personas en la entidad como recurso fundamental para generar compromiso organizacional en el personal interno. De esta manera se desarrollarán los lineamientos necesarios como la entrega de los recursos necesarios para desarrollar las actividades asignadas, las remuneraciones de acuerdo a la labor asignada, todas ellas que inicialmente generarán satisfacción como parte del camino para satisfacerlos, lo cual es una responsabilidad de la entidad y un derecho digno de reclamar por parte de los colaboradores. Como parte de la metodología de recolección de datos, se aplicó la encuesta correspondiente a la muestra seleccionada, en la cual se observó un detalle importante que, una gran cantidad de colaboradores dedicadas a la atención médica del público, trabajaba por la motivación de su vocación debido a que la entidad no desarrolla a cabalidad sus obligaciones como la entrega de los implementos de protección y los salarios a tiempo; por lo que se desarrollaban por el amor hacia la salud de la población. Por lo tanto, en ellos es más complicado que se desarrolle compromiso organizacional fuerte debido a que no encuentran una justificación grande entregada por parte de la entidad. De esta manera se reitera la importancia de la gestión del talento eficientemente para alcanzar generar sentimientos de satisfacción en el personal; asimismo, los encuestados mencionaron que, no descartan la posibilidad de cambiar de centro laboral con la intención de tener un mejor ambiente interno y las condiciones necesarias que eviten ponerse en riesgo directo al desempeñar sus funciones.

A nivel local, Berrú, M. y Córdoba, M. (2017), *La gestión de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Agroindustrias e Inversiones Darvigiel E.I.R.L de la ciudad de Tarapoto 2014*. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto. La investigación fue de un tipo descriptivo, no experimental, como población y muestra de estudio fueron 9 colaboradores, la técnica la encuesta y el cuestionario el instrumento. Conclusión En cuanto a la gestión de RR.HH, el más destacado es la contratación de personal, porque la empresa considera todos

los derechos de los trabajadores y también conoce los términos y condiciones del contrato de cada trabajador. La propia empresa paga horas extras a los trabajadores, porque también existe una buena relación trabajo-gestión entre el jefe y los colaboradores, evitando así conflictos y malas condiciones laborales, sin embargo, la empresa no brinda a los trabajadores oportunidades de mejora en la contratación. Trabajando en una empresa, están insatisfechos con el resto y los permisos que les otorga la empresa, además, la empresa no asigna ningún tipo de dieta diaria, por lo que en la mayoría de los casos lo consideran como parte de su salario. De esta manera, se determinó la importancia del desarrollo integral de la gestión en recursos humanos, pues no es válido solo hacer énfasis en unas actividades y descuidar otras porque los colaboradores pueden estar satisfechos con algunas áreas; pero no en otras y lo que se busca es una homogeneidad entre todos los recursos asignados. Asimismo se destaca que, para los colaboradores de la empresa analizada, las remuneraciones no son el principal motivo de la satisfacción, porque a pesar de que se reconozca de manera justa su trabajo, presentan insatisfacción con otros aspectos. En este caso, se conoció que las oportunidades de superación profesional son muy valoradas, es decir, la empresa no brinda una línea de carrera para el escalamiento de las personas lo cual está mermando su satisfacción y por ende su desempeño lo cual hace suponer que ante una oportunidad que reúna estas condiciones, los colaboradores dejarán su actual trabajo, debido a que algunos ponen bastante énfasis en el desarrollo profesional más que una estabilidad laboral baja. Por ello la importancia de que la empresa realice una estructuración en el desarrollo de las actividades de gestión de recursos humanos tomando en cuenta las motivaciones internas de los colaboradores para mejorar su desempeño.

Jiménez, L. (2020), *Gestión del talento humano y calidad de servicio del centro recreacional del Colegio de Ingenieros del Perú – Tarapoto, 2019*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Tarapoto. Tipología descriptiva desarrollada correlacionalmente, no experimentalmente, con una cantidad poblacional y muestral de 17 colaboradores, utilizó la encuesta mediante la aplicación del cuestionario. Concluyendo que la gestión del talento está

elocuentemente relacionada con calidad de servicio del centro de entretenimiento Colegio de Ingenieros del Perú Sede Tarapoto; por lo que se objeta la hipótesis negativa (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1), que contrasta con el cálculo estadístico de la correlación Rho de Spearman. El trabajo de gestión del talento está poco desarrollado porque los empleados tienen dificultades para determinar áreas que deben mejorar sus actividades.

Bardalez, J. (2019), *Comportamiento organizacional y su influencia en el cumplimiento de metas de los colaboradores de la Tienda Interbank 750 – Tarapoto 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto. Tipo correlacional, no experimental, tanto la cantidad poblacional como muestral fue de 19 colaboradores, como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se concluyó que el comportamiento organizacional tiene un impacto directo y significativo en la tienda Interbank 750-Tarapoto, logro de los socios en 2016, y fue evaluado mediante la prueba estadística Rho de Spearman. El valor de significancia bilateral es 0.027 y menor a 0.05, relativo el nivel es del 76,4%. Los empleados de la tienda Interbank 750-Tarapoto 2016 tuvieron un comportamiento organizacional insuficiente, y el 64% lo calificó como muy inapropiado e inapropiado. Alcanzar la tienda Interbank 750-Tarapoto, el objetivo de empleados de 2016, beneficia al 53% de los empleados; el 42% es normal, el 5% es malo. Esto demuestra que el 47% de nuestros empleados no tiene un valor satisfactorio en el logro de las metas. Por todos los valores detallados anteriormente, se determinó la importancia de desarrollar un buen comportamiento organizacional en los colaboradores para que estos presenten un buen desempeño para cumplir las metas y objetivos asignados por la empresa, las cuales son además parte de la necesidad para el crecimiento. Por lo tanto, es responsabilidad también de la empresa, brindar los recursos necesarios para impulsar el buen comportamiento, ya que si bien este se desarrolla mayoritariamente en los colaboradores de manera interna, también influyen las actividades de la empresa tales como los incentivos significativos por cumplir las metas propuestas, ya que no es motivación designar metas y la recompensa por cumplirlas sea baja. Por ello esto debe estar de acuerdo a la actividad y exigencia que demanda las asignaciones; asimismo, se debe

considerar la necesidad que tiene la empresa para desempeñar un trabajo eficiente al momento de realizar la contratación de las personas, debido a que esta es una buena oportunidad para filtrar las cualidades profesionales y personales y contratar a aquellas personas que tienen inclinación hacia el logro de metas, de manera que no presenten incomodidades al momento de asignarles las metas como parte de su trabajo.

En cuanto a las teorías relacionadas con este tema, en cuanto a la gestión del talento, Chiavenato (2009) define qué es la gestión de socios, colaboradores, capital humano y capital intelectual, lo que se denomina gestión de personal. (p. 123). Por otro lado, Majad (2016), señaló que la gestión del talento es una filosofía de gestión sobre valores, creencias, roles, organización y sociedad. En este sentido, el objetivo de la gestión del talento es mejorar la capacidad laboral, es configurar el proceso de gestión de los componentes del personal para alcanzar las metas organizacionales de acuerdo con la capacidad personal de cada individuo, respetar el proceso de gestión, ejecución y control de la etapa de planificación, e Identidad, cultura y filosofía colectiva son los principios. (p. 149)

Una tercera conceptualización es planteada por Del Río, Maldonado, Alvarez & Sarango (2017), quienes lo definen como las organizaciones realizan diferentes acciones para atraer, seleccionar, fortalecer y preservar el capital humano, y tienen como objetivo fundamental destacar personas con alto potencial y familiaridad, entendidas como talentos en el espacio estratégico o no estratégico de la estructura organizacional (p. 2). Según Del Castillo (2017), definir la gestión del talento como un área muy sensible a las ideas dominantes en la organización. (p. 5)

Según Vallejo (2015), saber construir, desarrollar y utilizar las habilidades y habilidades de los empleados, mejorar la productividad y dotar a la organización de personal adecuado y motivado. Reclutar y seleccionar a los candidatos más idóneos para mantener y mantener su motivación y mejorar la satisfacción laboral. Las personas satisfechas son más productivas, pero las personas insatisfechas suelen dejar la empresa y su absentismo es elevado, lo que genera

un índice de insatisfacción. Por el contrario, los empleados internos felices constituirán el éxito de la empresa, desarrollarán y mantendrán la calidad de vida en el trabajo. Para la libertad y autonomía para tomar decisiones, el entorno del transportista tiene los siguientes aspectos: estilo de gestión, desarrollo y mantenimiento de la calidad de trabajo y de vida, los siguientes aspectos son muy importantes: estilo de gestión, libertad, toma de decisiones autónoma, un ambiente de trabajo agradable, Familiaridad, seguridad laboral, suficiente tiempo de trabajo y tareas significativas. Hace de la organización un lugar ideal y atractivo para retener el talento.

Gestione y genere cambios al mismo tiempo. Es acomodarse a los diversos cambios que plantean la sociedad, tecnología, economía, cultura y política, y mantener políticas de ética y transparencia. Responsabilidad transparente, que es una sinergia de equidad, confiabilidad y ética. El trabajo individual y en equipo está diseñado con el mismo propósito, ya sea organizacional o personal. Lo importante es recompensar a los empleados que logran sus metas, recompensarlos, motivarlos a desempeñarse dentro de la empresa y evaluar su desempeño. A su vez, Berru (2018), mencionó la creación, mantenimiento y desarrollo de un conjunto de recursos humanos con las habilidades y motivación suficientes para lograr las metas organizacionales, y la creación, mantenimiento y desarrollo de condiciones organizacionales que permitan aplicaciones y desarrollo. La satisfacción y los recursos humanos son abundantes y logran a los empleados. Objetivos y uso de los recursos humanos disponibles para lograr eficiencia y eficacia. (p. 18)

Con referencia a las teorías relacionadas a la variable se considera al estudio realizado por Madero & Rodríguez (2018) quien sustenta que Douglas McGregor identificó dos actitudes de las personas, fue capaz de analizar y conectar con todos los aspectos de la conducta y la motivación humana, más tarde se denominaron Teoría X y Teoría Y, que tienen características distintas. Por su parte, la Teoría X tiende a implementar un estilo de liderazgo autoritario, donde la atención se centra principalmente en la productividad, el trabajo justo, las restricciones de opinión y las recompensas por desempeño. Refleja la creencia

de que las personas evitan el trabajo. En este caso, la administración debe contrarrestar esta actitud de los empleados fortaleciendo el control y la vigilancia; y la Teoría Y incluye ayudar a los gerentes a ver a sus colaboradores con la esperanza de "destacar, están dispuestos y son capaces de hacer cosas y actuar de forma independiente, y pueden responder bien a tareas o tareas de alto nivel". Si la respuesta es afirmativa, según la traducción literal al inglés, el proceso de aplicación o "implementación" de la teoría a la práctica diaria de la empresa comienza con principios, procedimientos y sistemas. (p. 97)

Otra teoría relevante es que se propone la lógica difusa (también llamada lógica difusa) como un intento de crear un sistema eficaz para procesar información cualitativa y cuantitativa con su lógica y pensamiento humano en el lenguaje. Desde su aparición en la obra de Lotfi en 1965. (Delgadillo, 2010, p.3) A. Zadeh ha logrado un éxito innegable en muchos campos, como la medicina, la economía, las finanzas e incluso la producción industrial, en estos campos se ha transformado en un instrumento indispensable para controlar procesos y subsistemas industriales complejos. En el ámbito empresarial, la teoría difusa se ha extendido habitualmente a todos los ámbitos de la toma de decisiones, en estos ámbitos de toma de decisiones, la evaluación subjetiva se realizará en base a la información disponible y la propia experiencia. (Souto & García, 2016, p.15)

La gestión de los recursos humanos según Uribe (2010) posee los siguientes enfoques: Enfoque contractual. Analizan los distintos contratos de la empresa y determinan las relaciones y significados entre ellos, relaciones y significados que pueden aplicarse a diversas relaciones de agentes económicos y transferirse a las relaciones contractuales que se generan en la empresa, es decir, la relación laboral. (Página 32). Enfoque de recursos y funciones. La teoría de los recursos y las competencias proviene del ámbito académico. Fue desarrollada en la década de los 80 y es considerada la antecesora de la gestión del conocimiento en la década de los 90. Incluye trascender la visión corporativa basada en los recursos para luego abordar la gestión estratégica de los recursos humanos, lo que significa que hay compromiso de los empleados. La gestión de recursos

humanos considera a las personas como elementos a optimizar (p. 35). Enfoque de conocimiento. Este es un siglo de expectativas o cambios de expectativas, en esta organización ambigua, la organización busca reformarse a sí misma a través de nuevos métodos de gestión. El valor está en las personas, y la información y el conocimiento han creado una nueva sociedad en el mundo actual. Cree nuevos conocimientos dentro de la organización a través de la comunicación con los empleados. Se entiende como gestión del conocimiento, lo que dirige a cambios en los recursos humanos y prácticas de gestión, que se traduce en innovación y en la intersección del conocimiento y las personas. (p. 37)

Según Vallejo (2015), algunos trabajadores están insatisfechos con el ambiente laboral u organizacional actual y se convierten en el foco de los gerentes; si estos problemas no se pueden resolver de inmediato, se convertirán en emergencias. Para ellos, debe haber trabajadores calificados que tengan la capacidad de reaccionar de inmediato y resolver conflictos. (p. 21)

Asimismo, Chiavenato (2009), señaló que el departamento de recursos humanos (DRH) comenzó a considerar a las personas como un recurso inteligente vital, en lugar de verlas como un elemento inerte de la producción, el proceso de las actividades que realizará el diseñador dentro de la organización y el proceso de recompensa a los empleados. Son el proceso de alentar a las personas, que además de recibir recompensas. (p.37)

Chiavenato (2009), define las siguientes dimensiones:

Selección de personas: Este tiene un filtro que no solo asegura que solo el personal que cumpla con ciertas características esperadas por la empresa pueda ingresar a la empresa. Por otro lado, la opción que buscan las empresas es cumplir con las expectativas entre muchos postulantes o candidatos que cumplen con el puesto o habilidades requeridas. Efectivamente, en el proceso de selección se debe mantener y mejorar la eficiencia y el desarrollo del buen desempeño, así como la eficiencia de la empresa (p. 137). Presenta sus indicadores:

Comunicación: Este es el proceso de relación mutua entre dos (o más) personas. La información se envía desde el editor, quien puede codificarla con un código definido, y el receptor decodifica la información recibida y recibe. Todos ellos utilizan un medio físico para realizar el uso de información para transmitir mensajes en un contexto específico utilizando códigos acordados entre el remitente y el receptor. Desarrollar pruebas de selección: tienen como finalidad obtener información complementaria para la entrevista, para evaluar las habilidades, actitudes y talentos de los candidatos, relacionados con el puesto vacante y las políticas y filosofía de la empresa.

Capacitación de personas: Este es un proceso de corto plazo, y se ha ajustado de manera metodológica y organizada, mediante este método se puede difundir el conocimiento de acuerdo con los objetivos del plan y potenciar las habilidades y habilidades. Por lo tanto, por otro lado, la organización y el entorno relacionado con la tarea, así como la mejora de habilidades y habilidades, profundizarán en la difusión de los conocimientos relacionados con los trabajos existentes.

(p.322). Presenta sus indicadores:

Capacitaciones para mejorar el desempeño: Incluye la dotación de habilidades para un puesto de trabajo específico; estos valores o elementos importantes del concepto de formación incluyen los principios de comportamiento de declaración y seguimiento del personal, aunque cause malestar o inconveniente, o incluso más.

Inversiones en las capacitaciones: se trata de un recurso valioso en la gestión de organizaciones, y brinda a su equipo de trabajo una buena oportunidad para adquirir nuevos conocimientos, que afectarán el desarrollo profesional y personal.

Desarrollo de personas: El desarrollo humano se basa en el crecimiento de los propios empleados, y se elabora desde la perspectiva de las nuevas habilidades y habilidades que requiere la organización (p. 414). Los indicadores son:

Motivación: Es lo que lleva a la ejecución u omisión de una acción. Componente psicológico el que guía, mantiene y determina el accionar de una persona.

Satisfacción: Es un estado del cerebro que optimiza más o menos la retroalimentación del cerebro, en el que diferentes áreas compensan su potencial energético, dando a las personas la sensación de saciedad y pérdida extrema del apetito.

Respecto al **compromiso organizacional**, Meyer & Allen (1991), define que: El estado mental definido por Condemarin (2017) es la relación directa entre el sujeto y la organización, que influye en la continuidad de la organización o en la decisión de abandonar la organización en la medida de lo posible (p, 67). Por ejemplo, el deseo de un trabajador de permanecer como miembro de una organización. Este tipo de compromiso afecta si los trabajadores permanecen en el trabajo (retención) o se van (rotación). (p. 24). En cuanto a los sentimientos y la comprensión pasados y presentes de la organización, así como la comprensión y el intercambio de todos los participantes de los objetivos de la organización. (Zayas & Báez, 2016, p. 2) El compromiso organizacional es la voluntad de realizar esfuerzos discrecionales para ir más allá de las responsabilidades estrictas. (Paz, Huamán y Tarrillo 2020, p. 110). Para Pineda (2007), el compromiso organizacional es la fuerza relativa de la identificación individual y la participación en la organización. Tomar como modelo las tres fuentes de compromiso: características personales, características laborales y experiencia laboral. (p.3).

Pérez (2018), mencionó que las empresas de hoy intentan potenciar su capital humano creando herramientas útiles para inspirar un mayor compromiso, motivación y desempeño de los empleados. Además, la variable compromiso organizacional finalmente ha sido muy estudiada porque permite a las empresas analizar y evaluar la lealtad y vinculación entre los empleados y sus unidades de trabajo. (p. 27)

Meyer & Allen (1991), describe algunos modelos de compromiso organizacional, tales como: modelo de compromiso unidimensional: solo afecta la relación emocional entre individuos y organizaciones. Algunos investigadores han considerado este modelo y han abordado otras dimensiones o tipos de compromisos que creen que pueden predecir el comportamiento de una persona. (p. 34). El modelo bidimensional de compromiso organizacional: El compromiso organizacional implica no solo "promesa de valor" o un vínculo positivo con la organización, sino también "compromiso con la durabilidad", este último se enfoca en la compensación económica entre la organización y los empleados. (p. 35). Modelo tridimensional de compromiso organizacional: Se proponen tres dimensiones de compromiso: compromiso calculado, compromiso perdido y compromiso moral. (p. 36)

Peralta & Santofimio (2007), Considere los componentes de un compromiso de la siguiente manera: El compromiso emocional se refiere a la conexión emocional entre los empleados y la organización para que puedan continuar trabajando como quieran. (p.9) Bohnenberger (2005), sostiene que los antecedentes del compromiso laboral están determinados por tres variables: Variables demográficas: En general, la correlación entre ellas y cada componente es muy baja, salvo la correlación positiva entre edad y jerarquía organizacional. Experiencia laboral: Existe una fuerte correlación con los componentes emocionales, Alternativas y variables de inversión: si bien son inconsistentes con los resultados de los componentes instrumentales encontrados en algunos estudios, aún tienen relación con los componentes emocionales y normativos. (p.92)

Bohnenberger (2005), las consecuencias son el resultado esperado del individuo comprometido, que se refleja en la actitud, comportamiento o acción que se relaciona directa o indirectamente con el desempeño organizacional. Los resultados se relacionan con los siguientes aspectos: retención laboral, que se refleja en reducción de rotación o intención de salida; comportamiento productivo, a través de la asistencia, desempeño y ciudadanía; bienestar del

empleado, que se manifiesta a través de la salud física y mental; y el progreso se manifiesta en la competencia. (p.94).

En cuanto a las teorías que se han servido de puente para su investigación se resalta la de Becker (1960) Mencionó que los compromisos conductuales, también llamados compromisos instrumentales, compromisos computacionales o compromisos de continuidad, se basan en el hecho de que los empleados han acumulado una gran cantidad de inversión en la organización que no quieren perder, pero si piensan que el costo de permanecer en la empresa es alto. , Su nivel de compromiso bajó. Los compromisos instrumentales pueden reflejarse de diferentes formas (orales o escritas) y los dos pueden combinarse (p. 208). Otros investigadores, como Wallace (1997), se enfocan en la continuidad o compromiso conductual como una evaluación instrumental de la percepción de utilidad en la organización, involucrando castigos relacionados con las decisiones de salida y utilizan esta parte como "Trate de permanecer en la organización e implementar". Organización. Esto muestra que el enfoque del compromiso conductual está en la tendencia a adoptar el comportamiento, más que en el comportamiento real. En este comportamiento, se espera que los empleados mantengan un curso de acción consistente. Esto también es consistente con "Becker's Small Investment (1960), pero el método de medición de este aspecto no se adopta porque se basa principalmente en la influencia del comportamiento pasado. (Betanzos & Paz, 2007, p.209)

Basando en estudio pasados, el autor Ruiz (2013) distingue tres enfoques en función del compromiso organizacional, siendo estos: Herramienta; la gente persigue bienes externos para encontrar la utilidad (recompensa) que aporta. Los activos útiles que constituyen el compromiso de continuidad son el comportamiento de permanecer o dejar la empresa en función del costo de oportunidad de permanecer en la empresa. Feliz; las personas buscan productos por el atractivo o el placer (satisfacción) que producen. En el segundo método, porque hay tal deseo y satisfacción, y finalmente se produce Morales, hay un deseo de permanecer en la empresa y lograr ciertas metas. Las personas persiguen los objetos del alma para alcanzar la excelencia personal (plenitud de

los seres humanos). Los objetos no son solo objetos espirituales (o almas), sino que también los objetos agradables jugarán un papel debido a la existencia mixta de placer y normas. (p. 73)

Meyer & Allen (1991), dan a conocer las siguientes dimensiones: **Compromiso afectivo:** Se refiere al vínculo emocional, desde donde las personas nacen en la institución y se dan cuenta de su satisfacción con sus necesidades y expectativas (psicológicas). Por lo tanto, suelen disfrutar de la persistencia del sistema. Sus indicadores incluyen: Comunicación: esto es información. El proceso de intercambio, en el que el remitente envía algún contenido al receptor a través de un canal, esperando recibir una respuesta del receptor en un contexto dado en el futuro. El desarrollo de las pruebas de selección; se realizan durante el proceso de selección y son herramientas para evaluar la compatibilidad entre los candidatos y los requisitos del puesto. Para los reclutadores, esta es una herramienta muy útil porque les ayuda a tomar la mejor decisión a la hora de elegir al mejor candidato.

Compromiso de continuidad: En las organizaciones, es común que los empleados ya no los necesiten. Tal vez pueda invertir una cierta cantidad de tiempo y energía para comprender el tema, y una vez que deje la organización, estas inversiones se perderán en el futuro (costo, económico, psicológico y material). Los indicadores de lo que puede pasar en la jubilación o la menor posibilidad de encontrar otro trabajo son los siguientes: Capacitación para mejorar el desempeño; las organizaciones quieren mejorar su competitividad y enfocarse en el proceso de lograr los resultados esperados y diferenciarse de la competencia ejecutando el proceso con personal debidamente capacitado, es por ello que empresas que quieran recaudar fondos para su futuro Debe construirse con una misión clara y directa para sus empleados y clientes. Inversión en formación; es un recurso valioso en la gestión organizacional, brinda a su equipo de trabajo una buena oportunidad para adquirir nuevos conocimientos, que incidirán en el crecimiento profesional y personal.

Compromiso normativo: (Responsabilidad), esta es la afinidad (ética) de la lealtad a la organización; quizás al obtener algunos beneficios (capacitación, matrícula), traerá un sentido de practicidad para proporcionar un indicador correspondiente: motivación: motivación también Se considera un impulso que impulsa a las personas a elegir entre esas opciones y actuar. Se manifiestan en determinadas situaciones. De hecho, la motivación está relacionada con el impulso, porque la motivación proporciona eficiencia para el esfuerzo colectivo por alcanzar los objetivos de la empresa e impulsa a las personas a buscar constantemente mejores situaciones para satisfacerse tanto profesional como personalmente, integrándose así en la empresa. Sus acciones juegan un papel importante en la comunidad. Satisfacción: este es un estado de felicidad espiritual, porque siente que no se necesita nada para lograr la plenitud, ni física ni mentalmente.

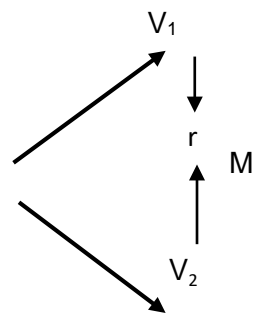
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio: De tipo básico porque ya que busca directamente posibles usos o efectos en la práctica. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

Diseño de investigación: No experimental, es transversal, porque se determina un período de tiempo específico, y es descriptivo y relevante, porque se establecerá la relación entre las variables de investigación. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

El diseño se esquematiza de la siguiente manera:



Dónde:

M = Muestra
V₁ = Gestión del talento humano. V₂
= Compromiso organizacional.
r = Relación

3.1. Variables y Operacionalización

Variable 1: Gestión del talento humano.

Definición conceptual: Chiavenato (2009) define qué es la gestión de socios, colaboradores, capital humano y capital intelectual, lo que se denomina gestión de personal. (p. 123)

Definición operacional: Representa a todo el grupo humano que busca un objetivo común. Además, las técnicas que suelen emplear se describen como patrones relacionados o roles específicos que coordinan acciones en el conjunto.

Indicadores Selección de personas

- Comunicación
- Desarrolla pruebas de selección

Capacitación de personas

- Capacitaciones para mejorar el desempeño
- Inversiones en las capacitaciones

Desarrollo de personas

- Motivación
- Satisfacción

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Compromiso organizacional

Definición conceptual: Se encuentra caracterizado por la relación directa entre el sujeto y la organización, que tiene el mayor impacto en la decisión de la organización de continuar o dejar la organización directamente. (Meyer & Allen 1991).

Definición operacional: Es el desempeño laboral de los colaboradores municipales que se mide a través del cumplimiento de tareas y contexto.

Indicadores

Compromiso afectivo

- Comunicación
- Desarrollo pruebas de selección

Compromiso continuidad

- Capacitaciones para mejorar el desempeño

- Inversiones en las capacitaciones

Compromiso normativo

- Motivación
- Satisfacción

Escala de medición: Ordinal

3.2. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: Conformada por 153 trabajadores de la empresa PROMART al 30 de septiembre del 2020.

Criterios de inclusión: Se incluyó a todos los trabajadores de la empresa.

Criterios de exclusión: Se excluyó a los jefes superiores y practicantes.

Muestra: Para determinar la muestra se utilizó la fórmula del muestreo que a continuación se detalla:

$$n = \frac{N + Z^2 (p*q)}{e^2 + (N-1) Z^2 p*q}$$

Dónde: n=

Muestra

N= Total de la población (153)

Z=1.96 (95%) p= probabilidad

de éxito (0.5) q= probabilidad de

fracaso (0.5) e= Margen de error

(5%)

3.8416	*	0.25	*	153	n =
<hr/>					
0.0025	*	152	+	0.9604	

146.9412				n	=	
<hr/>						
1.34						110

Se trabajó con una muestra de 110 trabajadores.

Muestreo: se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple.

Unidad de análisis: Estará constituida por los trabajadores de la empresa PROMART

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica aplicada fue la encuesta, es decir se utilizó una encuesta para la gestión del talento humano y del mismo modo para el compromiso organizacional.

Instrumento

El instrumento para medir la variable de gestión del talento humano es el cuestionario, cuyo objetivo es recolectar información acerca de la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Morales, 2020, el cuestionario fue adaptado del estudio de Cancho & Caycho (2018). Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en la empresa Bijou Perú- Sede Lima Sur, 2018. El cuestionario está estructurado en 15 enunciados, dividido en 3 dimensiones, la primera dimensión con 5 ítems, la segunda dimensión con 5 ítems y la tercera dimensión con 5 ítems. La escala de medición será la ordinal con una valoración de: 1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4=Casi siempre, 5= Siempre

El instrumento para medir la variable de compromiso organizacional, cuyo objetivo es recolectar información acerca del de compromiso organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales 2020, el cuestionario fue adaptado del estudio de Melgarejo (2018). Compromiso organizacional de los servidores CAS y nombrados de la Oficina General de Recursos Humanos del Minedu-2018. El cuestionario está estructurado de 15 enunciados, la misma que se encuentra dividido en 3 dimensiones, cada dimensión constara de 5 enunciados. La escala de medición será la ordinal con una valoración de: 1 = Muy bajo, 2= Bajo, 3= Medio, 4=Alto, 5= Muy alto.

Validez

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Gestión del talento humano	1	metodólogo	4,9	Existe suficiencia
	2	administrador administrador	4,6	Existe suficiencia
	3		4,6	Existe suficiencia
Compromiso organizacional	1	metodólogo	5,0	Existe suficiencia
	2	administrador	4,7	Existe suficiencia
	3	administrador	4,7	Existe suficiencia

Se ha sometido un documento compuesto por dos cuestionarios a los juicios de los tres expertos anteriores, cuya tarea es verificar la consistencia y pertinencia de los indicadores y las variables de investigación. El resultado es un promedio de 4.75, y la consistencia de las herramientas que representan a los jueces sobre estas dos variables es del 95%, muestra que son altamente efectivas y cumplen las condiciones metodológicas para ser aplicadas.

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se calculó a través del análisis del Alfa de Crombach.

Análisis de confiabilidad: Gestión del talento humano

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Válido	110	100
Excluido ^a	0	0
Total	110	100

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Crombach	N de elementos	,846	15
-------------------------	----------------	-------------	----

Análisis de confiabilidad: Compromiso organizacional

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Válido	110	100
Excluido ^a	0	0
Total	110	100

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Crombach	N de elementos
,878	15

3.4. Procedimientos

Las fuentes primarias y secundarias se utilizaron para construir el marco teórico. Se construyeron herramientas (cuestionarios) para recolectar información sobre cada variable de investigación. Los cuestionarios se aplicaron a la ciudadanía a partir de las muestras obtenidas, y los datos se procesaron y analizaron mediante programas estadísticos, los resultados se contrastaron con los antecedentes y teorías, y se establecieron las conclusiones y recomendaciones.

3.5. Métodos de análisis de datos

Para la recolección de datos, se dio a través de las herramientas específicas provistas en la muestra, y luego se verificó por expertos a través de la herramienta. También se representa mediante tablas y estadísticas, y la comparación hipotética utiliza Spearman, que se utiliza en este procedimiento

SPSS V.24. El valor de este coeficiente está entre -1 y 1, lo que indica si la independencia total es 0 y la correlación directa (coeficiente positivo) o inversa (coeficiente negativo) es 0, ver más abajo.

3.6. Aspectos éticos

Se basó en los principios éticos internacionales, comenzando por respetar las opiniones de todos los entrevistados, respetando su privacidad e identidad.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Talento Humano	,129	110	,000
Compromiso Organizacional	,159	110	,000

Interpretación:

Dado que la muestra es mayor que 50, se calcula el coeficiente de Kolmogorov-Smirnova; el resultado es Sig. = 0.000 > 0.05. Por lo tanto, la muestra en estudio tiene una distribución normal, por lo que se utiliza el coeficiente Rho de Spearman para la correlación.

4.1. Objetivo general: Determinar la relación entre la Gestión del talento humano con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020.

Tabla 2.

Relación entre la Gestión del talento humano con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020.

Correlaciones			Gestión del talento humano	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Gestión del talento	Coeficiente de correlación humano	1,000	,657**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	110	110
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,657	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	110	110

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

Fuente: Elaborado propia a partir del procesamiento en el SPSS 25

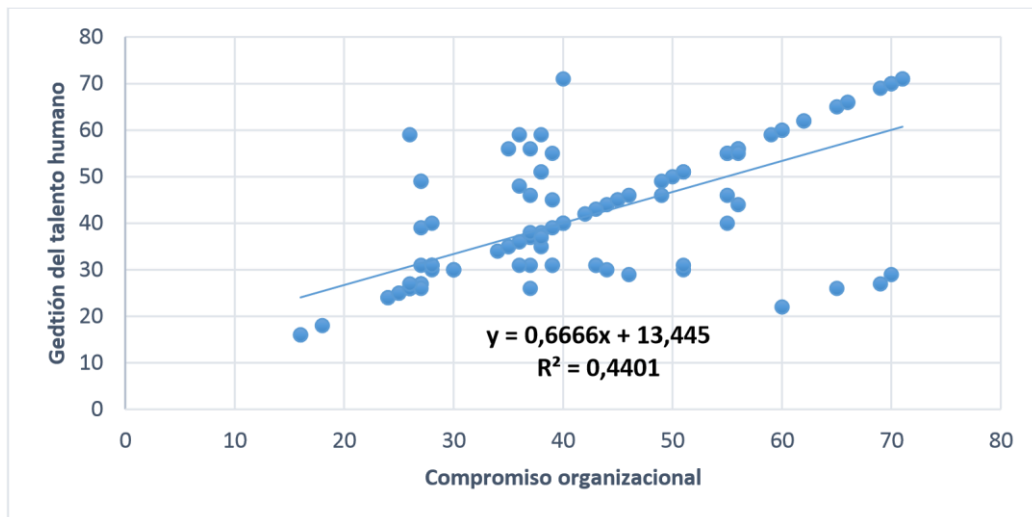


Figura 1. Análisis de dispersión entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional.

Fuente: Puntajes de ambos cuestionarios.

Interpretación:

En la Tabla 2 se observa la relación entre la gestión del talento humano con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020, en correspondencia al objetivo general, habiéndose obtenido una correlación de 0,657 con un nivel de significancia de 0,01; es decir, se trata de una correlación positiva moderada. Según la regla de decisión, frente a un p-valor 0,000 menor que 0,01, se rechaza la hipótesis nula. Admitiendo que existe una relación directa, moderada y significativa entre la Gestión del talento humano con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020.

Además, el coeficiente de determinación indica que solo el 44.01% del compromiso organizacional es influenciado por la gestión del talento humano y la diferencia (55,9%) se debe a otras razones ajenas a la gestión del talento humano. Confirmándose una relación lineal y significativa entre dichas variables.

4.2. Relación entre la selección de personas con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020.

H1: Existe relación significativa entre la selección de personas con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020.

Tabla 3.

Relación entre la selección de personas con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020

Correlaciones			Selección de personas	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Selección de personas	Coeficiente de correlación	1,000	,622
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	110	110
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,622	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	110	110

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

Fuente: Elaborado por el SPSS 25

Interpretación:

En la Tabla 3 se observa la relación entre la selección de personas con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020, en correspondencia al objetivo específico 1, habiéndose obtenido una correlación de 0,622 con un nivel de significancia de 0,000; es decir, se trata de una correlación positiva moderada. Según la regla de decisión, frente a un p-valor 0,000 menor que 0,01, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula. Admitiendo que existe relación directa, moderada y significativa entre la selección de personas con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020.

4.3. Objetivo específico 2. Identificar la relación entre la capacitación de personas con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020.

H2: Existe relación significativa entre la capacitación de personas con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020.

Tabla 4.

Relación entre la capacitación de personas con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020

	Correlaciones	Capacitación de personas	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Capacitación de personas Coeficiente de correlación	1,000	,634
	Sig. (unilateral)	.	,000
	N	110	110
Compromiso organizacional	Capacitación de personas Coeficiente de correlación	,634	1,000
	Sig. (unilateral)	,000	.
	N	110	110

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

Fuente: Elaborado por el SPSS 25

Interpretación:

En la Tabla 4 se observa la relación entre la capacitación de personas con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020, en correspondencia al objetivo específico 2, habiéndose obtenido una correlación de 0,634 con un nivel de significancia de 0,000; es decir, se trata de una correlación positiva moderada. Según la regla de decisión, frente a un p-valor 0,000 menor que 0,01, se rechaza la hipótesis nula. Admitiendo que existe relación directa, moderada y significativa entre la relación entre la capacitación de personas con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020.

4.4. Objetivo específico 3. Identificar la relación entre el desarrollo de personas con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020.

H3: Existe relación significativa entre el desarrollo de personas con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020.

Tabla 5.

Relación entre el desarrollo de personas con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020.

		Desarrollo de Correlaciones personas	Desarrollo de personas	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Desarrollo de de personas	Coefficiente correlación	1,000	,602
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	110	110
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,602	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	110	110

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

Fuente: Elaborado por el SPSS 25

Interpretación:

En la Tabla 5 se observa la relación entre el desarrollo de personas con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020, en correspondencia al objetivo específico 3, habiéndose obtenido una correlación de 0,602 con un nivel de significancia de 0,000; es decir, se trata de una correlación positiva moderada. Según la regla de decisión, frente a un p-valor 0,000 menor que 0,01, se rechaza la hipótesis nula. Admitiendo que existe relación directa, moderada y significativa entre el desarrollo de personas con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020.

V. DISCUSIÓN

En el este apartado se contrasta los hallazgos encontrados por cada objetivo tanto general como específico, y se contrasta con los resultados obtenidos de las investigaciones citadas, de acuerdo a ello, se evidencia una similitud de resultados con algunos autores, pudiéndose inferir que el tema de personal muestra similar problemática casi en todas las instituciones o empresas.

Los resultados globales muestran que existe una relación directa, moderada e importante entre la gestión del talento y el compromiso organizacional de los empleados de PROMART, Tarapoto, 2020. El coeficiente de correlación es 0,657, y el p-valor de 0,000 es menor que 0,01 ($0,000 < 0,01$), es decir, cuanto más gestión del talento es Bueno, cuanto mayor es el compromiso organizacional, estos resultados muestran lo importante que es para el compromiso organizacional del empleado gestionar completamente el talento, ya que el 44.01% de la GTH guarda relación con el compromiso, eso quiere decir, que existe también otras variables por las que el trabajador también se encuentra comprometido, pudiendo ser variables o factores como la motivación, clima laboral, remuneraciones, ambiente laboral, condiciones de trabajo, estabilidad laboral, etc. En este sentido, la situación actual debido a la pandemia global de Covid-19 es un desafío para los gerentes de la empresa. De repente, muchos empresarios se ven obligados a realizar trabajos a distancia, que es una figura nueva provocada por la emergencia gubernamental, mientras que otras empresas solo pueden paralizar su trabajo porque sus servicios solo se pueden realizar de manera presencial, todo lo cual lleva a minimizar. Se ha mejorado la gestión del talento, y casi no hay control, y determinadas funciones no pueden ser realizadas por el área responsable de cuidar a los empleados. Como dijo Chiavenato (2009), la gestión de recursos humanos es la gestión de socios, colaboradores, capital humano y capital intelectual, lo que se denomina gestión de personal.

Los resultados correlaciones objetivos tanto a nivel general como específicos muestran una relación moderada entre variables correlacionadas, siendo estas muy significativas. En ese sentido, autores de las investigaciones citadas en la investigación guardan una coincidencia con los resultados encontrados, por

ejemplo, Velásquez (2018) al mencionar que, debido a que se encontró un valor de rho de Spearman = 0.646, se determinó la existencia de correlaciones entre las variables que han sido abordadas como parte de la investigación, por ello la importancia de que se lleve a cabo una buena gestión de personas en la entidad como recurso fundamental para generar compromiso organizacional en el personal interno, ya que de esta manera se desarrollarán los lineamientos necesarios como la entrega de los recursos necesarios para desarrollar las actividades asignadas, las remuneraciones de acuerdo a la labor asignada, todas ellas que inicialmente generarán satisfacción como parte del camino para satisfacerlos, lo cual es una responsabilidad de la entidad y un derecho digno de reclamar por parte de los colaboradores. Como parte de la metodología de recolección de datos, se aplicó la encuesta correspondiente a la muestra seleccionada, en la cual se observó un detalle importante que, una gran cantidad de colaboradores dedicadas a la atención médica del público, trabajaba por la motivación de su vocación debido a que la entidad no desarrolla a cabalidad sus obligaciones como la entrega de los implementos de protección y los salarios a tiempo, por lo que se desarrollaban por el amor hacia la salud de la población. Por lo tanto, en ellos es más complicado que se desarrolle compromiso organizacional fuerte debido a que no encuentran una justificación grande entregada por parte de la entidad. De esta manera se reitera la importancia de la gestión del talento eficientemente para alcanzar generar sentimientos de satisfacción en el personal, asimismo, los encuestados mencionaron que, no descartan la posibilidad de cambiar de centro laboral con la intención de tener un mejor ambiente interno y las condiciones necesarias que eviten ponerse en riesgo directo al desempeñar sus funciones. Asimismo, Fabián (2019) al mencionar que más de la mitad de la población sometida a estudio tiene un compromiso organizacional de nivel medio con la institución, igualmente distribuido en las tres dimensiones estudiadas. La conclusión es la no existencia de una relación significativa entre los compromisos organizacionales y los tipos de contrato de los trabajadores. Sin embargo, se ha observado que los trabajadores con contratos estables puntúan más alto que aquellos con contratos inestables. Además, entre los trabajadores con contratos inestables, el porcentaje de compromisos organizacionales

normativos de nivel medio es mayor, lo que puede explicarse por la conveniencia de retener puestos de trabajo por los altos costos asociados con la pérdida de puestos de trabajo. De acuerdo con lo anterior, las prácticas de contratación no serían un factor determinante del compromiso organizacional. Un alto nivel de compromiso es un objetivo estratégico para un creciente número de organizaciones, incluidas las de salud, no un nivel medio como el hallado en el presente estudio, por lo que sería importante fomentar la contratación estable. Así mismo, se recomendaría que se implementen políticas de motivación, incentivos y promoción de recursos humanos en el sector salud para lograr un nivel alto de compromiso, teniendo como objetivo un trabajador satisfecho, con un alto desempeño y dispuesto a realizar un esfuerzo extra para lograr los objetivos de EsSalud (2), lo que en suma mejorará la calidad de la atención y la satisfacción del usuario externo. También obtuvo el hecho de que Berrú y Córdoba (2017), en cuanto a la gestión de RR.HH, el más destacado es la contratación de personal, porque la empresa considera todos los derechos de los trabajadores y también conoce los términos y condiciones del contrato de cada trabajador. La propia empresa paga horas extras a los trabajadores, porque también existe una buena relación trabajo-gestión entre el jefe y los colaboradores, evitando así conflictos y malas condiciones laborales, sin embargo, la empresa no brinda a los trabajadores oportunidades de mejora en la contratación. Trabajando en una empresa, están insatisfechos con el resto y los permisos que les otorga la empresa, además, la empresa no asigna ningún tipo de dieta diaria, por lo que en la mayoría de los casos lo consideran como parte de su salario. De esta manera, se determinó la importancia del desarrollo integral de la gestión en recursos humanos, pues no es válido solo hacer énfasis en unas actividades y descuidar otras porque los colaboradores pueden estar satisfechos con algunas áreas; pero no en otras y lo que se busca es una homogeneidad entre todos los recursos asignados. Asimismo, se destaca que, para los colaboradores de la empresa analizada, las remuneraciones no son el principal motivo de la satisfacción porque a pesar de que se reconozca de manera justa su trabajo, presentan insatisfacción con otros aspectos. En este caso, se conoció que las oportunidades de superación profesional son muy valoradas, es decir, la empresa no brinda una línea de

carrera para el escalamiento de las personas lo cual está mermando su satisfacción y por ende su desempeño. Esto hace suponer que ante una oportunidad que reúna estas condiciones, los colaboradores dejarán su actual trabajo debido a que algunos ponen bastante énfasis en el desarrollo profesional más que una estabilidad laboral baja. Por ello la importancia de que la empresa realice una estructuración en el desarrollo de las actividades de gestión de recursos humanos tomando en cuenta las motivaciones internas de los colaboradores para mejorar su desempeño. Jiménez (2020), mencionó que la gestión del talento está elocuentemente relacionada con calidad de servicio del centro de entretenimiento Colegio de Ingenieros del Perú Sede Tarapoto, por lo que se objeta la hipótesis negativa (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1), que contrasta con el cálculo estadístico de la correlación Rho de Spearman. El trabajo de gestión del talento está poco desarrollado porque los empleados tienen dificultades para determinar áreas que deben mejorar sus actividades. Bardalez (2019), mencionó que el comportamiento organizacional tiene un impacto directo y significativo en la tienda Interbank 750-Tarapoto, logro de los socios en 2016, y fue evaluado mediante la prueba estadística Rho de Spearman; el valor de significancia bilateral es 0.027 y menor a 0.05, relativo El nivel es del 76,4%. Los empleados de la tienda Interbank 750-Tarapoto 2016 tuvieron un comportamiento organizacional insuficiente, y el 64% lo calificó como muy inapropiado e inapropiado. Alcanzar la tienda Interbank 750Tarapoto, el objetivo de empleados de 2016, beneficia al 53% de los empleados; el 42% es normal, el 5% es malo. Esto demuestra que el 47% de nuestros empleados no tiene un valor satisfactorio en el logro de las metas. Por todos los valores detallados anteriormente, se determinó la importancia de desarrollar un buen comportamiento organizacional en los colaboradores para que estos presenten un buen desempeño para cumplir las metas y objetivos asignados por la empresa, las cuales son además parte de la necesidad para el crecimiento. Por lo tanto, es responsabilidad también de la empresa, brindar los recursos necesarios para impulsar el buen comportamiento, ya que si bien este se desarrolla mayoritariamente en los colaboradores de manera interna. También influyen las actividades de la empresa tales como los incentivos significativos por cumplir las metas propuestas ya que no es motivación

designar metas y la recompensa por cumplirlas sea baja. Por ello esto debe estar de acuerdo a la actividad y exigencia que demanda las asignaciones. Asimismo, se debe considerar la necesidad que tiene la empresa para desempeñar un trabajo eficiente al momento de realizar la contratación de las personas, debido a que esta es una buena oportunidad para filtrar las cualidades profesionales y personales y contratar a aquellas personas que tienen inclinación hacia el logro de metas. De manera no presenten incomodidades al momento de asignarles las metas como parte de su trabajo.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe una relación directa, moderada e importante entre la gestión del talento y el compromiso organizacional de los empleados de PROMART, Tarapoto, 2020. El coeficiente de correlación es 0,657, y el p-valor de 0,000 es menor a 0,01 ($0,000 < 0,01$), es decir, cuanto mejor es la gestión de talentos, Mayor compromiso organizacional.
- 6.2. Existe relación directa, moderada y significativa entre la selección de personas con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020, habiéndose obtenido una correlación de 0,622 y un valor p-valor 0,000 menor que 0,01 ($0,000 < 0,01$), es decir, a mejores procesos de selección de personas, el compromiso organizacional tiende a ser mejor.
- 6.3. Existe relación directa, moderada y significativa entre la capacitación de personas con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020, habiéndose obtenido una correlación de 0,634 y un valor p-valor 0,000 mayor que 0,01 ($0,000 < 0,01$), es decir, a mejores capacitaciones del personal mayor será el compromiso organizacional.
- 6.4. Existe relación directa, moderada y significativa entre el desarrollo de personas con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020, habiéndose obtenido una correlación de 0,602 y un valor p-valor 0,000 mayor que 0,01 ($0,000 < 0,01$), es decir, a mejor desarrollo de personas mayor será el compromiso organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al gerente de PROMART, Tarapoto, gestionar estrategias de retención del personal, con el objetivo de poder brindar estabilidad laboral y remuneraciones justas de acuerdo al mercado, además de contar con adecuados planes de contrataciones para evitar que exista altos niveles de rotación de personal y se tenga personal comprometido con la organización.
- 7.2. Al jefe de recursos humanos de PROMART, realizar rotaciones internas de personal, con el objetivo de contar con personal capacitado ante temporadas de alta demanda de los clientes, además de promocionar al personal que trabaja medio tiempo con el objetivo de poder contar con el personal necesario para la atención y demás funciones a realizar dentro de la empresa.
- 7.3. Al jefe de recursos humanos de PROMART, monitorear el desempeño de cada colaborador después de las capacitaciones brindadas para poder hacer las retroalimentaciones necesarias con tal de tener colaboradores eficientes. Por otro lado, elaborar políticas de personal que permita el trabajo en equipo, sinergia, que haga del colaborador, e identificado con el grupo de trabajo y con la institución.
- 7.4. Al jefe de recursos humanos de PROMART, promocionar a los colaboradores a puestos superiores, como método de motivación para que estos se sientan involucrados y comprometidos con la organización, además de realizar actividades que estimulen al colaborador y permita que este se sienta satisfecho laboralmente, propiciando un buen ambiente laboral y por ende se sienta identificado al hacerle participes en algunas toma de decisiones.

REFERENCIAS

- Betanzos, N. & Paz, F. (2007). *Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal*. *Anales de Psicología*, 10. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/167/16723205.pdf>
- Del Río, M. Maldonado, C., Alvarez, J. & Sarango, P. (2017). *Capital Humano vs Gestión del Talento en las Universidades*. *Revista Espacios*, 17. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a17v38n55/a17v38n55p29.pdf>
- Delgadillo, L. (2010). *Teoría “Z” “¿Cómo pueden las empresas hacer frente al desafío Japonés?”* *Universidad de Palya Ancha*, 7. Obtenido de <http://genesismex.org/ACTIDOCE/CURSOS/CHILE-COOT'10/LIBROS/LILIANA-TEORIA%20Z.pdf>
- Madero, S. & Rodríguez, D. (2018). *Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo*. *Ciencias sociales*, 13. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/cuat/v13n1/2007-7858-cuat-13-01-95.pdf>
- Majad, M. (2016). *Gestión del talento humano en organizaciones educativas*. *Revista de Investigación*, 19. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>
- Paz, J., Huamán, S. & Tarrillo, J. (2020). *Endomarketing, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una asociación educativa*. *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 19. Obtenido de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=8e0e23c5-fa94-4d9d-bb87-3f1280d804cc%40pdc-v-sessmgr06>
- Ruiz, J. (2013). *El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno*. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época*, 20. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/236362264.pdf>
- Souto, L. & García, I. (2016). *Modelo de Gestión de los Recursos Humanos con base en la teoría de los subconjuntos borrosos*. *GECONTEC: Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología*, 21. Obtenido de

<https://rio.upo.es/xmlui/bitstream/handle/10433/3550/2272-7022-1SM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Uribe, A. (2010). *La gestión de recursos humanos, enfoques y perspectivas*. Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá, 11. Obtenido de <https://journal.poligran.edu.co/index.php/puntodevista/article/view/112/102>
- Zayas, P. & Báez, R. (2016). *Evaluación del compromiso organizacional en una distribuidora mayorista*. *Ciencias Holguín*, 13. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181545579004.pdf>
- Arbulú, M. (2016). *Gestión de recursos humanos y calidad de servicio, en el juzgado de paz letrado de La Banda de Shilcayo, San Martín – 2016*. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1567/arbulu_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Avellaneda, D. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal de un Centro de salud. San Juan de Miraflores 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14348/Avellaneda_VDJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernal, J. (2016). *Administración de recursos humanos y compromiso laboral de los empleados del corporativo adventista de Montemorelos*. (Tesis de posgrado). Universidad de Montemorelos, Nuevo León, México. Recuperado de: <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/108/Tesis%20Josu%C3%A9%20Bernal%20L%C3%B3pez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Berru, M. (2018). *La gestión de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Agroindustrias E Inversiones Darvigiel E.I.R.L de la ciudad de Tarapoto 2014* (universidad nacional de san martin). Retrieved from

<http://tesis.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2668/ADMINISTRACION - Marisela Berru Ushiñahua %26 Mayda Cordova Hernandez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Berrú, M. y Córdoba, M. (2017), *La gestión de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Agroindustrias e Inversiones Darvigiel E.I.R.L de la ciudad de Tarapoto 2014*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú.

Recuperado de:
<http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2668/ADMINISTRACION%20-%20Marisela%20Berru%20Ushi%c3%b1ahua%20%26%20Mayda%20Cordova%20Hernandez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Betancur, M. (2017). *Compromiso Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral en la empresa Transportes Deco S.C.R.L, Callao-2017*. (Tesis de pregrado), Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3093/Betancur_PMY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bohnenberger, M. (2005). *Marketing interno: La actuación conjunta entre recursos humanos y marketing en busca del compromiso organizacional*. Retrieved from
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/9421/tmcb1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chiavenato I. (2011) *“Administración de Recursos Humanos”* Novena Edición. Editorial Mc. Graw-Hill. México. Recuperado de:
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

Condemarín, C. (2017). *Compromiso organizacional y desempeño laboral según personal de la Gerencia Central de Planificación y desarrollo del Seguro Social de Salud – Lima 2016*. (Universidad César Vallejo). Retrieved from
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5681/Condemarín_V

- CA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Del Castillo, A. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo-2016*. (Universidad César Vallejo). Retrieved from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8939/DelCastillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Época., 1, 20. Retrieved from [file:///C:/Users/Administrador/Downloads/DialnetElCompromisoOrganizacional-5089649\(2\).pdf](file:///C:/Users/Administrador/Downloads/DialnetElCompromisoOrganizacional-5089649(2).pdf)
- Esquén, E. y Villegas, W. (2018). *Clima organizacional y su relación con la productividad laboral de los colaboradores de la Misión Nor Oriental de la ciudad de Tarapoto, 2018*. (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión, Tarapoto, Perú. Recuperado de: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1706/EI%c3%ad_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fuentes, K. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018*. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19480/Fuentes_TKJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hidrovo, C. y Naranjo, K. (2016). *Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la Puce Matriz Quito*. (Tesis de posgrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/11229/TEISIS%20C.%20HIDROVO%20K.NARANJO%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Juscamayta, L. (2017). *El Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral en el Área Administrativa de la Universidad Nacional de Educación Enrique*

Guzmán y Valle - año 2016. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. Recuperado de:
<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1356/TM%20ADAd%203115%20J1%20-%20Juscamayta%20Ramirez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Meyer y Allen (1991) *A three component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resource Management Review* Vol 1 (1): 61-89.
Recuperado de:
http://cyb.ox.or.kr/lms_board/bbs_upload/%C1%B6%C1%F7%B8%F4%C0%D4-%B1%B9%BF%DC%B3%ED%B9%AE.pdf

Peralta.M, & Santofimio, V. (2007). *El compromiso laboral discursos en la organización*. (19), 29. Retrieved from
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pdc/n19/n19a05.pdf>

Pérez, M. (2018). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima , 2018*. (Universidad César Vallejo). Retrieved from
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/15301>

Pineda, A. (2007). *Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública*. *Industrial Data*, 9. Retrieved from

Rengifo, J. y Maldonado, J. (2018). *Clima laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Hospital Base II de la Red Asistencial ESSALUD – Tarapoto*. (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión, Tarapoto, Perú. Recuperado de:
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1398/Jhon_Tesis_Titulo_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Romero, P. (2017). *Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales*. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. Recuperado de:
<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5568/1/T2254-MDTH-Romero-Compromiso.pdf>

- Ruiz de Alba, J. (2013). *El Compromiso Organizacional: Un Valor Personal Y Empresarial En El Marketing Interno*. Revista de Estudios Empresariales. Segunda
- Tello, L. (2018). *Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua*. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
Recuperado de:
<http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28319/1/43%20GTH.pdf>
- Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano ESPOCH 2016* (La Caracol). Retrieved from [http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/pdf/18/gestión del talento humano.pdf](http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/pdf/18/gestión%20del%20talento%20humano.pdf)
- Palma (2020). *Medidas laborales y grupos de riesgo frente al covid-19*, recuperado de <https://lpderecho.pe/medidas-laborales-grupos-riesgo-covid-19/>
- Canteli, R. (2020) *RRHH EN TIEMPOS DE COVID*, recuperado de <https://www.techedgegroup.com/es/blog/rrhh-tiempos-covid>
- Rodriguez, (2020) *Gestión del talento en tiempos de crisis*, recuperado de <https://www.psicotec.com/blog/gestion-talento-crisis/>
- López, N & Cassano, P. (2019). *Estrategias para aumentar el compromiso organizacional en el área de ventas de una empresa de la industria cosmética y cuidado personal*. (Artículo científico). INNOVA Research Journal. Ecuador. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7475532.pdf>
- Ramírez, R; Chacón, H & Valencia, K. (2019). *Gestión del talento humano como estrategia organizacional en las pequeñas y medianas empresas*. (Artículo científico). Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Colombia. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6844336.pdf>
- Albarracín, M; Chasillacta; F; Gavilanes, V; Sánchez, M & Guallichico, M. (2017). *Gestión del talento humano y su incidencia en la organización de seguridad y salud en el trabajo*. (Artículo científico). Enfermería investiga.

Ecuador. Recuperado de
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6194264.pdf>

Quispe, R & Paucar, S. (2019). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú*. (Artículo científico).

Apuntes Universitarios. Perú. Recuperado de
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4676/467662252006/html/index.html>

Fabián, S. (2019). *Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017*. (Artículo científico). Revista

Gerencia y Políticas de Salud. Perú. Recuperado de
<https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/gerepolsal/article/view/27861>

Velásquez, K. (2018). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en los trabajadores del Puesto de Salud Bahía Blanca, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima. Recuperado de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21510/Velazquez_FKV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jiménez, L. (2020). *Gestión del talento humano y calidad de servicio del centro recreacional del Colegio de Ingenieros del Perú – Tarapoto, 2019*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto. Recuperado de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47904/Jim%c3%a9nez_MLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bardalez, J. (2019). *Comportamiento organizacional y su influencia en el cumplimiento de metas de los colaboradores de la Tienda Interbank 750 – Tarapoto 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San

Martin. Tarapoto. Recuperado de

<http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3790/MAEST.%20GEST.EMP.%20-%20Journeth%20Bardalez%20Valles.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Matriz de Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	Chiavenato (2009) es la planeación de Recursos Humanos, descripción y análisis de cargos, reclutamiento, selección, orientación y motivación de personas, evaluación del desempeño, remuneración, entrenamiento y desarrollo, relaciones sindicales, seguridad, salud y bienestar, etc.	Caracteriza a todo un grupo humano, que busca objetivos comunes. Además, sus técnicas suelen emplear son descritas como el modo correlacional de acciones o roles específicos en un todo de coordinación.	Selección de personas	Comunicación	Ordinal
				Desarrolla pruebas de selección	
			Capacitación de personas	Capacitaciones para mejorar el desempeño	
				Inversiones en las capacitaciones	
			Desarrollo de personas	Motivación	
				Satisfacción	
Compromiso organizacional	Estado propio de la psicología que se caracteriza como una relación directa entre el sujeto y la institución, repercutiendo en la medida posible en las decisiones para continuar en la organización o simplemente dejarla. (Meyer & Allen 1991)	Estado psicológico del colaborador conformado por: el deseo (compromiso afectivo); la necesidad costebeneficio (compromiso de continuidad); y la obligación (compromiso normativo) de mantener el empleo en el trabajo.	Compromiso afectivo	Comunicación	Ordinal
				Desarrollo pruebas de selección	
			Compromiso continuidad	Capacitaciones para mejorar el desempeño	
				Inversiones en las capacitaciones	
			Compromiso normativo	Motivación	
				Satisfacción	

Matriz de consistencia

Título: Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Distrital de Morales, 2020

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos										
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación de la Gestión del talento humano con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020? y</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación de la selección de personas con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020? ¿Cuál es la relación de la capacitación de personas con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020?, ¿Cuál es la relación del desarrollo de personas con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la Gestión del talento humano con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación entre la selección de personas con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020, • Identificar la relación entre la capacitación de personas con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020 • Identificar la relación entre el desarrollo de personas con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020. 	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre la selección de personas con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020. • Existe relación significativa entre la capacitación de personas con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020. • Existe relación significativa entre el desarrollo de personas con el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020. 	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>										
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones											
<pre> graph TD M[Muestra] --> O1[Gestión del talento humano] M --> O2[Compromiso organizacional] O1 <--> O2 O1 <--> R[Relación de las variables de estudio] O2 <--> R </pre> <p>Dónde: M: Muestra O1: Gestión del talento humano O2: Compromiso organizacional R: Relación de las variables de estudio</p>	<p>Población Población: Estuvo conformada por 153 trabajadores de la empresa PROMART al 30 de septiembre del 2020.</p> <p>Muestra Se trabajó con una muestra de 110 trabajadores.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Gestión del talento humano</td> <td style="text-align: center;">Selección de personas</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Capacitación de personas</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Desarrollo de personas</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Compromiso organizacional</td> <td style="text-align: center;">Compromiso afectivo</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Compromiso continuidad</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Compromiso normativo</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Gestión del talento humano	Selección de personas	Capacitación de personas	Desarrollo de personas	Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Compromiso continuidad	Compromiso normativo
Variables	Dimensiones												
Gestión del talento humano	Selección de personas												
	Capacitación de personas												
	Desarrollo de personas												
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo												
	Compromiso continuidad												
	Compromiso normativo												

Instrumento de recolección de datos
Cuestionario: Gestión del Talento Humano

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad de recabar información acerca de la gestión del talento humano del personal. Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Opciones de respuesta	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
Selección de personas						
1	El personal de la empresa demuestra habilidades en la realización de las tareas de su puesto de trabajo.					
2	El personal de la empresa demuestra competencias de su puesto de trabajo.					
3	El personal de la empresa conoce la base en cuanto al proceso de reclutamiento y					

	convocatoria de la empresa.					
4	Es adecuado los métodos usados para la selección del personal.					
5	La asignación de personal se realiza teniendo en cuenta los perfiles del cargo.					
Capacitación de personas						
6	El nivel de capacitación interna es adecuado.					
7	El nivel de capacitación externa es adecuado.					
8	La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador.					
9	Se desarrolla talleres utilizando recursos necesarios de acuerdo al tema.					
10	Se realiza seguimiento y monitoreo en las capacitaciones.					
Desarrollo de personas						
11	El proceso para la medición del desempeño es técnica, objetiva y clara.					
12	La frecuencia de las evaluaciones oportunas.					
13	Se identifica las necesidades de formación y expectativas del personal de la institución.					
14	Las remuneraciones percibidas son adecuadas.					
15	El programa de servicios sociales que maneja la empresa es adecuado.					

Fuente: Cancho & Caycho (2018). *Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en la empresa Bijou Perú- Sede Lima Sur, 2018.*

Cuestionario: Compromiso organizacional

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad de recabar información acerca del compromiso organizacional del personal. Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Opciones de respuesta	
Muy bajo	1
Bajo	2
Medio	3
Alto	4
Muy alto	5

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
Compromiso afectivo						
1	¿Cómo califica la integración del personal en la institución?					
2	¿Cómo califica el nivel de comunicación empleada en la empresa?					
3	¿Cómo califica el nivel de apoyo por parte de sus compañeros?					
4	¿Cómo califica el nivel de capacitaciones y reuniones que realiza la institución?					

5	¿Cómo califica el desarrollo del proceso de selección de personal en la empresa?					
Compromiso de Continuidad						
6	¿Cómo calificas el nivel de capacitaciones que desarrolla la empresa durante el año?					
7	¿Cómo calificas el nivel de conocimiento que tiene el personal sobre su área de trabajo?					
8	¿Cómo calificas la inversión que hace la empresa en capacitaciones para todo el personal?					
9	¿Cómo calificarías el nivel de estabilidad laboral que te brinda la empresa?					
10	¿Cómo calificas el cumplimiento de metas grupales por parte de los colaboradores de la empresa?					
Compromiso normativo						
11	¿Cómo calificas el nivel de motivación brindada por la empresa?					
12	¿Cómo calificas el esfuerzo colectivo para conseguir los objetivos de la empresa?					
13	¿Cómo calificas las oportunidades de desarrollo que tiene el personal dentro de la empresa?					
14	¿Cómo calificas el nivel de satisfacción del trabajador respecto a lo que le brinda la empresa?					
15	¿Cómo calificas el apoyo de la empresa para el crecimiento profesional del trabajador?					

Fuente: Melgarejo (2018). *Compromiso organizacional de los servidores CAS y nombrados de la Oficina General de Recursos Humanos del Minedu-2018*

Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Alcides Muñoz Ocas
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín/ Universidad Científica del Perú
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: gestión del talento humano
 Autor del instrumento : Br. Vela Ruiz, Christian Paul

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión del talento humano en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del talento humano					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión del talento humano , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del talento humano				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto, 20 de octubre de 2020.



CORLAD
 Lic. Mg. Alcides Muñoz Ocas
 REGUC. 11541

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Alcides Muñoz Ocas
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín/ Universidad Científica del Perú
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: compromiso organizacional
 Autor del instrumento : Br. Vela Ruiz, Christian Paul

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Compromiso organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromiso organizacional					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable Compromiso organizacional de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromiso organizacional					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto, 20 de octubre de 2020.



CORLAP
CORLAP
Lic. Mg. Alcides Muñoz Ocas
REGUC. 11541

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Cedamanos Saavedra, Nicol Lisbeth
 Institución donde labora : Instituto Ciro Alegria/Independiente
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: gestión del talento humano
 Autor del instrumento : Br. Vela Ruiz, Christian Paul

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión del talento humano en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del talento humano					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión del talento humano , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del talento humano				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto, 16 de octubre de 2020.


 CORILAD Lic. Mg. Nicol L. Cedamanos Saavedra
 REGUC 013121

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Cedamano Saavedra, Nicol Lisbeth
 Institución donde labora : Instituto Ciro Alegria/Independiente
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: compromiso organizacional
 Autor del instrumento : Br. Vela Ruiz, Christian Paul

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Compromiso organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromiso organizacional					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable Compromiso organizacional de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromiso organizacional					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto, 16 de octubre de 2020.




COLEGIADO Lic. Mg. Nicol L. Cedamano Saavedra
 REGUC 013121

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Rodríguez Mendoza, Segundo Saúl
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Maestro en ciencias económicas, mención gestión empresarial
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: gestión del talento humano
 Autor del instrumento : Br. Vela Ruiz, Christian Paul

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión del talento humano en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del talento humano					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión del talento humano , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del talento humano					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9

Tarapoto, 16 de octubre de 2020.


 Lic. Adm. Msc. Segundo Rodríguez M.
 Colg. CLAD 7097

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Rodríguez Mendoza, Segundo Saúl
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Maestro en ciencias económicas, mención gestión empresarial
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: compromiso organizacional
 Autor del instrumento : Br. Vela Ruiz, Christian Paul

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Compromiso organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Compromiso organizacional					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable Compromiso organizacional de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromiso organizacional					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

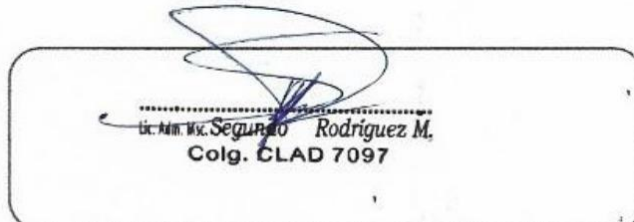
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y viable para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

5.0

Tarapoto, 16 de octubre de 2020.



Lic. Msc. Segundo Rodríguez M.
Colg. CLAD 7097

Índice de confiabilidad

Análisis de confiabilidad: Gestión del talento humano

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Válido	110	100
Excluido ^a	0	0
Total	110	100

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Crombach	N de elementos
,846	15

Análisis de confiabilidad: Compromiso organizacional

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Válido	110	100
Excluido ^a	0	0
Total	110	100

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Crombach	N de elementos
,878	15

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



Av. Centenario Mz. 365 Lt. 16 - Yarinacocha
Pucallpa, Ucayali - Perú
Tel. (061) 601 063

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

CONSTANCIA

El Gerente de tienda de HOMECENTERS PERUANOS ORIENTE S.A.C, distrito de Tarapoto, provincia de San Martín y departamento de San Martín.

HACE CONSTAR:

Que el estudiante **Br. Christian Paúl Vela Ruiz**, de la maestría en Gestión del Talento Humano, de la Universidad César Vallejo sede Tarapoto, tiene la autorización plena para realizar el levantamiento de información a través de la aplicación de encuestas a los colaboradores de la institución, para la realización de su tesis titulada **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE PROMART, TARAPOTO-2020"**, facilitándole la información necesaria para llevar con éxito su investigación.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Tarapoto, 21 de octubre del 2020


Tereza Cruz Davil
Gerente de Tienda

Base de datos estadísticos

Variable: GESTION DEL TALENTO HUMANO																				
	Selección de personas						Capacitación de personas						Desarrollo de personas							
PREGUNTA	P1	P2	P3	P4	P5	Sub tot	P6	P7	P8	P9	P10	Sub tot	P11	P12	P13	P14	P15	Sub tot	TOTAL	
1	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	2	8	24	
2	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	51	
3	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	1	2	1	2	2	8	26	
4	4	2	2	3	1	12	4	2	4	4	1	15	2	1	4	1	1	9	36	
5	3	2	3	2	3	13	3	2	2	1	1	9	1	1	1	1	1	5	27	
6	2	1	2	3	3	11	4	2	1	1	3	11	4	4	1	2	2	13	35	
7	5	4	5	4	5	23	5	4	4	1	5	19	5	4	5	4	5	23	65	
8	4	2	4	2	2	14	2	2	4	4	2	14	1	2	2	2	2	9	37	
9	3	2	4	3	2	14	3	2	2	1	1	9	1	1	1	1	1	5	28	
10	2	3	2	2	2	11	2	3	3	4	2	14	2	3	2	3	2	12	37	
11	2	3	1	2	3	11	4	3	3	1	3	14	2	3	3	3	2	13	38	
12	2	2	1	1	2	8	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	1	9	26	
13	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	38	
14	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	4	16	51	
15	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	5	18	
16	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	2	8	24	
17	3	2	3	1	3	12	2	4	2	3	3	14	3	2	3	1	3	12	38	
18	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	1	2	1	2	2	8	26	
19	4	2	2	3	1	12	2	4	1	1	1	9	1	1	1	1	1	5	26	
20	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	3	13	39	
21	2	2	2	3	3	12	4	1	2	1	3	11	4	2	4	2	2	14	37	
22	5	4	5	4	5	23	5	4	4	1	5	19	5	4	5	4	5	23	65	
23	2	2	2	3	2	11	4	1	2	4	3	14	2	4	3	2	1	12	37	
24	3	2	4	3	2	14	3	2	2	1	1	9	1	1	1	1	1	5	28	
25	2	3	2	2	2	11	2	3	3	4	2	14	2	3	2	3	2	12	37	
26	1	3	2	2	3	11	1	3	4	2	3	13	4	3	1	4	2	14	38	
27	2	2	1	1	2	8	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	1	9	26	
28	2	2	1	3	3	11	2	2	2	1	3	10	2	2	2	2	1	9	30	