



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión del talento humano y compromiso laboral en importaciones
Hiraoka, Independencia, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Surichaqui Jamjachi, Deymer Luis (ORCID: [0000-0003-2226-0658](https://orcid.org/0000-0003-2226-0658))

ASESOR:

Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demetrio (ORCID: [0000-0002-8917-1919](https://orcid.org/0000-0002-8917-1919))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mis padres Teófilo Rufino Surichaqui Espinoza y Melania Jamjachi Ramos por brindarme su apoyo incondicional en todo momento y por haberme forjado a llegar a ser una persona de bien.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer a dios por haberme otorgado salud y bienestar. A mis hermanos por brindarme su apoyo incondicional en todo momento, y también agradecer infinitamente al Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demetrio, por haberme guiado a concluir con el desarrollo de la tesis.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Variables y operacionalización.....	19
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	24
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.5 Procedimientos	25
3.6 Método de análisis de datos	26
3.7 Aspectos éticos.....	26
IV RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	43
ANEXOS	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Frecuencia agrupada a la variable gestión del talento humano.

Tabla 2: Frecuencia agrupada de la variable compromiso laboral.

Tabla 3: Coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 4: Prueba de hipótesis general.

Tabla 5: Prueba de hipótesis específica 1.

Tabla 6: Prueba de hipótesis específica 2.

Tabla 7: Prueba de hipótesis específica 3.

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfica Nro. 1: Frecuencia de la variable gestión del talento humano.....	25
Gráfica Nro. 1: Frecuencia de la variable compromiso laboral.....	26

RESUMEN

La investigación tuvo como principal objetivo general, determinar la relación entre gestión del talento humano y compromiso laboral en Importaciones Hiraoka, independencia, 2021. La metodología que se utilizó fue de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental con un corte transversal, el nivel de estudio fue descriptivo y correlacional, método hipotético deductivo; la técnica para obtener los datos ha sido la encuesta y se utilizó un cuestionario de tipo Likert. La población estuvo constituida por 70 colaboradores, y la muestra ha sido la totalidad de la población. De acuerdo a los resultados obtenidos y análisis descriptivo inferencial se concluye que existe relación significativa de la variable gestión del talento humano con compromiso laboral.

Palabras clave: Gestión, satisfacción y motivación.

Abstract

The main general objective of the research was to determine the relationship between human talent management and work commitment in Hiraoka Imports, Independence, 2021. The methodology used was applied, with a quantitative approach, non-experimental design with a cross section, the level of study was descriptive and correlational, hypothetical deductive method; the technique to obtain the data was the survey and a Likert-type questionnaire was used. The population consisted of 70 collaborators, and the sample was the entire population. According to the results obtained and descriptive inferential analysis, it is concluded that there is a significant relationship between the variable management of human talent with work commitment.

Keywords: Management, satisfaction and motivation.

I. INTRODUCCIÓN

El talento humano de una persona, son habilidades especiales que tiene el ser humano y que son fortalecidos a través de la experiencia y fortaleciéndose en un área en particular, mejorando el proceso de desarrollo, conciencia, superación personal e integración en un entorno de equipo. En América Latina, se considera una forma de laborar con personas que tienen metas basadas en la tarea de evaluación y se transforma en una herramienta de gestión eficaz para que los líderes brinden información valiosa, teniendo una orientación exitosa al trabajo práctico (Ramírez, Espíndola, Ruiz y Huguet, 2019). En los últimos tiempos el área de RR.HH. ha tenido cambios trascendentales en las organizaciones, el impacto de cambios importantes y una fuerte agilidad para buscar la calidad y la mejora del trabajo para los empleados de las grandes, medianas y pequeñas empresas (Madero y Olivas, 2016).

Trabajar como un motor de calidad y eficiente en la empresa refleja lo más importante en la actualidad. La clave de una gestión exitosa para el desarrollo de la empresa radica en las actitudes de las personas afectadas, por lo que la ética laboral es una herramienta importante, por ello en el contexto de la ética personal es importante para las organizaciones e institucionales. Si tienes una organización, necesitas información, comprensión, previsión y desarrollo personal, en consecuencia, brindas una mejor calidad de gestionar los recursos humanos (Molina, Briones y Arteaga, 2016)

En el contexto internacional, el sistema de GTH, se entiende como una continuación de la estrategia de desarrollo en el sistema de gestión, como una organización que considera a los empleados en el desarrollo industrial, empresarial y de servicios, que cumple con los requisitos y especificaciones de gestión. Por tanto, es necesario tener en cuenta la visión de incrementar la competencia cuidando el talento humano. Así, el desarrollo humano, las condiciones laborales y el análisis de la productividad son entidades competitivas (Salamanca, Río, García, 2015).

En el contexto nacional, existe una empresa llamada Ferro Sistemas. Debido a la falta de políticas y estrategias adecuadas, deben actualizar sus prácticas de gestión del talento como una inversión futura que les permitirá desarrollar sus recursos hasta que se reconozca la importancia del desarrollo del talento. El talento lo transforma con el beneficio de la retrospectiva. Esto le permite identificar los problemas que enfrenta su departamento de recursos humanos.

En el contexto empresarial, Importaciones Hiraoka, es una empresa familiar peruana fundada en 1964 dicha empresa se dedica a la venta de electrodomésticos, para los hogares. Es una de las redes de comercio electrónico líderes en el Perú. Como resultado, la empresa conocida enfrenta problemas con sus empleados debido a la falta de coordinación y falta de comunicación, lo que conduce a un desempeño laboral deficiente. Además, algunas personas llegan tarde sin previo aviso, lo que genera retrasos. Por ello, se ha decidido realizar estudios de investigación científica sobre los RR.HH. y el compromiso laboral, para proponer alternativas de solución y minimizar los problemas e indiferencias entre colegas que finalmente perjudican a la empresa.

De acuerdo a todo lo manifestado, se ha considerado pertinente realizar una investigación cuyo objetivo es determinar la gestión del talento humano con el compromiso laboral en Importaciones Hiraoka, Independencia, 2021, con dicho fin planteamos el problema general y específicos. Problema General. ¿Cuál es la relación de gestión del talento humano con el compromiso laboral en Importaciones Hiraoka, independencia, 2021? Problema específico: 1.- ¿Cuál es la relación de gestión del talento humano con la satisfacción de los colaboradores en Importaciones Hiraoka, independencia,2021? Problema específico: 2.- ¿Cuál es la relación de gestión del talento humano con la motivación en los colaboradores en Importaciones Hiraoka, independencia, 2021? Problema específico: 3.- ¿Cuál es la relación de gestión del talento humano con el clima organizacional en importaciones Hiraoka, Independencia 2021?

Asimismo, se ha justificado desde el punto de vista teórica porque se ha estudiado con amplitud la relación de las variables gestión del talento humano con el compromiso laboral; así como resultados descriptivos e inferenciales se han propuesto soluciones a los problemas del contexto de estudio. Del punto de vista metodológica, la investigación estuvo justificada porque el enfoque fue cuantitativo, con un nivel descriptivo, correlacional, ya que a través de este método de estudio se empleó una encuesta a cada trabajador de la empresa, y así mismo los resultados obtenidos sirvieron para determinar los objetivos planteados en esta investigación sobre la gestión del talento humano y compromiso laboral. Del punto de vista práctica se justifica porque a través del análisis de discusión de datos y conclusiones de la investigación se ha recomendado alternativas a los problemas reales de la empresa en el contexto de estudio.

Objetivo general: Determinar la relación de gestión del talento humano con el compromiso laboral en Importaciones Hiraoka, Independencia, 2021. Objetivos específicos 1.- Determinar la relación de gestión del talento humano con la satisfacción de los colaboradores en Importaciones Hiraoka, independencia, 2021. Objetivos específicos 2.- Determinar la relación de gestión del talento humano con la motivación en los colaboradores en Importaciones Hiraoka, independencia, 2021. Objetivos específicos 3.- Determinar la relación de gestión del talento humano con el clima laboral en Importaciones Hiraoka, Independencia 2021.

Hipótesis general: Existe relación de gestión del talento humano con el compromiso laboral en Importaciones Hiraoka, independencia, 2021. Hipótesis específicas: 1.- Existe relación de gestión del talento humano con la satisfacción de los colaboradores en Importaciones Hiraoka, independencia, 2021. Hipótesis específicas: 2.- Existe relación de gestión del talento humano con la motivación en los colaboradores en Importaciones Hiraoka, independencia, 2021. Hipótesis específicas: 3.- Existe relación de gestión del talento humano con el clima laboral en Importaciones Hiraoka, Independencia, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Los artículos científicos a nivel internacional han sido considerados como respaldo en este estudio, en consecuencia, para la primera variable gestión del talento humano se han considerado los siguientes: Ramírez, Chacón y Valencia (2019) cuyo principal propósito es describir la GTH como una estrategia organizacional para atender a las Pymes en Barranquilla. El método de la encuesta es descriptivo, el diseño no es experimental y el enfoque es cuantitativo. En conclusión, el 57,89% de los informantes coincide en que el negocio permitirá el desarrollo de estrategias que ayuden a determinar los precios actuales y futuros, establecer metas realistas, definir resultados finales, determinar cómo y cuándo se logra la meta. Un objetivo aplicado por el talento humano. En Colombia, la intuición de los propietarios que actúan como gerentes está en gran medida fuera del ámbito de la gestión de personas, por lo que existe una convención que es informal, flexible y deficiente.

Ramírez, Espíndola, Ruíz y Hugueth (2019), tuvieron como principal objetivo analizar la GTH a través de enfoques estratégicos en los sectores mineros de Venezuela, Colombia y Chile. En cuanto a la metodología de investigación su enfoque fue cuantitativo, de nivel descriptivo, diseño no experimental y corte transversal. Se concluyó que los sectores extractivos de Venezuela, Colombia y Chile pueden favorecer las estrategias organizativas sustentadas en indicadores que socialicen las actividades laborales y demuestren sistemáticamente acciones que medien con el propósito de integración. Lo que importa es su perspicacia para el área de RRHH, y es el impacto social que se pueda generar en los negocios, que ha alcanzado su punto máximo en los últimos 12 años, es del 45%.

García, Duran y Prieto (2017) Su objetivo principal fue revisar las políticas de gestión del talento en el desarrollo de habilidades de gestión para el personal de supervisión metalúrgica. La metodología es de diseño no experimental de corte transversal. Finalmente, el programa de recursos humanos crea, propone y ejecuta las sugerencias de recursos mencionadas anteriormente y selecciona al personal a

través de la comunicación escrita. En lo que respecta al reclutamiento de talentos, esta política se sigue aplicando porque queremos proporcionar al personal de la Academia las condiciones psicológicas y ambientales adecuadas y mantener a nuestro talentoso personal con un alto rendimiento y eficiencia.

Syed, Jamshid, Abbod, Muhammad y Muhammad (2019) tuvieron como principal objetivo estudiar empíricamente el impacto de las estrategias de los RRHH en el comportamiento del desempeño organizacional en los trabajadores. En cuanto a su metodología de investigación su enfoque fue cuantitativo, de nivel descriptivo, diseño fue no experimental y la población estuvo conformada por 200 colaboradores ubicados en el área de Rawalpindi-Islamabad. Se encontró que el valor del coeficiente más alto para la gestión de recursos humanos fue 0,1459. Esto significa que el cambio en el desempeño de los empleados hacia la contribución provocada por la gestión de recursos humanos se acerca al 15%. El valor t de 3,1386, que es más alto que las otras variables, indica la probabilidad de que ocurra una prueba de control individual (RT).

Gonzales y Tapia (2016) Tuvieron como principal objetivo general determinar los factores Se utiliza para el crecimiento y desarrollo de una organización en la gestión del capital humano. Dicha investigación fue desarrollada teniendo en cuenta la siguiente metodología: El tipo de investigación es básica, cuantitativa y no empírica. Al final, descubrimos que la gestión de recursos humanos contribuyó al equipo como resultado, con el 88.88% de las compañías en este artículo y el 10,04% anual. En consecuencia, la GTH es adecuada para las empresas comercializadoras.

Campuzano, Ziadet y Echeverría (2016) Su principal objetivo fue analizar las peculiaridades de la gestión de recursos humanos en las pequeñas y medianas empresas. La metodología de investigación es básica, el enfoque es cuantitativo y el diseño no es experimental. Se concluyó que las PYMES están compuestas por grupos de empresas muy diferentes. Una de las debilidades de este estudio es que las PYMES no definen claramente sus sectores económicos y tipos de empresas. De igual manera, Microempresas (1-9 personas y pequeñas empresas con producción menor a \$ 100,000 al año (10-49 personas y ventas \$ 100,001-100,000))

Ecuador opera en divisiones diferentes. Las condiciones varían y pueden ser superficiales para enfatizar características comunes a todos los departamentos y tipos de microempresas.

Pico (2016) tuvo como principal objetivo de su investigación analizar los modelos GTH. Además, el método de investigación es descriptivo y de diseño no experimental. Según el modelo de gestión del talento, se puede concluir que el 53% de los empleados puede considerarse un activo fundamental de una organización. La Gestión del Talento Organizacional incluye la capacidad del 100% para permitir que las personas colaboren de manera efectiva para lograr los objetivos organizacionales e individuales. Cada modelo analizado muestra que la GRH contribuye al desempeño de la organización al presentar opciones que la organización puede optar por analizar en función del bienestar de la empresa. Al fin y al cabo, predominan las sugerencias para mejorar la gestión del talento, un 90% esencial para las empresas.

Los artículos científicos a nivel internacional considerados como antecedentes de la variable, compromiso laboral son los siguientes: Marsollier (2017) tuvo como principal objetivo analizar el perfil axiológico de los colaboradores del sector público en relación a los niveles del compromiso laboral. La metodología que se utilizó fue cuantitativa, empleando un cuestionario de valores en el trabajo EVAT 301 y en función a sus indicadores de compromiso laboral, por los que se encuentran medidos según el UWES2. La muestra fue de 147 colaboradores de una agencia en Mendoza, Argentina. Finalmente, lo que se presentó fue la importancia de restaurar los valores fundamentales de las personas y organizaciones como una forma de incrementar la eficiencia y agilizar las operaciones.

Rodríguez y Sánchez (2020) su principal objetivo fue evaluar la satisfacción de los docentes de secundaria y el potencial de sus relaciones. La metodología de estudio fue de tipo cuantitativa de enfoque mixto, En cuanto al diseño, No es experimental de corte transversal, y el propósito del estudio es descriptivo. Concluimos que existe una relación débil pero directa entre las variables de satisfacción y los cambios funcionales., existe una relación entre la variable de

interés porque la regresión lineal muestra un ajuste deficiente. No se pudo verificar. El turno parece ser un fenómeno social que afecta la satisfacción laboral, y el turno de la mañana aumenta la comprensión del turno de noche.

Chiang, Gómez y Wackerling (2016) plantearon como objetivo principal analizar los tipos de participación organizacional (impacto, teoría y desarrollo) con base en la teoría de Meyer y Allen (1991), que incluyó a dos funcionarios del gobierno local en Chile. comparar contratos. La metodología de estudio fue descriptivo correlacional, diseño fue no experimental de corte transversal aplicando cuestionario. Se concluyó que hay una diferencia entre el compromiso que se convirtió en el estándar entre las dos instituciones y la consistencia del compromiso con el desarrollo. No hubo diferencias estadísticamente significativas en la participación de género. Al considerar la relación entre compromiso y tipo de contrato, el nivel de compromiso no depende del tipo de contrato firmado por el gobierno de la ciudad.

Chinelato, Tavares, Ferreira y Valentín (2020) plantearon como principal objetivo probar que la naturaleza de preservar el comportamiento organizacional y la conciencia de los objetivos organizacionales predice cómo los empleados están motivados por su trabajo. La metodología fue de enfoque sistemático y los datos obtenidos es 1.244 colaboradores en 64 organizaciones. Se concluyó que, la seguridad mental de la organización es más importante que el compromiso del individuo de comprender la existencia de pequeñas metas organizacionales. Los resultados proporcionan una descripción general de cómo el entorno organizacional percibido afecta el desempeño laboral de los colaboradores y enfatizan la importancia de comprender el trabajo en equipo para facilitar el trabajo en proyectos dentro de la organización.

Vargas y Machicao (2020). Tuvieron como principal objetivo comparar el estado mental de los empleados de la industria alimentaria de la ciudad industrial de La paz, con la presencia de niños dependientes. Usando el método de comparación, se determinó que había una diferencia significativa en la ubicación del grupo entre los ellos se pudo apreciar a 119 trabajadores. Finalmente, a partir de estos

resultados se puede observar las diferencias de los estos grupos (con hijos = 90,42 y sin hijos = 84,02) es significativa con un error del 5%.

Pedraza (2020) tuvo como objetivo estudiar las relaciones laborales-gerenciales de la gerencia de los empleados, incluida la participación del equipo de evaluación del desempeño, las habilidades de las personas y su impacto en los resultados del aprendizaje. El diseño metodológico se aborda de forma cuantitativa, descriptiva, no experimental y transversal. Estas preguntas están dirigidas a los gerentes del sector público y privado que acceden a responder el material. La muestra final sigue siendo de 84 encuestados. Se realizó una búsqueda sistemática utilizando el método del cuadrado pequeño para evaluar las relaciones construidas en el pensamiento de este estudio. Dichos resultados concluyen que se conoce a las variables que contribuyen al rendimiento académico los cuales son el trabajo humano y la satisfacción laboral.

Díaz, Vara, Asencios, Chafloque, y Santi (2019). el objetivo principal fue equilibrar si los gerentes pueden mejorar el bienestar de los empleados y adaptarse a esta mejora personal. El método a utilizar es un cuestionario. Se aplica la ecuación de mínimos cuadrados de la parte estructural (SEMPLS). Resultado: la relación no es muy fuerte, pero el comportamiento de la dirección prioriza la vida de los empleados privados. Ejemplo de mediador de desarrollo dinámico: La vida de una persona revela aún más el vínculo entre la buena gestión y la identidad con la empresa. Discuta diferencias como la influencia del género del director.

Las tesis a nivel internacional han sido consideradas como antecedentes de investigación de la variable gestión del talento humano y compromiso laboral los cuales son los siguientes Gallego (2017) En su tesis, el objetivo de su investigación fue diseñar un plan estratégico para la gestión del talento en el hotel Mansión Santa Isabella en Rio Bamba. El método de encuesta es un enfoque mixto, de tipo de investigación ha sido aplicada, y método hipotético deductivo. Se llegó a concluir que dicha estrategia de gestión del talento humano busca medir tanto los procesos como las normas en la selección, y así obtener resultados de la participación destacada y la formación del recurso humano del hotel, ya que anteriormente no se

han optimizado estos procedimientos. De esta forma se logra ver que el recurso humano acciona los programas de gestión adecuadamente en un 69 % de los empleados. A demás en el hotel, la gestión abarca en un 100% de los procesos.

Rodríguez (2016) tiene como finalidad emplear un modelo de gestión estratégica en las capacidades de los colaboradores, logrando motivar a través de métodos de incentivos para el mejoramiento de la organización en el jardín infantil Alcalá Muzú. En cuanto a la metodología de la investigación estuvo conformada metodológicamente con un enfoque mixto. En relación a la población de la investigación fue el jardín infantil Alcalá Muzú; asimismo, para la muestra se consideraron un total de 10 trabajadores de la institución. La técnica de recolección de datos fue una encuesta y una entrevista, los instrumentos cuestionarios de 3 preguntas en escala dicotómica. Se concluyó que el resultado de las respuestas en cuanto a l estudio realizado, el 30% de acuerdo a las dadas y otra área estuvo de un total de 70% el 40% solo consiguió un alto promedio, esto debido a que hubo respuestas negativas.

De león (2015), En su tesis planteo como objetivo determinar la calidad de la gestión del talento para las pymes en las zonas urbanas de Retalhuleu. Los métodos de investigación son de tipo básico, nivel explicativo y enfoque cuantitativo. Pymes urbanas en Retalhuleu, tienen diferentes líneas de funcionamiento, de un total de 100% casi la mitad aplican las normas y procedimientos y la otra mitad no ejecutan dichos procedimientos, llegando a un alto porcentaje utilizan procesos no técnicos. Uno de los aspectos que son relevantes dentro de una gestión son las normas que se implementan y los procedimientos con los cuales se llevan a cabo las actividades, debido a que por medio de esto se regirá el personal y este mismo será su guía.

Los artículos científicos en este estudio se consideran argumentos científicos a nivel nacional para sustentar la variable gestión del talento, tales como: Bendezú (2019) en su investigación realizada tuvo como objetivo principal, existe relación entre la Gestión del talento con los docentes de la escuela Mave shool en el distrito de san juan de Lurigancho, Lima. El método de este estudio fue de tipo básico, nivel relacional, utilizando diseño muestral no empírico. Compuesto por 6 personas

Compuesto por gerentes y 18 colaboradores Los resultados fueron 5 niveles de significancia, hipótesis nula aceptable e hipótesis alternativa aceptable, En resumen, sobre satisfacción en el trabajo, cultura organizacional El comportamiento organizacional asociado a las características de está estrechamente relacionado con Interacciones significativas Cuando el precio alcanza el 0,789%, significa correlación positiva.

Flores (2019) El objetivo principal es analizar los recursos humanos, financiero y economía de la empresa del sector de hotelería La metodología tuvo un nivel de estudio descriptivo-correlacional, en consecuencia, el diseño de su investigación fue no experimental de corte transversal. Se concluyó que las empresas relacionadas con el ramo hotelero no alcanzan la eficiencia esperada y es un área muy exigente que debe lograr grandes metas como son el establecimiento de sus tareas y acciones para así superar los niveles de rentabilidad financiera y la atención óptima a sus empleados y clientes

Rodríguez (2015) su objetivo principal fue proponer alternativas de solución en base a un modelo de Gestión por competencia a partir de las áreas de recursos humanos de la universidad metropolitana de Lima. La metodología a nivel de investigación es descriptivas y correlacionales. Se concluye que hay universidades que han centrado su atención en la gestión de la tecnología como un modelo igualmente y válidamente aceptado en todo el mundo; sin embargo, son muchas las que luego de aceptarlo, no la realizado el proceso de implementación. No obstante, este hecho no viene a significar que este tema no sea una necesidad real en la organización. Por otro lado, el 95% de los casos no se contó con el fundamento teórico que verifique su no existe un dato oficial de metodologías ni la utilización de los términos.

Cabrera (2015) En su estudio, el objetivo principal fue averiguar si existe un vínculo positivo entre la GRH y la promoción de un profesor de posgrado de la Universidad privada Cesar Vallejo, sede de Huaral. Los métodos de encuesta son básicos, descriptivos correlacional, el enfoque fue cuantitativo. Se concluyó que, de un total de 56 profesores, el 94,6% cumplen con un nivel muy bueno y solo un

porcentaje mínimo del 5.4% no cumplen con un nivel bueno. También tiene un nivel significativo de 0,05, $p= 0.000$ menos 0.005 y rho de spearman = $0,57$ en cuanto a que existe relación directa significativa al compromiso organizacional.

Timana y Ballesteros (2018) En su investigación, su principal objetivo fue implementar planes de desarrollo de talento y mejorar la eficiencia operativa. La Metodología. Tiene un enfoque cuantitativo, un nivel de explicación, una población de todos los miembros de la empresa, un diseño transversal sin pruebas, una encuesta y 32 preguntas. Se utiliza Likert. Se obtuvo como resultado que, el 91% de las empresas de Perú están sujetas al problema de una persona. La administración personal de uno está asociada con la aprobación del líder directo para llevar a cabo grandes actividades.

Alvarado y Mendoza (2018) Su principal objetivo era mantener la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral en la Municipalidad de Yauli, la Oroya en 2018. Los métodos de investigación son descriptivos y están correlacionados. dentro lo establecido se consideró a 186 colaboradores de la municipalidad. Como resultado y discusión se pudo obtener que de un porcentaje del 100%, el 82% es aceptable y 12% restante son deficiente, por otro lado, en cuanto a la gestión y desempeño de un total de 100% el 71% es deficiente y 29% es aceptable.

Sempertegui (2015), el principal objetivo de este estudio fue el desarrollo de una selección de personal para gestionar la experiencia en Chiclayo, una empresa de Buró Outsourcing SAC. Dicha investigación tuvo una metodología con las siguientes características, nivel de investigación fue descriptivo-correlacional con un diseño no experimental de corte transversal, de acuerdo a todo lo manifestado, se llegó a concluir que la selección del personal para la oficina de extensión no es muy relevante y la falta de necesidades educativas y físicas específicas en lo que respecta al trabajo. Además, a RR.HH. de la empresa se le otorgó un estatus laboral calculado, que debe cumplir con las personas que lo poseen, y se confirmó que había un 37% de déficit en este sentido. Los empleados ocupan puestos que no son propicios para la formación profesional.

Los artículos científicos a nivel nacional, han sido considerado como respaldo en esta investigación en la variable compromiso laboral, los cuales son las siguientes: Alarcón (2015) El objetivo de este estudio fue esclarecer la relación entre la satisfacción laboral y la participación en grupos intermedios. Lima, 2014. Método de diseño de sección transversal ab initio. Concluimos que este resultado apoya la idea de una correlación positiva del objeto de estudio en comportamiento de la empresa y la satisfacción laboral. Al respecto a lo manifestado, existe una relación positiva entre el origen y la influencia, el desarrollo y los principios de las iniciativas organizacionales. También existen relaciones importantes e importantes entre los factores que conducen a la separación y la integración. Cognitivo, pero interpersonal y no estresante.

Vergara (2019) su principal objetivo fue cuestionar entre la satisfacción del trabajo y la participación del equipo son dos cosas que atraen a los psicólogos, especialmente a los que se dedican al campo de los RRHH. Por ello, este estudio examina tanto el contenido del personal universitario privado como su relevancia en 2011. La Escala de Satisfacción SL-SPC fue desarrollada (Palma, 1999) por la Escala de Empleo Universitario SDA (Grajales, 2000) para 121 personas. de un total de 300 personas que ocupan puestos de plantilla. Los resultados mostraron que el 51,3 por ciento no estaba satisfecho con su trabajo.

Ledesma (2019) El objetivo principal fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y la participación de los empleados en la micro red San Juan Bautista-Ayacucho. Materiales y métodos: este tipo de estudio es útil y los motores de búsqueda pueden usar deflexiones, partes y tipos adaptativos en comparación. Área de relevamiento: Instalación de la red Micro San Juan Bautista. Modelo: 102 empleados (expertos y no expertos). Tipo de producto: Herramientas estocásticas: Escala de participación y satisfacción de los empleados. Resultados: Los 71.6 empleados de San Juan Bautista Micronet son de clase media y 44.1 simpatizantes, y la prueba de chi-cuadrado ($p > 0.05$) muestra una relación importante entre los dos Outs. Por ejemplo, el reconocimiento está bien. En otras palabras, si los empleados están contentos, estarán más entusiasmados con su trabajo.

Alarcón (2020) El objetivo de este estudio es identificar la cultura organizacional (estructura, rendición de cuentas, compensación, desafíos, relaciones, cooperación, normas, conflictos y orígenes) y el compromiso organizacional, ambiente y trabajo de los sistemas Lithwin y Stringer. y los pensamientos de Allen (emocionales, rutinarios, de desarrollo) con consideración. Como resultado de la naturaleza de la organización en función de la naturaleza de la contratación y el empleo, la investigación es generalmente positiva y, si existen diferencias significativas, en términos de sistemas educativos y de gestión, los docentes muestran el nivel más alto de proceso. No hay diferencia en desafío, conflicto u origen en comparación con la gerencia en responsabilidad, respeto, relación, cooperación y estándares. No existen diferencias significativas en la naturaleza de los esfuerzos o funciones de la organización.

Vásquez (2020) tiene como objetivo mostrar la relación entre el compromiso y el desempeño de una organización. Los números provienen de 15 expertos académicos del Departamento de Educación de Ucayali, el modelo no es factible y el modelo no es experimental. Los resultados de este estudio concluyen que la relación entre el compromiso organizacional y el empleo en la Oficina de Educación de Ucayali-2018 es importante porque el 60% de la población de la muestra se refiere al nivel correcto (por consentimiento, casi siempre) en ambas variables.

Pintado y Reyes (2020) Su principal objetivo fue encontrar la relación entre función y desempeño en la Facultad de Economía y Contabilidad de Lambayeque FACEAC de 2017 a 2018. El método de encuesta adoptó un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental y transparente. Concluimos que la interacción de las dos variables es significativa y que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y los factores de satisfacción laboral. Además, la mayoría de los profesores mostró un alto nivel de trabajo diario y compromiso con el grupo. Por tanto, confirmamos que existe una relación positiva entre las variables de satisfacción laboral y la economía, la gestión patrimonial y las asociaciones patrimoniales.

Rojas (2017) El objetivo principal fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y la participación de los docentes en diferentes infraestructuras durante el

período de desarrollo de la región de Puno en 2016. Su investigación toma un enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal. Se concluyó que existe una relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional ($r = 0,470$). Es decir, la importancia del desempeño en el ambiente laboral ($r = 0.327$), economía. ($Y = 0,297$). ($R = 0,297$)).

Las tesis a nivel nacional han sido consideradas como antecedentes de las variables gestión del talento humano y compromiso laboral los cuales son los siguientes autores: Checa, (2020) en su tesis, tuvo como objetivo general, desarrollar estrategias de gestión del talento que ayuden a mejorar las habilidades, competencias, implementación, y mejorar el desarrollo del conocimiento y proponer mejoría a los problemas de investigación. En cuanto a el método y el diseño no son experimentales ni transversales, y el alcance del estudio es descriptivo y correlacionado. 66.70% empleados entrevistados en la agencia Balta-Chiclayo experimentaron dificultades para desarrollar su trabajo. Asimismo, el 44.40% de los empleados interrogados colaboran con gerentes.

Landeo (2019) En su investigación propuso como objetivo principal determinar la relación entre la GTH y la estrategia empresarial. Además, la investigación metodológica es de tipo correlacional, y el nivel de estudio es descriptivo. Como resultado se obtuvo que dicha empresa posee de procesos aplicados a la gestión del capital humano, sin embargo, su método empleado no ha logrado en alcanzar la retención de los colaboradores en un 70% y como referencia se corroborado que en cuanto a la gestión y la estrategia existe una relación significativa entre ambas partes. En ese sentido el 44.8% de los colaboradores se están en un nivel medio.

More (2017) En su tratado de investigación su principal objetivo fue otorgar alternativas de solución a la Gestión del talento humano para superar significativamente la evaluación del desempeño en la organización Ángel Divino, Chiclayo 2016. Metodologías similares tienen un alto nivel. Existe una correlación descriptiva a nivel de investigación y el diseño fue descriptivo. En conclusión, se alcanzó determinar que la mayoría de los colaboradores realizan las actividades programadas según planteado por la organización (71 %), pero asimismo se logró

determinar que un pequeño grupo (29%) tienen deficiencia en sus resultados relacionada con su cotidianidad laboral y esto como consecuencia de la falta de conocimiento y capacitación para el buen desempeño de sus actividades. Por consiguiente, el diagnóstico de la gestión de recurso humano ha dado como resultado que la falta de capacitación y actualización de programas ha afectado el trabajo.

La teoría científica que se ha tomado como referencia y quien tiene sustento para la primera variable es: la teoría Neoclásica, dicha teoría fue desarrollada por Peter Drucker en el año (1954) desde su punto de vista determino que las organizaciones son formales e informales. Ya que una organización para Drucker es un sistema social con metas que pueden alcanzarse razonablemente. El aporte del autor en base a esta teoría es explicar la jerarquía en la que emergen las nociones de distribución, de poder, ejercer los deberes, también hace referencia hacia otros puntos como son: la dinámica de grupo y se hace referencia a la comunicación entre dos u más individuos y apertura democrática. El objetivo de la organización es la integración entre los objetivos de los empleados individuales y de las organizaciones.

Asimismo, la teoría científica que se ha tomado como referencia para la variable compromiso laboral, es la teoría de las relaciones humanas. Esta teoría fue desarrollada por Elton Mayo (2000) La teoría de las relaciones se incorpora a la psicología de una organización para enfatizar la importancia de la parte humana de la organización. Hay varios tipos de psicología, en cuyo caso encajan en este marco particular. Esta teoría enfatiza que el departamento de recursos humanos de una organización es de suma importancia. Además, los individuos están más satisfechos y felices cuando están socialmente bien conectados con las reglas que se aplican a su entorno y las circunstancias en las que están presentes. El salario y los ingresos que tiene, y el trabajo que desarrolla, no son deterministas y no se consideran los factores restantes que subyacen a la teoría de las relaciones.

En cuanto a los enfoques conceptuales tenemos como primera variable, gestión del talento humano en lo cual, Chiavenato (2002) define como políticas y

acciones de valor importante en la GRH y como a un conjunto de actividades fundamentales, para llevar a cabo una mejor gestión empresarial y mejorar la calidad de la gestión, es por ello que deben ejecutar y pasar por ciertos procesos como: liderar, organizar, premiar, retener y finalmente auditar a los colaboradores.

Al respecto Eslava (2004) La gestión del talento se refiere a un enfoque de gestión estratégica. El objetivo es crear el máximo valor para la organización a través de una serie de acciones dirigidas al nivel de conocimiento y condición física. Obtenga los resultados que necesita para competir en los entornos actuales y futuros. Las personas son esenciales para el funcionamiento normal de una organización y no se reflejan como un elemento completo en el balance, pero son los activos más valiosos.

Finalmente, para Gary (2006) La GRH, se refiere a las prácticas y políticas necesarias para resolver problemas de relaciones dentro de una empresa. Más específicamente, contratamos, contratamos y evaluamos a nuestros empleados para proporcionar un entorno seguro, ético y justo. Lo cual, estas prácticas incluyen realizar los siguientes pasos: analizar el trabajo con determinación de las características de cada función, planificación de las necesidades de recursos humanos y contratación de candidatos para cada puesto de selección por categoría, Implementación de programas de nombramiento y formación para nuevos trabajadores. Evaluación de desempeño laboral. Ofrecer incentivos y beneficios Comunicación entrevista, consejo y disciplina. Formación y desarrollo de los empleados actuales fomentando el compromiso de los empleados

Para la segunda variable hemos considerado pertinente los siguientes autores quien definen el compromiso laboral, para Robbins (1998) menciona que el compromiso organizacional es una condición que identifica el deseo de un empleado de seguir siendo miembro de una organización, metas organizacionales y organización en particular. Un alto compromiso en el trabajo equivale a un trabajo específico, y un alto compromiso en una organización equivale a su trabajo.

Asimismo, Arias (2001) El compromiso con el trabajo es el poder relativo de identificación personal y participación en una organización, membresía en una

organización, creencias y aceptación de las metas y valores de la organización, y la voluntad de hacer todos los esfuerzos por el bien de la organización.

Finalmente, para los autores Meyer y Allen (1991) definen desde su punto de vista a que el compromiso laboral está estructurado por tres componentes y son separables y cada uno refleja una condición. El compromiso afectivo hace referencia a la interacción emocional básica y única. En cierto sentido, la conexión emocional entre los empleados y la organización se trabaja porque quiere dedicación, monitoreo o continuidad a lo que hace referencia del individuo en su partición dentro de la organización. dejar la organización, dejar al empleado Piensan que necesitan un trabajo. Finalmente, está asociado al sentido de responsabilidad de los empleados que sienten que deben permanecer en la organización. Por lo que se recomienda a que un individuo puede experimentar uno de estos factores del compromiso laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación ha sido aplicada, en la que se sustenta con el libro de metodología de investigación de Hernández, Fernández & Baptista (2014), quienes sostienen que la investigación aplicada puede resolver los problemas que plantea en un determinado tiempo y tiene que ver con la teoría. También llamado constructivo o pragmático, dicho estudio tiene como finalidad mejorar la calidad de gestionar el talento de los empleados.

3.1.2 Enfoque

El enfoque fue cuantitativo, porque en esta investigación las preguntas se respondieron mediante la recopilación y análisis de datos establecidas en dicha investigación, para ello los resultados obtenidos fueron obtenidos a través del programa estadístico SPSS. De acuerdo a lo manifestado, dicha afirmación se sustenta con el libro de metodología científica de Hernández, Fernández & Baptista (2014) mencionan que en el enfoque cuantitativo se emplea la recolección de datos numéricos para verificar las hipótesis planteadas y determinar los patrones establecidos.

3.1.3 Diseño

El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal, dicha afirmación se sustenta con el libro de metodología de la investigación de Hernández, Fernández & Baptista (2014) quienes definen que el diseño no experimental es sistemática y empírica, ya que para la obtención del resultado no se manipulan las variables y lo que se toma en consideración son los fenómenos ya existentes que se dan en un contexto natural.

3.1.4 Nivel

El nivel de investigación fue descriptivo y correlacional, dicha afirmación se sustenta con el libro de metodología de la investigación de Hernández, Fernández & Baptista (2014) quienes definen que la investigación descriptiva consiste en describir situaciones y contexto, sin variar su esencia: y es correlacional porque permite conocer la relación que existe entre las variables de estudio.

3.1.5 Método de investigación

El método fue hipotético deductivo, de acuerdo a lo manifestado se sustenta con el libro de metodología de investigación de Bernal (2010) quien define que el método hipotético deductivo consiste en plantear y probar una hipótesis, así como lograr conclusiones confrontando los hechos y deduciendo de los conocimientos generales.

3.2 Variable y Operacionalización

Variable 1: Gestión del talento humano

Chiavenato (2002) quien define que la gestión de recursos humanos son políticas y acciones de valor importante en el capital humano y como a un conjunto de actividades necesarias, para llevar a cabo una mejor gestión empresarial y mejorar la calidad de la gestión, es por ello que deben ejecutar y pasar por ciertos procesos como: integrar personas, organizar, recompensar, retener y por último auditar a las personas.

Dimensión: 1

Conocimiento: Es un conjunto de ideas y habilidades que posee una persona a través de la experiencia y estudios adquiridos en un determinado tiempo, por lo que el conocimiento nos permite ser una persona ordenado, coherente, preciso, objetivo y sobre todo expresar libremente lo que pensamos y sentimos en la vida cotidiana,

por ello somos capaces de poder comunicar u transmitir nuestros conocimientos adquiridos a otras personas.

Indicadores:

Técnico: El conocimiento técnico, algunas personas buscan desarrollar algunas actividades que solo les permitan obtener estudios básicos, que no se requiere necesariamente estudios con mayor profundidad, ya que desarrollan trabajos manuales e intelectuales adquiridos en un corto tiempo.

Científico: Realizan con más amplitud estudios interdisciplinario que busca situar el conocimiento científico y la experiencia en contextos sociales, históricos y filosóficos. Por lo que utiliza varios métodos para analizar un estudio y se requiere más tiempo para obtener resultados al objeto de estudio.

Experiencia: Es un conjunto de habilidades, costumbres y disciplinario, obtenidos a raíz del tiempo transcurrido en la vida cotidiana del hombre, mediante la práctica y la observación por lo que resulta trascendental o digno de destacar de una persona.

Dimensión: 2

Capacidades: En efecto, las capacidades son comprendidas como acciones que permiten comprender y desarrollar al ser humano nuevos cambios en la actualidad a través de estudios científicos, en ciencias y tecnologías, para un mejor desarrollo de nuestras vidas, en consecuencia, una persona es medido en función a sus objetivos y metas realizados.

Indicadores:

Eficiencia y eficacia: Se comprende que la relación existente son las formas de alternativas utilizados de un proyecto y los logros obtenidos, en consecuencia, es una expresión que mide la capacidad de un sistema económico y retribuir los objetivos, mientras que la eficacia tiene que ver con la consecución de resultados, es decir trazar una meta y cumplirla.

Habilidad: Se explica que la habilidad es una condición aprendida, también, puede ser adquirida por un proceso social o desarrollar una capacidad, para transformarla en una habilidad, como, por ejemplo, si tengo la capacidad de tener una adecuada voz y la practico con un profesor u la educo, esto se transforma en una habilidad.

Competitividad: Se trata de la capacidad del ser humano u organización, quienes desarrollan ventajas competitivas a través de sus competidores y ayuden a desarrollar estrategias que logren ser más eficientes y buscar siempre estar en un nivel más alto que la competencia.

Dimensión: 3

Conducción de los recursos humanos: Es la descripción de las características gerenciales, adecuadas a las necesidades de dicha organización, por lo tanto, el área de recurso humano debe cumplir con las características de ser persistente y capaz, en gestionar con efectividad todo lo relacionado con su empleador y desarrollar programas que motiven el desempeño de sus colaboradores.

Indicadores:

Planificación: La planificación es la base principal para lograr alcanzar las metas, por ello se deben realizar algunos estudios previos y analizar las situaciones internas y externos, y plantear los objetivos para conseguir la meta esperada.

Evaluación: Es un proceso de constantes evaluaciones donde nos permita medir las capacidades de una persona, cuyo objetivo es mejorar los resultados en una persona, por medio de capacitaciones o talleres.

Capacitación: Es un proceso educativo que ayudan a las personas a potenciar sus conocimientos o ayuden a desarrollar habilidades y competencias en función a los objetivos en un corto plazo.

Variable 2: Compromiso laboral

Es la responsabilidad de que emplea cada ser humano dentro de un entorno laboral, asimismo son los sentimientos y comprensión del pasado y presente, donde los colaboradores reparten responsabilidades para cumplir con sus objetivos y metadas planteadas. Chiavenato (1992).

Dimensión:1

Satisfacción: La satisfacción es el grado de emoción en que una persona pueda sentir al momento de recibir, confianza, seguridad y placer por lo que en ocasiones esperamos y deseamos de algo material, sentimental o logros obtenidos, esto ayudan a que una persona se encuentre con una actitud positiva y permiten a mejorar sus actividades cotidianas.

Indicadores:

Comunicación: La comunicación es un conjunto de procesos que implementa una organización para entregar datos corporativos dentro y fuera de la empresa a través de estrategias de publicidad, publicidad, marketing y servicio al cliente para clientes, usuarios y público en general.

Retención de clientes: Este es un intento comercial de retener clientes. Ambas son medidas de la lealtad del cliente y la capacidad de una empresa para convencer a sus clientes del mejor servicio y valor de los productos que venden.

Reclamaciones: Es una expresión de insatisfacción en los clientes, causada por una empresa en relación con sus colaboradores, ya sea por el pésimo producto que le ofrecen o el mal servicio que le ofrecen, muchos colaboradores no tienen empatía de trato al público ocasionando insatisfacción en los clientes.

Dimensión: 2

Motivación: Es un entorno interno que activa, dirige y mantiene las actividades de uno hacia una meta o meta específica. Es una pasión que requiere algo de acción y motiva a las personas a ceñirse a ella para comprenderlos.

Indicadores:

Remuneración: Se entiende por salario la compensación que debe percibir un empleado como consecuencia de un contrato de trabajo. El empleador está en deuda con un empleado solo por las circunstancias que hacen que el empleado sea próspero, incluso si no proporciona el servicio.

Oportunidad de crecer: Es la oportunidad en la que un colaborador escala a un cargo más importante en la que se encuentra, las oportunidades se brindan sin efecto a todas las personas sin discriminación, que aspirar a lograr siempre a un puesto diferente, por lo que deben pasar por ciertos procesos y evaluaciones con rendimientos altos.

Seguridad: La seguridad en el lugar de trabajo es una capacitación técnica que incluye una variedad de técnicas y métodos diseñados para eliminar o mitigar los riesgos en el lugar de trabajo.

Dimensión: 3

Clima organizacional: Se entiende que el ambiente de una organización es un agradecimiento al personal y gerentes que forma la organización y que conduce al desarrollo de la organización. Cuando hablamos de clima, miramos la satisfacción del colaborador en el trabajo.

Indicadores:

Relaciones interpersonales: Cumplen un rol muy importante en cuanto al desarrollo de una persona. Por lo que busca en hacernos sentir competentes en las más

variadas situaciones y obtener como resultados una gratificación social que nos aporta felicidad.

Liderazgo: Es la capacidad que tiene una persona para influir a un grupo y llevar hacia el logro u éxito de sus metas. Por lo que un líder tiene como principales características es inteligente, sabe motivar y es organizado.

Condiciones de trabajo: Se refiere al estado en que se encuentra las condiciones laborales de salubridad y equipos de protección al colaborador, para llevar a cabo un buen desarrollo laboral y evitar algunas consecuencias negativas.

Matriz de operacionalización de la variable gestión del talento humano y compromiso laboral. Dicha matriz se encuentra en el Anexo N° 1

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

La población: estuvo constituida por 70 colaboradores, quienes vienen desempeñándose en distintas actividades en la empresa Importaciones Hiraoka, Independencia.

Criterio de inclusión: fue aplicado a los colaboradores de la empresa Importaciones Hiraoka, Independencia.

Criterio de exclusión: se excluirá a los clientes de dicha tienda, ya que no se consideró en la investigación.

Unidad de análisis: se consideró a toda la población de la empresa importaciones Hiraoka, Independencia.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se empleo fue la encuesta, la misma que tiene como respaldo el libro de metodología de la investigación científica de Bernal (2010) quien indica que la encuesta es un procedimiento que permite conseguir datos de las personas

a través de un cuestionario. Por lo que nos permitió obtener los resultados en la investigación.

Para el instrumento de recolección de datos se utilizó un cuestionario, dicha afirmación tiene como sustento el libro de metodología de la investigación científica de Hernández, Fernández & Baptista (2014) quienes mencionan que el cuestionario está conformado por un grupo de preguntas. Por ello, en esta investigación el instrumento está conformado por un total de 20 preguntas por la escala de LIKERT y se aplicó a los colaboradores de la empresa importaciones Hiraoka, independencia. Dicha acción se encuentra en el Anexo N^o2

3.4.1 Validez del instrumento

En cuanto a la validez del instrumento, fue sometida por juicio de tres expertos, quienes tienen el dominio de manejo sobre la metodología de la investigación y quienes evaluaron y aprobaron la validez del instrumento. Dicha validez está en el anexo N^o 3. De acuerdo a todo lo mencionado, dicha acción tiene como sustento en el libro de metodología de investigación científica de Hernández, Fernández & baptista quienes definen que la validez consiste en medir el grado de instrumento que mide la variable.

3.4.2 Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad del instrumento, se obtuvo a través de Alfa de Cron Bach, en lo cual se corrobora la relación existente entre las dos variables. Donde se obtuvo como resultado un coeficiente de 0.881 donde se tiene una confiabilidad del instrumento muy alta. Dicha acción se muestra en el anexo N^o 4

3.5 Procedimiento

3.5.1 Se coordinó con el gerente de la empresa Importaciones Hiraoka, para solicitar su autorización, para desarrollar la investigación y con contar con su debida autorización, por lo que se evidencia con un documento de autorización que se muestra en el anexo N^o 5

3.5.2 La fuente de información fueron los trabajadores de la empresa Importaciones Hiraoka quienes se les solicito que consignen los datos del cuestionario.

3.5.3 Los datos requeridos fueron de manera virtual, en lo cual, se envió un cuestionario de 20 preguntas para cada colaborador de dicha empresa, por medio de google forms.

3.6 Métodos y análisis de datos

3.6.1 Método descriptivo

El método descriptivo ha sido considerado en el análisis de las tablas y graficas de frecuencias obtenidas mediante el software de statistical package for the social sciences (SPSS), a nivel de variable y dimensiones, la misma que se sustenta con el libro de metodología de investigación científica de Hernández, Fernández & Batista (2014) quienes manifiestan que el método descriptivo detalla las puntuaciones, datos y valores de las variables de estudios.

3.6.2 Método de análisis inferencial

El método inferencial fue consistido en una revisión detallada y ordenada de las pruebas de hipótesis mediante el estadístico de Spearman a nivel general y específico, la misma que sustenta el libro de metodología de investigación científica de Hernández, Fernández & Baptista (2014) quienes mencionan que el análisis inferencial consiste en probar la hipótesis y estimar los resultados.

3.7 Aspectos éticos

En la investigación se empleó el uso debidamente adecuada, de la Norma APA 7 edición, y se respetó el derecho intelectual de cada autor referente a nuestro desarrollo de investigación, teniendo en cuenta los principios éticos como son: honestidad, objetividad, confidencialidad, respeto y rigor científico, practicando los valores de la universidad Cesar Vallejo que son: autonomía, justicia, libertad, beneficio y no maleficencia.

IV RESULTADOS

4.1 Descriptivos

4.1.1 Tablas de frecuencia de la variable agrupada gestión del talento humano

V1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (Agrupada)

Tabla N°1		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	5	7,1	7,2	7,2
	INDIFERENTE	16	22,9	23,2	30,4
	DE ACUERDO	37	52,9	53,6	84,1
	MUY DE ACUERDO	12	17,1	15,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos que se muestran en la tabla N° 1 por la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Importaciones Hiraoka, referente a la variable gestión del talento humano, si la empresa desarrolla una adecuada gestión en dicha organización los resultados son los siguientes: el 17,1% de los colaboradores consideran que están muy de acuerdo, el 52,9% consideran que están de acuerdo, el 22,9% indiferente y el 7,2% están en desacuerdo.

4.1.2 Tabla de frecuencia de la variable agrupada compromiso laboral

V2: COMPROMISO LABORAL (Agrupada)

Tabla N°2		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	4	5,7	5,7	5,7
	INDIFERENTE	17	24,3	24,3	30,0
	DE ACUERDO	32	45,7	45,7	75,7
	MUY DE ACUERDO	17	24,3	24,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos como se muestran en la tabla N°2 en base a la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Hiraoka, referente a la variable compromiso laboral, si existe compromiso laboral en

dicha organización, los resultados son los siguientes: el 24,3% de los colaboradores consideran que están muy de acuerdo, el 45,7% consideran que están de acuerdo, el 24,3% indiferente y el 5,7% están en desacuerdo.

4.2 Inferenciales

Tabla N° 3

Tabla de inferencial, dichos datos de la correlación se encuentran como evidencia en el Anexo N°6.

4.2.1 Prueba de hipótesis general: Existe relación de gestión del talento humano con el compromiso laboral.

Ho= Existe relación de gestión del talento humano con compromiso laboral en Importaciones Hiraoka, Independencia 2021.

Ha= No existe relación de gestión del talento humano con compromiso laboral en Importaciones Hiraoka, Independencia 2021.

Correlaciones

		V1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (Agrupada)	V2: COMPROMISO O LABORAL (Agrupada)
Rho de Spearman	V1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,751**
		N	70
	V2: COMPROMISO LABORAL (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,751**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	70

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

Interpretación: Los resultados que se evidencia en la tabla N^a4 son los siguientes: el coeficiente de correlación Rho de spearman es de 0,751 y la significancia bilateral es de 0.000. dichos resultados se evidencian con la tabla N^a3 “coeficiente de

correlación de Person” donde nos indica que tiene una correlación positiva considerable, en consecuencia, teniendo la regla de decisión, si el valor $p < 0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , en conclusión, existe relación entre la variable gestión del talento humano con el compromiso laboral en Importaciones Hiraoka.

4.2.2 Prueba de hipótesis específica 1: Existe relación de gestión del talento humano con la satisfacción de los colaboradores.

H_0 = Existe relación de gestión del talento humano con la satisfacción de los colaboradores en Importaciones Hiraoka, Independencia 2021.

H_a = No existe relación de gestión del talento humano con la satisfacción de los colaboradores en Importaciones Hiraoka, Independencia 2021.

Correlaciones

Tabla N°5

		V1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (Agrupada)		D1: SATISFACCIÓN N
Rho de Spearman	V1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,778**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	D1: SATISFACCIÓN	Coeficiente de correlación	,778**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Interpretación: de acuerdo a los resultados obtenidos como se aprecia en la tabla N°5, los datos son los siguientes: el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,778 y la significancia bilateral es de 0,000 De acuerdo a la tabla N°3 el “coeficiente de correlación de Pearson”, nos indica que tiene una correlación positiva considerable, en consecuencia, la regla de decisión, nos dice que si el valor $p < 0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , por ello se logró concluir que existe relación entre gestión del talento humano con satisfacción de los colaboradores.

4.2.3 Prueba de hipótesis específicas 2: Existe relación de gestión del talento humano con la motivación en los colaboradores.

Ho= Existe relación de gestión del talento humano con la motivación en los colaboradores en Importaciones Hiraoka, Independencia 2021.

Ha= No existe relación de gestión del talento humano con la motivación en los colaboradores en Importaciones Hiraoka, Independencia 2021.

Correlaciones

Tabla N°6

		V1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (Agrupada)		D2: MOTIVACIÓN
Rho de Spearman	V1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,732**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	D2: MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación	,732**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Interpretación: Los resultados obtenidos que se muestran en la tabla N°6, son los siguientes: el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,732, y la significancia bilateral es de 0,00. En la tabla N°3 “Coeficiente de correlación de Pearson” de acuerdo al resultado nos indica que tiene una correlación positiva considerable, dicho esto se tiene en cuenta la regla de decisión donde si $p < 0,05$ se rechaza la Ho y se acepta la Ha, en consecuencia si existe relación entre gestión del talento humano con motivación en los colaboradores de la empresa.

4.2.4 Prueba de hipótesis específicas 3: Existe relación de gestión del talento humano con el clima laboral

Ho= Existe relación de gestión del talento humano con el clima laboral en Importaciones Hiraoka, Independencia 2021.

Ha= No existe relación de gestión del talento humano con el clima laboral en Importaciones Hiraoka, Independencia 2021.

Correlaciones

Tabla N°7

		V1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (Agrupada)		D3: CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	V1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,725**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	D3: CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,725**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la encuesta a los colaboradores y procesados mediante el SPSS se puede observar en la tabla N°7 que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,725 y la significancia bilateral es de 0,00. Dichos resultados arrojados fueron comparados con el coeficiente de correlación que se muestra en la tabla N°3 donde tiene una correlación positiva considerable, asimismo, se tiene la en cuenta la regla de decisión, donde nos indica que si el valor $p < 0,005$ se rechaza la Ho y se acepta la Ha, de acuerdo a lo manifestado, existe relación de la variable gestión del talento humano con el clima organizacional en la empresa Importaciones Hiraoka.

V. Discusión

5.1 Objetivos:

5.1.1 El objetivo general de la investigación ha sido Determinar la relación de gestión del talento humano con el compromiso laboral, al respecto y de acuerdo a los resultados descriptivos e inferenciales, han determinado que existe relación significativa de gestión del talento humano con compromiso laboral. Dichos resultados se han comparado con los artículos científicos, tesis, teoría científica y enfoques teóricos contemplados en el marco teórico los mismos que se detallan a continuación:

En los artículos científicos de Gonzales y tapia (2016) concluyeron que, la GTH aporta significativamente en las empresas, por lo tanto, la gestión de recursos humanos es una herramienta clave para el desarrollo organizacional en las empresas comercializadoras de electrodomésticos. De acuerdo a lo manifestado los resultados tienen coherencia con los resultados que se muestran en nuestra investigación, por lo que la gestión del talento humano tiene relación con el compromiso laboral. Asimismo, Ramírez, Espíndola, Ruiz y Hugueth (2019) tuvieron como resultado que, en el sector minero de los países de: Venezuela, Colombia y Chile, las estrategias organizacionales son priorizadas y reforzadas por la socialización de las actividades laborales. Dicho esto, en nuestra investigación se evidencio en los resultados que la GTH existe relación con el compromiso de los colaboradores, ya que para la empresa uno de su principal prioridad es su capital humano.

Asimismo, tenemos a las tesis quienes tienen coherencia con los resultados de nuestra investigación los cuales son los siguientes: Rodríguez (2016) quien tuvo como resultado en su investigación, que existe relación de gestión estratégica del capital humano y el mejoramiento del clima empresarial en la gestión Educativa de la Universidad Libre de Colombia. Asimismo, Landeo (2019) concluyo que la constructora tiene una relación importante con la gestión de los trabajadores en la empresa saga, por lo que se logró retener a los colaboradores en un 70% esto

debido a que se emplean estrategias para retener a los colaboradores por medio de incentivos, capacitaciones, seguridad y salud ocupacional.

Los resultados de la investigación están comprendidos en las teorías científicas de Peter Drucker (1994) en su teoría Neoclásica define que la GTH, es un proceso de estructurar y utilizar un conjunto de recursos para lograr un objetivo con el fin de realizar un trabajo en un entorno organizacional. Asimismo, tenemos a la teoría científica de las relaciones humanas desarrollada por Elton Mayo (2000) quien define a las relaciones humanas son un grado de suma importancias en las organizaciones, por ello es el grado de compromiso que tiene cada individuo en función a su desempeño, en consecuencia los colaboradores que ya se encuentran dentro de un entorno de una organización depende mucho cuán importante puede lograr ser, debido que existe factores de su entorno que les rodean a que puedan ser deficiente. Dicho esto, en nuestra investigación como resultado obtenido, la GTH es fundamental para el desarrollo de los participantes en una organización.

También la investigación está dentro de los alcances de los enfoques teóricos de: Chiavenato (2002) quien manifiesta que el capital humano para una organización es un conjunto de políticas y acciones empresariales de valor importante y que son actividades necesarias, para llevar a cabo una mejor gestión empresarial y mejorar la calidad del talento humano, es por ello que deben ejecutar y pasar por ciertos procesos como: incorporar a nuevos colaboradores, organizar, incentivar, retener al personal y por último auditar a las personas. Al respecto, Eslava (2004) define que a que la GTH, implica asumir un enfoque de gestión estratégica. Su objetivo es crear el máximo valor para la organización a través de una serie de acciones dirigidas a los niveles de conocimiento y condición física. Obtenga los resultados que necesita para competir en los entornos actuales y futuros. La participación de los colaboradores en una organización es fundamental y a pesar de que no se refleja en el balance como una categoría completa, es su activo más valioso.

5.1.2 El objetivo específico 1 de la investigación ha sido Determinar la relación de gestión del talento humano con la satisfacción de los colaboradores, al respecto y

de acuerdo a los resultados descriptivos e inferenciales se ha determinado que existe relación significativa de gestión del talento humano con satisfacción laboral. Dichos resultados se han comparado con los artículos científicos, tesis, teoría científica y enfoques teóricos contemplados en el marco teórico los mismos que se detallan a continuación:

Los artículos científicos que tienen coherencia son de: Ramírez, Chacón y Valencia (2019) quienes concluyeron que existe relación de gestión del talento con estrategia organizativa para que las pequeñas empresas desarrollen estrategias que ayuden a definir cómo y cuándo se alcanzarán los objetivos. Asimismo, Pico (2016) Concluyó en base en el modelo de gestión del talento analizado que el 53% empleados son considerados activos importantes de la organización, dicho esto se la GTH es de suma importancia para una organización.

Asimismo, existe coherencia con los resultados de las tesis More (2017) concluyó que la mayoría de los colaboradores acatan a las actividades especificadas establecidas por la empresa, la falta de conocimiento y capacitación afecta regularmente el desempeño laboral. Al respecto, Alvarado y Mendoza (2018) quienes concluyeron que, si existe relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Yauli, la Oroya. ya que el desempeño laboral es bueno porque la municipalidad está comprometida con sus personales.

Los resultados de la investigación están comprendidos en las teorías científicas de: Peter Drucker (1994) la teoría neoclásica, quien considera que la organización formal e informal. Asimismo, Elton mayo (2000) en su teoría científica de las relaciones humanas, destaca la importancia de la participación humana en las organizaciones.

También la investigación está dentro de los alcances de los enfoques teóricos de: Gary (2006) menciona que la organización de una empresa son prácticas y políticas que se requieren en una gestión de recursos humanos para abordar cuestiones relacionadas con las relaciones personales de una empresa. Al respecto Robbins (1998) manifiesta que el compromiso laboral se debe al estado de ánimo

del colaborador en una organización, basados en los objetivos y metas que se emplean.

5.1.3 El objetivo específico 2 de la investigación ha sido Determinar la relación de gestión del talento humano con la motivación en los colaboradores, al respecto y de acuerdo a los resultados descriptivos e inferenciales se ha determinado que existe relación significativa de gestión del talento humano con motivación en los colaboradores. Dichos resultados se han comparado con los artículos científicos, tesis, teoría científica y enfoques teóricos contemplados en el marco teórico los mismos que se detallan a continuación:

Los artículos científicos que tienen coherencia son de: Campuzano, Ziadet y Echeverria (2016) quienes concluyen que se desarrolla con efectividad la GTH, en las PYMES y engloba en la práctica a un grupo muy diferente de personas en las organizaciones. En consecuencia, Rodríguez y Sánchez (2020) quienes concluyeron que existe una correlación débil pero directa y positiva entre la satisfacción laboral y las variables de compromiso.

Asimismo, existe coherencia con los resultados de las tesis de: Suárez (2018) quien concluye que como resultado se dé Rho Spearman resultó ser 0,80. Esto significa que un nivel de correlación de 0,80 indica una relación directa y un nivel de significancia de menos de 0,05 en el compromiso laboral y el desarrollo organizacional. Al respecto, Gutiérrez y Rico (2019) Concluyeron que la importancia del compromiso de la organización es 0,50 y que no existe diferencia en el compromiso de la organización por el tipo de contrato laboral.

Los resultados de la investigación están comprendidos en las teorías científica de: Peter Drucker (1994) y Elton mayo (2000) los mismos que se mencionan en el numeral 5.1.1 donde manifiestan de acuerdo a nuestra investigación.

También la investigación está dentro de los alcances de los enfoques teóricos de: Meyer y Allen (1991) quien define que el compromiso laboral está estructurado

por tres componentes y son separables y cada uno refleja una condición. El compromiso afectivo hace referencia a la interacción emocional básica y única.

5.1.4 El objetivo específico 3 de la investigación ha sido Determinar la relación de gestión del talento humano con el clima laboral, al respecto y de acuerdo a los resultados descriptivos e inferenciales se ha determinado que existe relación significativa de gestión del talento humano con el clima laboral. Dichos resultados se han comparado con los artículos científicos, tesis, teoría científica y enfoques teóricos contemplados en el marco teórico los mismos que se detallan a continuación:

Los artículos científicos que tienen coherencias son: Chinelato, Tavares, Ferreira, y Valentín, (2020) tuvieron como resultado en su investigación, que en el contexto organizacional percibido puede influir en el compromiso de los empleados en el lugar de trabajo, enfatizando la importancia del compromiso organizacional percibido para facilitar el compromiso laboral dentro de la organización. Al respecto, Vargas y Machicao (2020) Concluyeron que 119 empleados tenían una relación significativa con el compromiso organizacional.

Asimismo, existe coherencia con los resultados de las tesis de: Gallego (2017) Se concluye que la estrategia de gestión del talento tiene relación significativa con el proceso reclutamiento, selección y la evaluación del desempeño laboral hotelero y el desarrollo del talento no se implementa de manera efectiva.

Los resultados de la investigación están comprendidos en las teorías científicas de: Peter Drucker (1994) y Elton mayo (2000) los mismos que se mencionan en el numeral 5.1.1 donde manifiestan de acuerdo a nuestra investigación.

También la investigación está dentro de los alcances de los enfoques teóricos de: Chiavenato (2002) quien define a la gestión del talento humano a un conjunto de políticas y prácticas necesarias para liderar áreas específicas o liderazgo de recursos. Implementar procesos de reclutamiento, selección, educación, compensación y evaluación del desempeño. Al respecto, Arias (2001) como una

visión psicológica de los miembros de una organización y su apego al lugar de trabajo.

5.2 Hipótesis

5.2.1 Hipótesis general

La investigación tuvo como hipótesis general: Existe relación de gestión del talento humano con el compromiso laboral. De acuerdo a los resultados inferenciales "Prueba de hipótesis" se ha logrado la hipótesis planteada lo que se evidencia con la información siguiente: Dicha afirmación se evidencia con la tabla N°4, donde el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0,751 y la significancia bilateral es 0,000. De acuerdo a lo manifestado, en la tabla N°3 el "Coeficiente de correlación de Pearson" tiene una correlación positiva considerable; de tal manera en la regla de decisión se aprecia que, si el valor $p < 0,05$, se rechaza la H_0 y acepta la H_a . En consecuencia, existe relación de las variables gestión del talento humano con compromiso laboral.

5.2.2 Hipótesis específica 1

La investigación tuvo como hipótesis específica 1. Existe relación entre la gestión del talento y la satisfacción de los empleados. referente al resultado inferencial la "prueba de hipótesis", se puede verificar la siguiente información sobre la hipótesis planteada. Dichos resultados se evidencian con la Tabla N° 5, los resultados muestran que el Rho de Spearman tiene un coeficiente de correlación de 0,778 y una significación bilateral de 0,000. Al respecto se muestra en la Tabla N° 3 que, el "Coeficiente de correlación de Pearson" tiene una correlación positiva considerable, en consecuencia, evidenciando con la regla de decisión, donde el valor $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y acepta la H_a . En conclusión, si existe relación de GTH con la satisfacción de los colaboradores

5.2.3 Hipótesis específica 2

La investigación tuvo como hipótesis específica 2.- Existe relación de gestión del talento humano con motivación en los colaboradores. De acuerdo a los

resultados obtenidos mediante el SPSS, resultados inferenciales “prueba de hipótesis” se llegó a lograr las hipótesis planteadas con lo que se evidencia en la siguiente interpretación. Los resultados que se muestran a continuación se muestran en la tabla N°6, donde el coeficiente de correlación es de 0.732 y la significancia bilateral es de 0,000. De acuerdo como se muestra en la tabla N°3 el “coeficiente de correlación de Pearson” tiene una correlación positiva considerable; así mismo teniendo en cuenta la regla de decisión, si el valor $p < 0,05$, se rechaza la H_0 y acepta la H_a . se concluye que, existe relación de las variables gestión del talento humano con motivación en los colaboradores.

5.2.4 Hipótesis específica 3

La investigación tuvo como hipótesis específica 3.- Existe relación de gestión del talento humano con clima organizacional. En base a los resultados inferenciales obtenidos “prueba de hipótesis” se ha logrado la hipótesis planteada con lo que se evidencia con la siguiente información y como se muestra en la tabla N°7 el coeficiente de correlación es de 0,725, y la significancia bilateral es de 0,000. por consiguiente, en la tabla N°3 el coeficiente de correlación de Pearson, nos dice que tiene una correlación positiva considerable y teniendo en cuenta la regla de decisión donde el valor $p < 0,05$, se rechaza la H_0 y acepta la H_a . En consecuencia, existe relación de las variables gestión del talento humano con clima laboral.

5.3 Resultados descriptivos

5.3.1 Variable 1: Gestión del talento humano

Para la obtención de los resultados se realizaron una encuesta a 70 empleados de Importaciones Hitaoka, dichas preguntas fueron en base a la variable gestión del talento humano, dicho esto se obtuvo los siguientes resultados: el 17,1% de los colaboradores consideran que están muy de acuerdo, el 52,9% consideran que están de acuerdo, el 22,9% indiferente y el 7,2% están en desacuerdo.

De acuerdo a lo manifestado se muestran un 30% de la población consideran que no se aplica la gestión del talento humano en el contexto de estudio. Solamente el 17% están convencidos que, si existe capacidad de gestión, pero el 52% de los

colaboradores consideran que ocasionalmente se ejecuta la gestión del talento humano.

5.3.2 Variable 2: Compromiso laboral

Los resultados obtenidos de la encuesta a los 70 colaboradores de la empresa Importaciones Hiraoka, referente a la variable compromiso laboral, son los siguientes: el 24,3% de los colaboradores consideran que están muy de acuerdo, el 45,7% consideran que están de acuerdo, el 24,3% indiferente y el 5,7% están en desacuerdo.

Dichos resultados muestran que un importante del 30% consideran que no hay compromiso laboral en el contexto de estudio. Solamente el 24,3% están convencidos que, si ahí compromiso laboral, pero el 45,7% de los colaboradores consideran que ocasionalmente se ejecuta el compromiso laboral.

VI. CONCLUSIONES

6.1 Se determinó que existe relación significativa de gestión del talento humano con compromiso laboral. Lo que se evidencia con el resultado inferencial obtenido “Prueba de hipótesis”. Así mismo dichos resultados nos han permitido lograr las hipótesis y objetivos planteados.

6.2 Se determinó que existe relación significativa de gestión del talento humano con satisfacción de los colaboradores. Lo que se evidencia con el resultado inferencial obtenido “Prueba de hipótesis”. Así mismo dichos resultados nos han permitido lograr las hipótesis y objetivos planteados.

6.3 Se determinó que existe relación significativa de gestión del talento humano con motivación en los colaboradores. Lo que se evidencia con el resultado inferencial obtenido “Prueba de hipótesis”. Así mismo dichos resultados nos han permitido lograr las hipótesis y objetivos planteados.

6.4 Se determinó que existe relación significativa de gestión del talento humano con clima organizacional. Lo que se evidencia con el resultado inferencial obtenido “Prueba de hipótesis”. Así mismo dichos resultados nos han permitido lograr las hipótesis y objetivos planteados.

VII. RECOMENDACIONES

7.1 Teniendo en cuenta que existe relación significativa de gestión del talento humano con compromiso laboral: Se propone a la máxima autoridad administrativo de la entidad, que desarrolle mejoras sobre la gestión del talento que comprende a un conjunto de políticas y prácticas necesarias que lideran los gerentes con respecto a las personas con respecto al área de recurso humanos, incluidos al reclutamiento, la selección, los procesos de capacitación, la compensación y las revisiones de desempeño. Así mismo es necesario precisar que el diseño, método e instrumento utilizado para la investigación ha permitido lograr con éxito los objetivos planteados.

7.2 Teniendo en cuenta que existe relación significativa de gestión del talento humano con satisfacción laboral: Se propone a la máxima autoridad administrativa de la entidad a que se sigan generando un mayor compromiso en las funciones asignadas logrando a que se alcance metas propuestas y por ende los colaboradores se sientan satisfecho en su entorno laboral. asimismo, los colaboradores puedan sentir confianza, seguridad por parte del empleador. Por eso es necesario precisar que el diseño, método e instrumento utilizado para la investigación permitido lograr con éxito los objetivos planteados.

7.3 Teniendo en cuenta que existe relación significativa de gestión del talento humano con motivación en los colaboradores: Se propone a la máxima autoridad administrativa de la entidad a crear un ambiente adecuado y de confianza, fomentando la cultura de aprendizaje y trabajo en equipo siempre buscar a que los colaboradores se encuentren motivados y que cumplan sus objetivos propuestos. Los mismo que los colaboradores de dicha entidad se encuentren motivados para generen una mayor productividad. Así mismo es necesario precisar que el diseño, método e instrumento utilizado para la investigación ha permitido lograr con éxito los objetivos planteados.

7.4 Teniendo en cuenta que existe relación significativa de gestión del talento humano con clima organizacional: Se propone al gerente general de la empresa a que desarrolle la gestión del talento humano con eficiencia y lleve un buen manejo

las políticas y prácticas de dicha organización, en consecuencia, los gerentes deben emplear los recursos necesarios, incluido el reclutamiento, la selección, la capacitación, los procesos de compensación y las revisiones de desempeño. Lo mismo que también exista un ambiente adecuado para los colaboradores. Así mismo es necesario precisar que el diseño, método e instrumento utilizado para la investigación ha permitido lograr con éxito los objetivos planteados.

REFERENCIAS

- Alarcón, G. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Revista: UNCP - Horizonte de la Ciencia*. Recuperado de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/2413936X_c01f6e171a6d3032e3a52_ed6790d59d2
- Alarcón, R. (2015). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa Retail, Lima, 2014. *Revista: Revista de Investigación Universitaria*. Recuperado de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/20784015_46e057ab99e066b392fb1bf4c876bbec
- Alvarado y Mendoza (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, 2018*. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33381>
- Bainbridge, D (2016). "Recursos Humanos" (2016).<http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/2321/b13768323.pdf?sequence=1>
- Bendezú, K. (2019). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Revista Investigación Valdizana*, 14(1), 2228. Recuperado de <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/494/487>
- Cabrera, I. (2015). Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014. *Revista de la facultad de Derecho y Ciencias políticas de la universidad Alas Peruanas*, 13(15), 333-

356.

Recuperado

de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5157763>

Campuzano, M., Ziadet, E. y Echeverria, G. (2016). Gestión del Talento Humano en las PYMES. *Revista Publicando*, 3(7), 438-448. Recuperado de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5833489>

Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica*. (2° ed). Lima: Editorial San Marcos.

Checa, L. (2020). *Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de Cmac Piura S.A.C. – Agencia Balta*, (Tesis de Maestría) Universidad Señor de Sipán, Perú. Recuperado de:

<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/7278/Checa%20Llontop%20Luis%20Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chiang V, Gómez F, & Wackerling, P. (2016). Compromiso organizacional del funcionario municipal rural de la Provincia de Nuble, Chile. *Ciencia & trabajo*, 18(56), 134-138. Recuperado de:

<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000200010>

Chinelato, R., Tavares, O., Ferreira, M., & Valentín, F. (2020). Percepción de la política organizacional, el clima de seguridad psicológica y el compromiso laboral: un análisis de niveles cruzados utilizando un modelo lineal jerárquico. *Anal. Psicol.* 2020, vol.36, n.2, pp.348-360. Publicación electrónica del 14 de diciembre de 2020.

ISSN 1695-2294.Â

<https://dx.doi.org/10.6018/analesps.36.2.368621>.

De león, E. (2015). *Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu*. (Tesis de titulación).

Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/De%20Leon-Edy.pdf>

Díaz, R., Vara, H., Asencios, G., Chafloque, C., & Santi H. (2019). Gestión equitativa, Empoderamiento y Compromiso personal. *Revista Dimensión*

Empresarial, 17(3), 87-103. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692856320190003_00087&lang=es

Flores, L. (2017). Gestión del talento humano y su incidencia en la calidad de servicio y rentabilidad de las empresas de transporte terrestre de pasajeros interregional del sur del Perú, periodo 2015- 2016. *Revista de investigaciones de la escuela de posgrado*, 6(4), 348-361. Recuperado de <http://revistaepgunapuno.org/index.php/investigaciones/article/viewFile/130/111>

Flores, L. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 59-77. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n87/0120-8160-ean-87-59.pdf>

Gallego, M. (2017). *Estrategia de gestión de talento humano en el hotel Mansión Santa Isabella en la ciudad de Riobamba*. (Tesis de titulación). Universidad Regional Automática de los Andes, Ecuador. Recuperado de <http://45.238.216.28/bitstream/123456789/6212/1/TURHYT001-2017.pdf>

García, J., Duran, S. y Prieto, R. (2017). Políticas de gestión de talento humano para el desarrollo de competencias gerenciales en empresas metalmecánica. *Revista Face*, 17(2), 130-141. Recuperado de <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2905>

Gonzales, A. y Tapia, N. (2016). Gestión del Talento humano: herramienta clave para el desarrollo organizacional estudio en las empresas comercializadoras de electrodomésticos. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 1(1), 1-11. Recuperado

de

<https://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2016/crecimiento.html>

Gutiérrez, L. y Rico, D. (2019). Compromiso organizacional y nuevas formas de trabajo. Universidad Santo Tomás, Bogotá. Recuperado de: <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/18584?full>

Landeo, V. (2019). *La gestión del talento humano y la estrategia organizacional de los trabajadores de la empresa constructora Saga, 2017*. (Tesis de titulación) Universidad Peruana de los Andes, Perú. Recuperado de http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/917/T037_43586977_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Larico, R (2014). *“Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román”* (tesis de posgrado) San Román-Perú.

Ledesma, Z. (2019). Satisfacción y compromiso laboral del personal de salud de la micro red de San Juan Bautista – Ayacucho, 2014. *Revista Médica Basadrina*. Recuperado de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/20770014_972d57513efc95003a0ff2_fec90a12d5

Maclelland (2004). *“Comportamiento organizacional”* recuperado de https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Madero, S. y Olivas, M. (2016). Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral. *Revista Estudios gerenciales*, 32(138), 51-59. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592316000024>

Marsollier, R. (2017). Los valores y el compromiso laboral en el empleo público. *Revista Empresa y Humanismo* ISSN: 2254-6413 Recuperado de: <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/69529>

Molina, L., Briones, I. y Arteaga, H. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Revista Ciencias económicas y empresariales*, 2(4), 498-510.

Recuperado de

<https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/275/327>

More, L. (2017). *Gestión del talento humano para la mejora del desempeño laboral en la Empresa Angel Divino, Chiclayo 2016*. (Tesis de Titulación) Universidad Señor de Sipán, Perú. Recuperado

de

http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4151/More%20Mayanga.pdf?s_equence=1&isAllowed

Pedraza, M. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20), e005. Epub 18 de noviembre de 2020. Recuperado de:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S200774672020000100105&lang=es

Pico, L. (2016). La gestión del talento humano, recurso indispensable para la organización en el entorno competitivo actual. *Revista INNOVA* 1(11), 97-104. Recuperado de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6183824>

Pintado, D., & Reyes, R. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables- faceac, unprg; Lambayeque, 2017-2018. *Revista: USS-Revistas*. Recuperado de:

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/SSSU_3403f69a9ae7459c47bbbe107f939f37

- Ramírez, R., Chacón, H. y Valencia, K. (2019). Gestión del talento humano como estrategia organizacional en las pequeñas y medianas empresas. *Revista CICAG*, 16(1), 20-42. Recuperado de <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/2929/3703>
- Ramírez, R., Espíndola, C., Ruiz, G. y Huguet, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Revista Información tecnológica*, 30(6), 167-176. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>
- Ramírez, R., Espíndola, C., Ruíz, G. y Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Revista Información Tecnológica*, 30(6), 167-176. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>
- Reynaga, Y (2015), “*Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas*”. (tesis de pregrado). Andahuaylas-Perú.
- Rodríguez, J. (2015). Implementación del modelo de gestión de talento humano por competencias en una universidad de Lima Metropolitana. *Revista Propósitos y Representaciones*, 3(2), 319-401. Recuperado de <http://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/81/176>
- Rodríguez, L. (2016). *Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional* (Tesis de Maestría). Universidad Libre de Colombia. Recuperado de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9846/tesis%20de%20finitiva%2011%2009%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Rodríguez, V., y Sánchez, A. (2020). la satisfacción y el compromiso laboral de los docentes del cobach en el estado de san luis potosí – México. *Revista de ciencias sociales aplicadas*. Vol. 2 Núm. 10. Recuperado de: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/novum/article/view/86893>
- Rojas, R (2017). Satisfacción laboral e incidencia en el compromiso organizacional de docentes de centros de educación básica alternativa del ciclo avanzado de la región puno 2016. *Revista: - Científica Investigación Andina*. Recuperado de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/25212117_8df41e5c4c8e352852133c873831c552
- Salamanca, Y., Rio, A. y García, D. (2015). Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos. *Revista Suma de negocios*, 5(11), 70-77. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700217>
- Sempertegui, R. (2015). selección de personal por competencias para la gestión del talento humano. *Revista: USS-Revistas*. Recuperado de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/SSSU_840a7bf1065ce0d5694641707ca3845f
- Suárez, C (2018). Compromiso laboral y desarrollo organizacional de la oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica. *Repositorio: UPLA-Institucional*. Recuperado de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPLA_a675499214ddf92a6d9be87f_1161edfd
- Syed, A., Jamshid, A., Abbod, A., Mushtaq, A. y Muhammad, A. (2019). Impact Of Talent Management Strategies On Employee Performance Behaviour With The Mediating Role Of Talent Management Outputs. *Archives of Business Research*, 7(3), 116/124. Recovered from <http://116.203.177.230/index.php/ABR/article/view/6309/3776>

- Timana, F. y Ballesteros, Y. (2018). *Influencia de la gestión del talento humano en el rendimiento laboral del área de recursos humanos en la empresa Oxyman – Chiclayo*. (Tesis de titulación). Universidad Señor de Sipán, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/5041>
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (5ta.Ed.). Perú: Editorial San Marcos.
- Vargas A, & Machicao, C. (2020). Estudio comparativo del compromiso organizacional en trabajadores con y sin hijos, dentro de una empresa industrial en la ciudad de La Paz. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 20(20), 17-36. Recuperado en 14 de mayo de 2021, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071081X20200002_00003&lng=es&tlng=es
- Vásquez, G. (2020). Compromiso organizacional y desempeño laboral de los especialistas de educación de la dirección regional de educación de Ucayali. *Revista: Revista de Investigación Científica Cultura Viva Amazónica*. Recuperado de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/26648105_c07c1adea1818a86b451_d6a7ee9dfa80
- Vergara, M. (2019). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de Lima. *Revista: Científica de Ciencias de la Salud*. Recuperado de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/2411-0094_6280f049df11bba3f47b1544645d5eb5

ANEXOS

ANEXO N°1 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems indicadores	Escala de medición
Gestión del talento Humano	Son las capacidades y habilidades que poseen las personas dentro de una organización, para llevar acabo un mejor manejo y aumentar la productividad de la organización. Chiavenato (2014).	La primera variable, gestión del talento humano, se medirá a través de sus dimensiones, los cuales son: conocimiento, capacidades y conducción de los recursos humanos. Mediante una encuesta de 20 preguntas.	Conocimiento Capacidades Conducción de los recursos humanos	1. Técnico 2. Científico 3. Experiencia 4. Eficiencia y eficacia 5. Habilidad 6. Competitividad 7. Planificación 8. Evaluación 9. Capacitación	Likert ordinal: 1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo
	Es la responsabilidad de que emplea cada ser humano dentro de un entorno donde se encuentre, asimismo son los sentimientos y comprensión del pasado y presente, donde los colaboradores reparten responsabilidades para cumplir con sus objetivos y metas planteadas. Chiavenato (1992).	La segunda variable, compromiso laboral, se medirá a través de sus dimensiones, los cuales son los siguientes: satisfacción, motivación y clima organizacional. Del mismo modo a través de una encuesta de 20 preguntas.	Satisfacción Motivación Clima organizacional	10. Comunicación 11. Retención de clientes 12. Reclamaciones 13. Remuneración 14. Oportunidad de crecer 15. Seguridad 16. Relaciones interpersonales 17. Liberago 18. Condiciones de trabajo	Likert ordinal: 1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo

Fuente : (elaboración propia)

ANEXO N° 2 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO

“Título en mayúsculas”

OBJETIVO: Determinar la relación entre Gestión del talento humano y Compromiso laboral en Importaciones ~~Hiraka~~, Independencia, 2021.

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales deberá usted responder marcando un (X) de acuerdo con lo que considere conveniente:

1= Muy en desacuerdo

2= En desacuerdo

3= Indiferente

4= De acuerdo

5= Muy de acuerdo


Título en mayúsculas	1	2	3	4	5
SUS SUPERIORES POSEEN SOLO CONOCIMIENTOS TÉCNICOS					
LOS JEFES TIENEN LOS CONOCIMIENTOS Y ESTUDIOS SUPERIORES NECESARIOS EN SU CARGO					
ESTA DE ACUERDO CON QUE SE CONTRATEN PERSONAL SOLO POR SU EXPERIENCIA					
LA EMPRESA DEMUESTRA TENER INTERES EN SUS COLABORADORES, PARA SU DESARROLLO PERSONAL					
TENGO MAS HABILIDADES DE LO QUE REQUIERE MI TRABAJO					
LA EMPRESA LE EMPODERA EN ASUMIR ACTIVIDADES DE MAYOR RESPONSABILIDAD					
PERCIBE QUE ES COMPETITIVO EN SU ENTORNO DE TRABAJO					
LAS ESTRATEGIAS PLANTEADAS POR LA EMPRESA AYUDAN A INCREMENTAR LAS VENTAS					
LA EMPRESA EVALUA CADA AÑO EL DESEMPEÑO LABORAL DE SUS COLABORADORES					
EXISTE CAPACITACIONES PARA SU MEJOR DESEMPEÑO EN LA EMPRESA					
SE EMPLEAN METODOS Y ESTRATEGIAS DE COMUNICACION PARA LLEGAR AL PUBLICO					
LA CANTIDAD DE CLIENTES QUE VIENEN A ADQUIRIR ALGUN PRODUCTO EN LA EMPRESA ES CONSTANTE					
LOS CLIENTES SE ENCUENTRAN A GUSTO CON LOS PRODUCTOS QUE OFRECE LA EMPRESA					
LA REMUNERACION QUE ASIGNA LA EMPRESA A SUS TRABAJADORES ES JUSTA Y EQUITATIVA					
SE ENCUENTRA CONFORME CON LAS OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO EN LA ORGANIZACION					
CUENTAN CON LOS EQUIPOS DE PROTECCION NECESARIOS EN EL TRABAJO					
LA RELACION CON SUS COMPANEROS DE TRABAJO ES AGRADABLE					
LA RELACION QUE TIENE CON SUS JEFES ES CORDIAL					
LAS DECISIONES QUE TOMA EL LIDER EN SU EQUIPO DE TRABAJO AYUDAN HA MEJORAR SU ENTORNO					
LAS CONDICIONES DE TRABAJO SON FAVORABLES Y AYUDAN EN SU DESEMPEÑO LABORAL					

ANEXO N° 3 VALIDEZ DEL INSTRUMENTO


MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Gestión del talento humano y compromiso laboral en Importaciones Hiraoka, Independencia, 2020"							
Apellidos y nombres del investigador: Surichaqui Jamjachi Deymer Luis							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Julio Manrique Cespedes							
ASPECTO POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	
Gestión del talento humano	Conocimiento	Técnico	Sus superiores poseen solo conocimientos técnicos	LIKERT: Ordinal 1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
		científico	Los jefes tienen los conocimientos y estudios superiores necesario en su cargo		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Experiencia	Está de acuerdo con que se contraten personal, solo por sus experiencias		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Capacidades	Eficiencia y eficacia	La empresa demuestra tener interés en sus colaboradores, para su desarrollo personal		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Habilidad	Tengo más habilidades de lo que posee mi trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Competitividad	La empresa le empodera en asumir actividades de mayor responsabilidad		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Conducción de los recursos humanos	Planificación	Evaluación		Percibe que es competitivo en su entorno	<input checked="" type="checkbox"/>	
					Las estrategias planteadas por la empresa ayudan a incrementar las ventas	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Conducción de los recursos humanos	Evaluación		La empresa evalúa cada año el desempeño laboral de sus colaboradores	<input checked="" type="checkbox"/>	
					Existen capacitaciones para su mejor desempeño en la empresa	<input checked="" type="checkbox"/>	
Firma del experto:							
					Fecha 27/11/2020		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Gestión del talento humano y compromiso laboral en Importaciones Hiraoka, Independencia, 2020"							
Apellidos y nombres del investigador: Surichaqui Jamiachi Deymer Luis							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Julio Manrique Cespedes							
ASPECTO POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
	Satisfacción	Comunicación	Se emplean métodos y estrategias de comunicación para llegar al público	LIKERT: Ordinal 1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	✓		
		Retención de clientes	La cantidad de clientes que vienen a adquirir algún producto en la empresa es constante		✓		
		Reclamaciones	Los clientes se encuentran a gusto con los productos que ofrece la empresa		✓		
Compromiso laboral	Motivación	Remuneración	La remuneración que asigna la empresa a sus trabajadores es justa y equitativa		✓		
		Oportunidad de crecer	Se encuentra conforme con las oportunidades de crecimiento en la organización		✓		
		Seguridad	Cuentan con los equipos de protección necesarios en el trabajo		✓		
Clima organizacional		Relaciones interpersonales	La relación con sus compañeros de trabajo es favorable		✓		
		Liderazgo	La relación que tiene con su jefe es cordial		✓		
		Condiciones de trabajo	Las decisiones que toma el líder en su equipo de trabajo ayudan a mejorar su entorno Las condiciones de trabajo son favorables y ayudan en su desempeño laboral		✓		
Firma del experto:			Fecha <u>27</u> / <u>11</u> / <u>2020</u>				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Gestión del talento humano y compromiso laboral en Importaciones Hiraoka, Independencia, 2020"									
Apellidos y nombres del investigador: Surichaqui Jamjachi Deymer Luis									
Apellidos y nombres del experto: <i>Dr. CARDEVAL SAAVEDRA ABRAM</i>									
ASPECTO POR EVALUAR									
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS		
Gestión del talento humano	Conocimiento	Técnico	Sus superiores poseen solo conocimientos técnicos	LIKERT: Ordinal 1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>				
		científico	Los jefes tienen los conocimientos y estudios superiores necesario en su cargo		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Experiencia	Está de acuerdo con que se contraten personal, solo por sus experiencias		<input checked="" type="checkbox"/>				
	Capacidades	Eficiencia y eficacia	La empresa demuestra tener interés en sus colaboradores, para su desarrollo personal			<input checked="" type="checkbox"/>			
		Habilidad	Tengo más habilidades de lo que posee mi trabajo			<input checked="" type="checkbox"/>			
		Competitividad	La empresa le empodera en asumir actividades de mayor responsabilidad			<input checked="" type="checkbox"/>			
	Conducción de los recursos humanos	Planificación	Planificación		Percibe que es competitivo en su entorno		<input checked="" type="checkbox"/>		
					Las estrategias planteadas por la empresa ayudan a incrementar las ventas		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Evaluación	Evaluación		La empresa evalúa cada año el desempeño laboral de sus colaboradores		<input checked="" type="checkbox"/>		
					Existe capacitaciones para su mejor desempeño en la empresa		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto: 				Fecha <u>11</u> / <u>11</u> / <u>2020</u>					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Gestión del talento humano y compromiso laboral en Importaciones Hiraoka, Independencia, 2020"						
Apellidos y nombres del investigador: Surichaqui Jamjachi Deymer Luis						
Apellidos y nombres del experto: Dr. CORDERO SAAVEDRA ABRAHAM						
ASPECTO POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE / OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Compromiso laboral	Satisfacción	Comunicación	Se emplean métodos y estrategias de comunicación para llegar al público	LIKERT: Ordinal 1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	✓	
		Retención de clientes	La cantidad de clientes que vienen a adquirir algún producto en la empresa es constante		✓	
		Reclamaciones	Los clientes se encuentran a gusto con los productos que ofrece la empresa		✓	
	Motivación	Remuneración	La remuneración que asigna la empresa a sus trabajadores es justa y equitativa		✓	
		Oportunidad de crecer	Se encuentra conforme con las oportunidades de crecimiento en la organización		✓	
	Clima organizacional	Seguridad	Cuentan con los equipos de protección necesarios en el trabajo		✓	
		Relaciones interpersonales	La relación con sus compañeros de trabajo es favorable		✓	
		Liderazgo	La relación que tiene con su jefe es cordial		✓	
		Condiciones de trabajo	Las decisiones que toma el líder en su equipo de trabajo ayudan a mejorar su entorno		✓	
			Las condiciones de trabajo son favorables y ayudan en su desempeño laboral		✓	
Firma del experto:			Fecha 21/11/2020			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Gestión del talento humano y compromiso laboral en Importaciones Hiraoka, Independencia, 2020"								
Apellidos y nombres del investigador: Surichaqui Jamjachi Deymer Luis								
Apellidos y nombres del experto: Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa								
ASPECTO POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO					
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
Gestión del talento humano	Conocimiento	Técnico	Sus superiores poseen solo conocimientos técnicos	LIKERT: Ordinal 1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	✓			
		científico	Los jefes tienen los conocimientos y estudios superiores necesario en su cargo		✓			
		Experiencia	Está de acuerdo con que se contraten personal, solo por sus experiencias		✓			
	Capacidades	Eficiencia y eficacia	Habilidad		La empresa demuestra tener interés en sus colaboradores, para su desarrollo personal	✓		
					Tengo más habilidades de lo que posee mi trabajo	✓		
		Competitividad	Competitividad		La empresa le empodera en asumir actividades de mayor responsabilidad	✓		
					Percibe que es competitivo en su entorno	✓		
	Conducción de los recursos humanos	Conducción de los recursos humanos	Planificación		Las estrategias planteadas por la empresa ayudan a incrementar las ventas	✓		
			Evaluación		La empresa evalúa cada año el desempeño laboral de sus colaboradores	✓		
			Conducción de los recursos humanos		Existe capacitaciones para su mejor desempeño en la empresa	✓		
Firma del experto:			Fecha 12 / 12 / 2020					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Gestión del talento humano y compromiso laboral en importaciones Hiraoka, Independencia, 2020"						
Apellidos y nombres del investigador: Surichaqui Jamjachi Deymer Luis						
Apellidos y nombres del experto: Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa						
ASPECTO POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE / OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Compromiso laboral	Satisfacción	Comunicación	Se emplean métodos y estrategias de comunicación para llegar al público	LIKERT: Ordinal 1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	✓	
		Retención de clientes	La cantidad de clientes que vienen a adquirir algún producto en la empresa es constante		✓	
		Reclamaciones	Los clientes se encuentran a gusto con los productos que ofrece la empresa		✓	
	Motivación	Remuneración	La remuneración que asigna la empresa a sus trabajadores es justa y equitativa		✓	
		Oportunidad de crecer	Se encuentra conforme con las oportunidades de crecimiento en la organización		✓	
	Clima organizacional	Seguridad	Cuentan con los equipos de protección necesarios en el trabajo		✓	
		Relaciones interpersonales	La relación con sus compañeros de trabajo es favorable		✓	
	Liderazgo	Las decisiones que toma el líder en su equipo de trabajo ayudan a mejorar su entorno	✓			
	Condiciones de trabajo	Las condiciones de trabajo son favorables y ayudan en su desempeño laboral	✓			
Firma del experto:						
						Fecha _12_ / _12_ / _2020_

ANEXO N° 4 CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.881	20

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos	Válido	20 100,0
	Excluido ^a	0 .0
	Total	20 100,0

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

TABLA DE CONFIABILIDAD

Rango	Confiabilidad
0.81-1.00	Muy Alta
0.61-0.80	Alta
0.41-0.60	Media
0.21-0.40	Baja
0.00-0.20	Muy Baja

fuentes: Adaptado de Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Interpretación: La confiabilidad del instrumento se obtuvo mediante el estadístico de alfa de Cronbach en base a una encuesta piloto de 20 colaboradores y el procesamiento respectivo en el programa estadístico SPSS, el resultado de dicha acción es de 0.881 donde se tiene una confiabilidad del instrumento muy alta.

ANEXO N° 5 CONSENTIMIENTO INFORMADO

Lima 13 de 05 del 2021

PERMISO DE LA EMPRESA

“Importaciones Hiraoka, Independencia”

Por medio del presente, reciba mi más cordial saludo y al mismo tiempo se le brinda la autorización a: Deymer Luis Surichaqui Jamjachi con DNI. 48239127, a realizar las investigaciones correspondientes con el fin de poder realizar su trabajo de tesis titulado: Gestión del talento humano y Compromiso laboral en Importaciones Hiraoka, Independencia, 2021.

Sin otro particular me despido.

Atentamente,

*Victor Alfonso
Yupangui Ramirez*
 **IMPORTACIONES
HIRAOKA** S.p.A.

NOMBRE DE LA EMPRESA

4.2 Inferenciales

Tabla N° 3

Tabla de inferencial

-1.00 =	Correlación negativa perfecta. (“A mayor X, menor Y”, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica “A menor X, mayor Y”.
-0.90 =	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75 =	Correlación negativa considerable.
-0.50 =	Correlación negativa media.
-0.25 =	Correlación negativa débil.
-0.10 =	Correlación negativa muy débil.
0.00 =	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10 =	Correlación positiva muy débil.
+0.25 =	Correlación positiva débil.
+0.50 =	Correlación positiva media.
+0.75 =	Correlación positiva considerable.
+0.90 =	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00 =	Correlación positiva perfecta (“A mayor X, mayor Y” o “A menor X, menor Y”, de manera proporcional. Cada vez que X, aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante).

Nota: La tabla de coeficiente de correlación según como se muestra, fue tomado del libro de metodología científica de Hernández, Fernández & Baptista (2014).

Condiciones

Condiciones	
•	Sig T = 5%
•	Nivel de aceptación 95%, $z = 1,96$
•	H_0 = Hipótesis nula
•	H_a = Hipótesis alterna

Nota: Las condiciones y reglas de decisión según como se muestra, fue tomado del libro de metodología científica de Hernández, Fernández & Baptista (2014).

Regla de decisión

Regla de decisión	
•	Si valor $p > 0.05$, se acepta la H_0 y se rechaza la H_a .
•	Si valor $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

Nota: Las condiciones y reglas de decisión según como se muestra, fue tomado del libro de metodología científica de Hernández, Fernández & Baptista (2014).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DAVILA ARENAZA VICTOR DEMETRIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO LABORAL EN IMPORTACIONES HIRAOKA, INDEPENDENCIA, 2021", cuyo autor es SURICHAQUI JAMJACHI DEYMER LUIS, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 08 de Julio del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DAVILA ARENAZA VICTOR DEMETRIO DNI: 08467692 ORCID 0000-0002-8917-1919	Firmado digitalmente por: VDAVILAA el 11-07-2021 22:25:24

Código documento Trilce: TRI - 0124374