



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión del talento humano y compromiso laboral del  
colaborador en Servopack Electric E.I.R.L., Ate 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFECIONAL DE:**

**Licenciada en Administración**

**AUTORA:**

Ramos Solano, Ruth Noemi (ORCID: 0000-0002-0784-0876)

**ASESOR:**

Mg. Cervantes Ramón Edgard Francisco (ORCID: 0000-0003-1317-6008)

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

El presente trabajo se la dedico a mis padres Gregoria Solano y Zenón Ramos, por sus palabras de aliento para salir adelante con mis estudios, por darme lo mejor y a mi pareja Jean Palomino quien estuvo apoyándome en todo momento hasta cumplir uno de mis objetivos.

### **Agradecimiento**

A mis padres por demostrarme su brillante ejemplo de superación, de la misma manera a mi asesor de tesis, por su experiencia y apoyarnos en la elaboración de nuestra investigación.

## Índice de contenidos

Caratula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGIA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	13
3.2. Variable y operacionalización .....	14
3.3. Población, muestra y muestreo .....	15
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	16
3.5. Procedimientos .....	20
3.6. Método de análisis de datos .....	20
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS .....	22
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES .....	40
Referencias .....	41
ANEXO.....	45
Anexo N° 1: Matriz de operacionalización de las variables .....	45
Anexo N° 2: Nivel de confiabilidad de instrumento .....	47
Anexo N° 3: Coeficiente de correlación .....	48
Anexo N° 4: Validación del instrumento.....	49
Anexo N° 5: Instrumento de recolección de datos.....	55
Anexo N° 6: Matriz de datos .....	57
Anexo N° 7: Documento de autorización.....	59
Anexo N° 8: Captura pantalla de turnitin .....	60

## Índice de tablas

Tabla 1 <i>Información de expertos designados para validación</i> .....	17
Tabla 2 <i>Validación de expertos: Gestión del talento humano</i> .....	17
Tabla 3 <i>Validación de expertos: Compromiso laboral</i> .....	18
Tabla 4 <i>Estadística de fiabilidad general</i> .....	19
Tabla 5 <i>Estadística inferencial de la variable Gestión del talento humano</i> .....	19
Tabla 6 <i>Estadística inferencial de la variable Compromiso laboral</i> .....	19
Tabla 7 <i>Resultado descriptivo de la primera variable: Gestión del talento humano</i> .....	22
Tabla 8 <i>Resultado descriptivo de la segunda variable: Compromiso laboral</i> .....	23
Tabla 9 <i>Resultado descriptivo de Reclutamiento de personal</i> .....	24
Tabla 10 <i>Resultado descriptivo de Desempeño laboral</i> .....	25
Tabla 11 <i>Resultado descriptivo de Capacitaciones</i> .....	26
Tabla 12 <i>Resultado descriptivo de Sistema de compensaciones</i> .....	27
Tabla 13 <i>Cuadro de prueba de normalidad</i> .....	28
Tabla 14 <i>Prueba de hipótesis general</i> .....	29
Tabla 15 <i>Prueba de hipótesis entre reclutamiento personal y compromiso laboral</i> .....	30
Tabla 16 <i>Prueba de hipótesis entre desempeño laboral y compromiso laboral</i> ...	31
Tabla 17 <i>Prueba de hipótesis entre capacitaciones y compromiso laboral</i> .....	32
Tabla 18 <i>Prueba de hipótesis entre sistema de compensaciones y compromiso laboral</i> .....	33

## Índice de figuras

Figura 1. Gestión del talento humano .....	22
Figura 2. Compromiso laboral .....	23
Figura 3. Reclutamiento de personal.....	24
Figura 4. Desempeño laboral .....	25
Figura 5. Capacitaciones.....	26
Figura 6. Sistema de compensaciones .....	27

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre gestión del talento humano y el compromiso laboral del colaborador en Servopack Electric E.I.R.L., Ate 2021. Se aplicó una metodología de nivel correlacional, con un enfoque cuantitativo, tipo aplicada y de diseño no experimental de corte transversal, la población fue de 35 colaboradores. Se utilizó la técnica de la encuesta por medio del cuestionario que fueron validados por expertos y el Alfa de Cronbach. Se obtuvo como resultado un Rho de Spearman de 0,537 indicando que tiene una relación positiva considerable entre las variables de estudio, además un nivel de sig. (bilateral) = 0,001, que indica que existe relación entre las variables. Se concluyó que, al realizar un buen reclutamiento del personal, desempeño laboral, capacitaciones y sistema de compensaciones que a través de la GTH se lograra tener un mayor compromiso por parte del colaborador hacia la empresa.

**Palabras clave:** Gestión del talento humano, compromiso laboral, reclutamiento de personal y capacitaciones.

## ABSTRAC

The general objective of the research was to determine the relationship between human talent management and the employee's work commitment in Servopack Electric EIRL, Ate 2021. A correlational level methodology was applied, with a quantitative approach, applied type and non-experimental design of cut cross-sectional, the population was 35 collaborators. The survey technique was used by means of the questionnaire that was validated by experts and Cronbach's Alpha. A Spearman Rho of 0.537 was obtained as a result, indicating that it has a considerable positive relationship between the study variables, in addition to a level of sig. (bilateral) = 0.001, which indicates that there is a relationship between the variables. It was concluded that, by carrying out a good recruitment of personnel, work performance, training and compensation system that through the GTH it will be possible to have a greater commitment on the part of the collaborator towards the company.

**Keywords:** Human talent management, work commitment, personnel recruitment and training.



## **I. INTRODUCCIÓN**

De acuerdo a las investigaciones que se han realizado, el área de RRHH tiene falencias a pesar de ser un punto muy importante, puesto que el recurso humano es esencial para desarrollar las actividades empresariales, es por ellos que se debe contar con un área específica encargada de esto. La GTH es una suma de técnicas que tiene la empresa para divulgar, atraer, evaluar, perfeccionar, motivar y retener al personal; en este caso se debe desarrollar un plan para que el personal este calificado para desarrollar un trabajo, tener constante capacitación, así como también mostrarle que no solo es una retroalimentación, sino que es tener el éxito personal. Es de suma importancia que las empresas se den cuenta que la globalización está en constante avance y que da un impacto positivo al tener personal calificado y comprometido con las metas de la empresa, es por eso que se debe integrar un área en específico y que encargue de preparar al personal a un mundo competitivo.

A nivel mundial, mediante investigaciones pasadas, la gran mayoría de países señala que son las pequeñas y microempresas, a falta de una fluidez económica, no implementan el área de GTH. Asimismo, se debe convencer a los empleadores sobre los beneficios que trae contar con dicha área.

En una economía globalizada una de las ventajas competitivas de los países se centra en “el personal”, las exigencias de la globalización que determinan los cambios en el mercado laboral, han incitado a las empresas y a las personas a ser más competitivos. Las organizaciones de hoy pueden utilizar el talento de sus miembros para afrontar los desafíos de manera más eficaz, así mismo, es importante indicar que a partir de la década de los 70, toma importancia la GTH en el plano organizacional. (Cejas, Vasquez, Chirinos, Hernandez, Sandoval, Lozada, y Anzola, 2017)

A nivel nacional; las organizaciones públicas como privadas buscan el talento de las personas para lograr mejores resultados, asignando a las personas idóneas en los puestos de trabajo, así como en la asignación de tareas Vera, (2018). Nos da entender que esta área se encarga de buscar al personal teniendo en cuenta un perfil para el puesto de trabajo y que a este se le dé la oportunidad de mejorar a través de las capacitaciones.

A nivel local; Servopack Electric E.I.R.L. es una empresa orientada a brindar el servicio técnico con más de 6 años en el sector de las industrias plásticas, se observa que cuenta con problemas referente al área de RRHH, esto se debe a que el personal no posee los conocimientos requeridos o básicos para encontrarse laborando y a consecuencia no vemos un compromiso con empresa. La empresa Servopack Electric E.I.R.L. debe contar con el compromiso de los colaboradores, para esto tanto el gerente y los encargados deben demostrar que su trabajo es importante, hacer que se involucren más con lo que realizan día a día, que sepan el objetivo de la empresa y juntos ganaremos.

Seguidamente se dio la formulación del problema general de la investigación:

¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y compromiso laboral del colaborador en Servopack Electric E.I.R.L., Ate 2021?

También se presenta los problemas específicos definidos:

- ¿Cuál es la relación entre el reclutamiento de personal y el compromiso laboral del colaborador en Servopack Electric E.I.R.L., Ate 2021?
- ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y el compromiso laboral del colaborador en Servopack Electric E.I.R.L., Ate 2021?
- ¿Cuál es la relación entre capacitaciones y el compromiso laboral del colaborador en Servopack Electric E.I.R.L., Ate 2021?
- ¿Cuál es la relación entre el sistema de compensaciones y el compromiso laboral del colaborador en Servopack Electric E.I.R.L., Ate 2021?

La justificación del estudio se presenta en 4 criterios para conocer más a fondo del porque realizar la investigación.

- Justificación teórica, el trabajo se orienta a dar a conocer la relación entre GTH y el compromiso laboral, esta investigación se respalda con estudios, lo que permite la utilización de los resultados obtenidos para un estudio futuro. Y a la vez detallar mejor la correlación que existe entre las variables.

- Justificación práctica, el propósito del estudio fue dar a entender si los colaboradores cuentan con un área encargada de la GTH, repercutiendo en el compromiso laboral en Servopack Electric E.I.R.L..
- Justificación social, el estudio ayudo a diagnosticar como se encuentra la GTH de la empresa y como favorecería a los colaboradores, generando un mayor compromiso.
- Justificación metodológica, es una investigación correlacional puesto que busca la relación de las variables GTH y el compromiso laboral de los colaboradores, esta relación fue posible ya que se usó la técnica de recaudación de información mediante la encuesta, como herramienta se utilizará el cuestionario, los resultados podrán ser utilizados en próximas investigaciones.

Como objetivo general fue:

Determinar la relación entre gestión del talento humano y el compromiso laboral del colaborador en Servopack Electric E.I.R.L., Ate 2021.

Por consiguiente, los objetivos específicos planteados son:

- Identificar la relación entre el reclutamiento de personal y el compromiso laboral del colaborador en Servopack Electric E.I.R.L., Ate 2021.
- Identificar la relación entre el desempeño laboral y el compromiso laboral del colaborador en Servopack Electric E.I.R.L., Ate 2021.
- Identificar la relación entre capacitaciones y el compromiso laboral del colaborador en Servopack Electric E.I.R.L., Ate 2021.
- Identificar la relación entre el sistema de compensaciones y el compromiso laboral del colaborador en Servopack Electric E.I.R.L., Ate 2021.

Prosiguiendo con la investigación se tuvo como hipótesis general:

Existe relación entre gestión del talento humano y el compromiso laboral del colaborador en Servopack Electric E.I.R.L., Ate 2021.

De la misma manera se planteó las hipótesis específicas:

- Existe la relación entre el reclutamiento de personal y el compromiso laboral del colaborador en Servopack Electric E.I.R.L., Ate 2021.
- Existe la relación entre el desempeño laboral y el compromiso laboral del colaborador en Servopack Electric E.I.R.L., Ate 2021.
- Existe la relación entre capacitaciones y el compromiso laboral del colaborador en la empresa Servopack Electric E.I.R.L., Ate 2021.
- Existe la relación entre el sistema de compensaciones y el compromiso laboral del colaborador en Servopack Electric E.I.R.L., Ate 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Para el avance de la investigación se consideró varios trabajos previos, entre ellos se nombran los antecedentes internacionales, tales como:

Para Paredes y Quiroz (2021), en su artículo *Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados*, cuyo objetivo fue determinar la relación de las variables; la investigación fue correlacional, cuantitativa, no experimental transversal en el cual tomaron 379 colaboradores. Se obtuvo como resultado un Spearman 0.294. Se concluyó que si existe relación.

Por otro lado, López (2017), en su tesis *“Análisis sobre la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores adscritos al área de auditoría de las contralorías municipales del estado Carabobo”* que consistió en observar la relación de cada variable, el estudio es correlacional, de nivel descriptivo, no experimental transversal en el cual se eligió a 40 funcionarios. Se obtuvo como consecuencia una correlación de 0.755 y una importancia estadística  $p = 0.01$ , para una interacción positiva. Se concluyó que la satisfacción tiene mucho que ver con el compromiso organizacional.

De la misma manera Martínez, (2019), en su tesis *“Relación entre motivación y rendimiento académico en estudiantes de la preparatoria oficial número 331, Zumpango, edo. México”* cuyo objetivo fue analizar la relación de las variables; es de enfoque cuantitativo, diseño transversal, correlacional para el cual tuvo un resultado de Pearson de 0.282 con significancia de 0.01 de tal forma que si existe una relación significativa.

De ello Zelada (2020), en su revista *La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en docente universitarios*, que tuvo por objetivo determinar su relación, cuya metodología es no experimental, además fue de correlacional, el estudio se realizó con 300 docentes a partir de ellos se obtuvo  $Rho=0,336$ ; y siendo un valor de  $p= 0,000<0.05$ . Se concluyó que si tiene relación pues a mayor GTH mayor satisfacción.

En tal sentido Cuenca y López (2020), en su revista *Estudio de la gestión del compromiso y cultura organizacional de Flacso*, cuyo objetivo fue analizar la

relación entre las 2 variables empleando como instrumento el cuestionario, la investigación es correlacional, no experimental haciendo uso de Pearson, se tuvo resultado de 0.05 con el cual podemos concluir que hay una correlación positiva moderada.

De la misma forma, se citan los antecedentes nacionales que nos ayudaran a poseer información más clara; como los siguientes:

Para Gonzáles (2018), en su tesis *“Relación entre gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores del centro de salud San Pedro de Piura – Perú año 2018”* cuyo objetivo único fue buscar la relación existente entre las variables. La metodología de la investigación fue deductiva, también correlacional y no experimental; se aplicó un instrumento según la escala de (Likert) para el cual se tomó en cuenta 50 trabajadores del centro de Salud. Se concluyó que no se concluyó un valor del coeficiente Rho = 0,114; asimismo, se halló un valor significativo bilateral de 0,432 el cual también indicó que no existe correlación.

Según, Manco (2018), en su tesis *“Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016”* cuyo objetivo residió en establecer la relación de las variables entre los departamentos. El estudio fue no experimental, también de corte transversal y correlacional para el cual tomaron como muestra a 98 trabajadores; de la cuales obtuvieron resultados de Spearman Rho = 0,898 y  $\alpha = 0,000$  en la que revela que existe correlación positiva fuerte.

Asimismo, Vilchez (2018), en su tesis *“Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús”* su fin fue determinar la relación que exista entre la variable uno y dos. El estudio es correlacional, enfoque cuantitativo y además de diseño no experimental donde hubo una colaboración de 50 trabajadores. Los resultados fueron validados por expertos de la autora Inca Allcahuaman del cual se obtuvo resultados en donde se manifestó que existe una relación estadística significativa de 0,000 entre cada una de las variables utilizadas.

Según Aliaga (2018), en su tesis "*Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los empleados de Interbanck agencia Huacho, 2018*" poseyó como objetivo demostrar la relación que exista entre la GTH y compromiso organizacional; la investigación es de diseño descriptivo correlaciona, no experimental y transversal y para el cual se tomó como estudio a 30 empleados a los cuales se realizó unas encuestas obteniendo como producto un coeficiente de Rho = 0,856 esto quiere decir que tiene una correlación positiva alta con referencia a sus variables.

Por consiguiente, Moza y Rojas (2019), en su tesis "*Gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza*" planteo un objetivo que reside en determinar en qué punto la aplicación de la GTL, a través el análisis corporativo predomina en el desempeño laboral. El estudio es no experimental, nivel descriptivo para el cual se tomó como población a 30 personas con 18 preguntas. Se concluyo que el resultado es de 0.92 mostrando que tiene una relación positiva considerada para las variables.

También, Ríos (2018), en su tesis "*Compromiso laboral y motivación del personal de la oficina de tesorería del Ministerio de Educación*" se propuso determinar la relación de la primera y segunda variable. Fue una investigación de un enfoque cuantitativo de diseño correlacional y no experimental el cual se encuestó a 51 trabajadores. Se concluyo que hubo relación entre las variables teniendo un Spearman ( $p=0,000 < 0,05$ ).

Siguiendo con la investigación se llegó a considerar las diversas hipótesis relacionadas al tema, dichas por distintos autores que hablan sobre las variables y dimensiones respectivamente. Inicia la primera variable, GTH.

La GTH, es aquel capital humano para una organización pues este ayuda alcanzar la competitividad puesto que el personal cuenta con varias capacidades y fortalezas, así como talentos por desarrollar, por tal motivo se le dice también que es un patrimonio principal para que se pueda alcanzar el éxito.

Según Chiavenato (citado por Pinedo y Quispe (2017)), define con un conjunto de prácticas principales y políticas para guiar los puntos de las zonas

en relación con los individuos o RRHH, donde se incluye subtemas tales como, reclutamiento, selección, capacitaciones, recompensas, así como evaluación de funcionamiento para ver en que va el avance de su desarrollo como profesional.

Así mismo Bendezú (2020), señalo que la GTL se encarga de diversos aspectos todo centrándose en el recurso humano, en buscar la manera de sacar el potencial del colaborador y así aprovecharlo.

De la misma Iscandorov, Mansuroya y Rudneva (2018), indican que es importante el desarrollo del talento de los colaboradores, pues forman en ellos un autodesarrollo ya que estos deben tomar decisiones efectivas y en muchas ocasiones en un mundo cambiante. Así como Niedźwiecka (2016), considera que la GTL actualmente es la clave para obtener y mantener una actividad de los colaboradores para sacar todo el potencial que poseen.

También Majad (2016), indica que la gestión es una filosofía pues estas componen, valores, funciones, entre otros, para así poder adaptarse a los cambios haciendo uso del recurso humano, el cual es la pieza clave de toda organización. A ello Borsic, Taco, Tamayo y Haz (2020), señalan que el personal es vital, para esto se le debe desarrollar adecuadamente para un mejor desenvolvimiento dentro de una organización.

Alvarado y Barba (2016), manifiestan que los talentos de las personas de hoy, no están determinados por el aprendizaje ya obtenido, sino por su capacidad y compromiso para aprender nuevas estrategias, más que por la riqueza del conocimiento existente en el que un individuo tiene que confiar.

Los autores Alvarado y Barba plantean las siguientes dimensiones: a) Reclutamiento de personal, b) Desempeño laboral, c) Capacitaciones y d) Sistema de compensaciones.

Respecto al reclutamiento de personal, es una serie de procesos, inicialmente diseñando un perfil en específico para el puesto de trabajo en las cuales atraes a distintos candidatos y según el perfil preparado se realiza la selección de estos para proceder a una evaluación y finalizar con su ingreso a la organización. Asimismo, Pinedo y Quispe (2017), señalan que durante el proceso de reclutamiento primeramente se atrae a los candidatos que se



encuentran disponibles para luego seguir una serie de procesos. En realidad, el reclutamiento funciona como un proceso de comunicación, en el cual se comunica y divulga oportunidades de empleo para los cuales ya se prepara una serie de procesos a seguir.

Prosiguiendo Kapur (2018), indico que el reclutamiento es el proceso donde primeramente se realiza la identificación, selección, preselección o la misma contratación del personal con el fin de cubrir un puesto disponible dentro de una organización.

En cuanto al desempeño laboral, Bang y Reio (2017), recalcan que es una serie de procedimientos estructurales y sistemáticos para medir, evaluar y detallar aquellos atributos que cuenta el personal, así como comportamientos, con la finalidad de ver que tan productivo es y de esta forma planificar para mejorar su rendimiento y que cambie a un futuro.

Según Riera, Vera y Mariscal (2020), manifiestan que el desempeño laboral busca inicialmente a la medición del desempeño o evolución que realiza los colaboradores dentro de la organización, así mismo verificar el rendimiento que tienen día a día, así como evaluar las influencias internas y externas que le afecten.

Como opinan, Yongxing, Hongfei, Baoguo y Lei (2017), sostiene que el desempeño se define como los resultados y comportamientos oficialmente requeridos para que llegue alcanzar muchos de los objetivos planteados por la empresa, asimismo detallo que para mantener un buen desempeño debería de existir un compromiso por parte del colaborador.

Respecto a las capacitaciones, Salgado, Gómez y Juan (2017), sostienen que se considera un proceso de enseñanza a corto plazo en el que se realiza planeamiento, organización, y la aplicación pues en caso del personal se te tiene que brindar información necesaria, desarrollar sus habilidades e incrementar su eficacia para alcanzar el logro personal y que este también beneficie a la organización.

Respecto a la dimensión, Barrientos, Díaz, Ledesma y Huamani (2018), muestran que para toda organización es casi obligatoria brindar capacitaciones

cada cierto tiempo para que los colaboradores ejecuten sus actividades de manera eficiente.

Así mismo Bashmakh (2019), nos dice que las organizaciones orientan un desarrollo para una dirección adecuada para el cual dan a disponibilidad a un personal quien dará las capacitaciones, así como las evaluaciones constantes para el seguimiento de los avances.

En cuanto al sistema de compensaciones, se clasifican en financieras y no financieras, en el caso económico es cuando el colaborador recibe un bono extra o comisiones durante el tiempo que trabaja; asimismo también se compensa de distinta manera como reconocimiento, oportunidad de desarrollo, entre otros.

La base del éxito de un sistema de compensaciones no se trata de brindar un mejor sueldo sino de establecer el sistema entre incentivos y compensaciones. (Estela y Hernández, 2019)

De la misma forma Cross (2019), indico que el sistema de compensaciones está siendo muy usado por recursos humanos, pues al notar la mayor participación de los colaboradores, para tener mayores oportunidades de ganar alguna compensación.

También Hong (2017), propone que, al diseñar el sistema de compensación, las empresas no solo deben considerar el valor absoluto y el valor relativo de la compensación, sino también prestar atención a la influencia de circunstancias específicas de las empresas en la brecha salarial, como las necesidades de colaboración del equipo ejecutivo, el riesgo financiero, complejidad técnica y tamaño de la empresa, etc.

Prosiguiendo, se dará a conocer la segunda variable, siendo el compromiso laboral.

Así mismo Sehunoe, Viviers y Mater (2019), señalan que el compromiso laboral ha existido desde hace tiempo, pero con el detalle que es aquí donde el personal es quien refleja ese compromiso hacia la empresa, mediante un desenvolvimiento que tiene en el campo.

De la misma forma, Benkarim y Imbeau (2021), señalaron que el compromiso se alude a un colaborador que se identifica con una empresa y desea conservar su posición en esa organización para lograr sus objetivos.

El compromiso laboral se define como la entrega y responsabilidad por parte del colaborado con su empresa para que tenga un desarrollo óptimo, además de contar con un buen ambiente y promoviendo la unión. (Flores y Pujadas, 2018)

De nuestra variable encontramos las dimensiones: a) Compromiso afectivo, b) Compromiso de continuidad y c) Compromiso normativo.

El compromiso afectivo se basa en el fuerte vínculo entre los miembros de la organización pues estos simulan ser una familia y de esta forma se desarrolle y fortalezca las emociones positivas, generando un sentido de permanencia y lealtad de esta forma la empresa cumplirá con el objetivo ya planteado. (Flores y Pujadas, 2018)

También Chiavenato nos indicó que el compromiso es emocional y que este genera estabilidad en la persona y fortalezca la relación tanto del colaborador como el del empleador. Cabe mencionar que es necesario un lazo de confianza para que este se identifique con la organización.

El compromiso de continuidad, es aquí donde se considera las mayores inversiones que realiza la empresa para retenerlo sea físico o psicológico, así como también es el valor que tiene para el sujeto y del cómo se sentiría al perder todo en caso de abandono. (Tello, 2018)

Por el texto preliminar entendemos que el compromiso de continuidad se basa más en aquello que vio o se le brindo al personal y que este no quiera separarse de lo recibido.

Citando a Dávila y Troncoso, (2018), señala que la continuidad, está ligada con la necesidad de quedarse en una entidad, por los costos o la pérdida de beneficios recibidos, que son resultantes de las inversiones personalizadas realizadas por la entidad; que se perderían si el individuo la dejara. Enfatiza que los trabajadores permanecen en la organización porque lo necesitan.

Compromiso normativo, es aquel que crea en la lealtad a la organización de manera de devolver la prestación que se hizo en un inicio o por la oportunidad recibida y la confianza que se da dentro de una organización. Ríos (2018). En otras palabras, hace más referencia para aquellos estudiantes que iniciaron su labor ahí y ya tienen un fuerte sentimiento de permanencia en la organización pues este le puso brindar el pago de una colegiatura, capacitación, oportunidad recibida entre otros.

Como opinan Dávila y Troncoso, (2018), El compromiso normativo, es aquel que refleja el sentimiento que cada individuo sienta como una obligación para estar incluido y a la vez permanecer en la empresa, es como un enlace con la empresa debido a la obligación que el empleado siente hacia ella, ya que cree que es lo correcto y lo que debe hacer.

### **III. METODOLOGIA**

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

##### **3.1.1. Enfoque**

El estudio se realizó bajo el enfoque cuantitativo, pues comprende del uso de dos variables que mediante la operacionalización se pudo medir.

Según Saleem (2018), defiende el manejo de los métodos cuantitativos, positivismo lógico; que busca las formas o razones de los fenómenos sociales, mostrando carente interés de los estados subjetivos de los individuos a través de recopilación de datos para obtener una mayor exactitud en el cálculo numérico.

##### **3.1.2. Tipo**

Según Sánchez (2018), el estudio fue de tipo aplicada o utilitaria, aprovecha los conocimientos alcanzados a través de una investigación y de esa manera se da solución inmediata. La investigación fue aplicada por cuanto buscó conocer la relación entre las variables considerando las teorías existentes.

##### **3.1.3. Nivel**

De acuerdo a Sánchez (2018), expresa que es una relación entre dos o más variables y que esta correlación puede ir desde  $-1$  que es negativa hasta  $+1$  que es positiva.

En este estudio, el trabajo será de tipo descriptivo correlacional pues se trabajó con 2 variables con el fin de medir su correlación que pueda haber entre ellas.

##### **3.1.4. Diseño**

De acuerdo a Swart, Kramer, Ratele y Seedat (2019), en los modelos no experimentales definen como la investigación que se desarrolla sin maniobrar la variable, es decir que reúnen datos en forma pasiva sin introducir cambios o tratamientos.

Según Rodríguez y Mendivelso (2018), menciona que el diseño de corte transversal se ordena generalmente como estudio observacional de base individual que tiene dos propósitos, de descripción y análisis.

El desarrollo de la siguiente investigación fue no experimental, de tal manera que no se hizo ninguna manipulación de las variables.

### **3.2. Variable y operacionalización**

Las variables del estudio son cualitativas, con un enfoque cuantitativo, pues mediante una operacionalización se podrá medir.

Según Espinoza (2019), señala que es la desintegración de los elementos que conforman las variables, estas serían las dimensiones que se dividen en indicadores con las cuales se permite una observación directa o una medición. Así mismo la operacionalización de las variables se muestra en el anexo 1.

#### **3.2.1. Gestión del talento humano**

##### **Definición conceptual**

Para Vallejo, (2016). La GTH posee como objetivo desarrollar e involucrar a los RRHH para mejorar las habilidades de todos los colaboradores de la organización. A fin de ayudarlos a desarrollar todo el potencial y enriquecer la personalidad y la motivación de cada uno pues el talento humano es muy significativo en una organización.

##### **Definición operacional**

La variable de GTH fue medida mediante la técnica de la encuesta y el cuestionario en la escala Likert, tomando en cuenta el estudio de las dimensiones: reclutamiento de personal, desempeño laboral, capacitación y sistema de compensaciones.

#### **3.2.2. Compromiso laboral**

##### **Definición conceptual**

Para Ríos (2018), determina el compromiso laboral es cuando el ayudante se siente identificado laboralmente con la organización y que este en particular participe bastante para conseguir aquel cumplimiento de las metas y objetivos enunciados por la empresa, pues esta le da la oportunidad para desarrollarse personalmente y que así de este tenga una permanencia en la organización.

##### **Definición operacional**

La variable del compromiso laboral fue medida por la técnica que es la encuesta y se hace como referencia el cuestionario que fue tipo escala Likert, tomando en cuenta el estudio de las dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

Teniendo en cuenta a Sánchez (2018), es un grupo el cual comparte características o criterios que pueden ser investigados. Por este modo permanecerán comprometidos en la hipótesis de investigación. Podemos decir que cuando tratamos de personas lo más adecuado es llamarlo población, pero si no son individuos debemos denominarlo como universo de estudio. De acuerdo con lo estipulado, la población es un grupo de elementos que comparte peculiaridad o criterios, los cuales sirven para determinar si la hipótesis de estudio se acepta o se rechaza.

Debido a que solo se enfoca a los colaboradores que se encuentran trabajando presencialmente en el taller de la empresa, la población será todos los que se encuentren en dicho espacio que son 35 colaboradores volviéndose así una población finita, distribuidos en las áreas de servicios, proyectos y administrativa.

#### **3.3.2. Criterios de selección**

##### **Inclusión**

En esta investigación se tomó en consideración como parte de la población a los colaboradores pertenecientes a las áreas de servicios, proyectos y administrativa de la empresa Servopack Electric E.I.R.L..

##### **Exclusión**

En el estudio no se tomó en cuenta como población aquel individuo que no se encuentre trabajando presencialmente dentro de la empresa o aquel personal que aún se encuentra en periodo de prueba.

#### **3.3.3. Muestra**

De acuerdo a Saleem (2018), cuando se estructura la investigación, se determina cuál será población puesto que es donde se pretende evaluar las interrogantes. Según lo manifestado, al estructurar la investigación se tiene que definir la población de estudio y sacar la muestra, puesto que esta servirá para deducir la problemática a investigar. De esta manera al considerar a la totalidad de los colaboradores, que son 35, estas se considerasen como una muestra censal.

Según Romani (2018), señalo que una muestra censal es en la cual cada uno de las unidades de estudio son tomadas en cuenta para la muestra. Dado que la población es pequeña y solo está constituida con 35 trabajadores, estos serán encuestados en su totalidad y en consecuencia la investigación tendrá una característica de muestra censal.

#### **3.3.4. Unidad de análisis**

La unidad de análisis para la investigación fueron cada uno de los trabajadores que se encuentran laborando presencialmente en la empresa Servopack Electric E.I.R.L..

### **3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **3.4.1. Técnica**

Así mismo Gallardo (2017), detallo que la información recogida mediante procedimientos ya estandarizados para que a cada individuo se le realicen las mismas preguntas, pretendiendo saber aspectos referentes de los grupos. También, es un recurso básico que ayuda a comprender el objeto de estudio

La técnica que se aplicó en el estudio es la encuesta mediante el cuestionario en el cual todos los participantes respondieron las mismas preguntas.

#### **3.4.2. Instrumentos de recolección de datos**

De la misma manera Gallardo (2017), señalo que es un conjunto de preguntas ya estructuradas y ordenadas con coherencia que tienen que ser expresados con lenguaje claro y sencillo, el cual permitirá la recolección de datos relacionada



con los objetivos. El instrumento relaciona el planteamiento del problema con las respuestas obtenidas de la muestra.

El cuestionario que se aplicó en la investigación fue la escala Likert; que se basa en una serie de elementos de ítems mostrados en forma de afirmaciones en el cual se pide una respuesta personal de cada uno de los individuos. Romani (2018)

### **Validez**

El instrumento de investigación se validará a través del Juicio de expertos, que serán 3 docentes de la Escuela de Administración de la UCV. Saleem (2018), manifiesta que la validez de un instrumento consta que se tiene que medir la “autenticidad”, al dar por estimado la validez se necesita corroborar a ciencia cierta la peculiaridad o características que se quiere examinar.

### **Tabla 1**

*Información de expertos designados para validación*

Nro.	Nombres
1	Dr. Bardales Cardenas Miguel
2	Mg. Masias Fernandez Mery Gemeli
3	Mg. Farro Ruiz Lizet Malena

Vistos los datos de la tabla 1, revela la información correspondiente de los 3 expertos que validaron el instrumento con gran cuidado.

### **Tabla 2**

*Validación de expertos: Gestión del talento humano*

Criterio	Exp. 1	Exp. 2	Exp. 3	Total
Claridad	85%	85%	885	258%
Objetividad	885	88%	925	268%
Pertinencia	85%	85%	855	255%
Actualidad	90%	90%	90%	270%
Organización	90%	90%	90%	270%
Suficiencia	85%	85%	86%	256%
Intencionalidad	78%	85%	90%	253%
Consistencia	84%	86%	84%	254%
Coherencia	85%	85%	85%	255%
Metodología	90%	90%	90%	270%
			<b>TOTAL</b>	2609%
			<b>CV</b>	86.97%

Vistos los datos de la tabla 2, revela la validez del promedio conseguido de la evaluación por el juicio de expertos de este instrumento, teniendo como resultado un 86.97% que corresponde a la primera variable de estudio y al cual indica que el instrumento tiene fiabilidad para su aplicación.

**Tabla 3**

*Validación de expertos: Compromiso laboral*

Criterio	Exp. 1	Exp. 2	Exp. 3	Total
Claridad	85%	85%	85%	255%
Objetividad	87%	87%	91%	265%
Pertenencia	85%	85%	88%	258%
Actualidad	90%	90%	90%	270%
Organización	90%	90%	90%	270%
Suficiencia	85%	85%	85%	255%
Intencionalidad	85%	85%	85%	255%
Consistencia	87%	85%	92%	264%
Coherencia	86%	85%	92%	263%
Metodología	90%	90%	92%	272%
			<b>TOTAL</b>	2627%
			<b>CV</b>	87.57%

Vistos los datos de la tabla 3, revela la validez del promedio obtenido de la evaluación por el juicio de expertos de este instrumento, teniendo como resultado un 87,57% que corresponde a la segunda variable de estudio y al cual indica que el instrumento tiene fiabilidad para su aplicación.

### **Confiabilidad**

De esta manera Gallardo (2017), describe que la confiabilidad también se puede denominar como precisión, que pertenece al punto con que los puntajes de una medición se encuentran libre de error. Es decir que en la investigación la confiabilidad se hizo mediante el Alfa de Cronbach. Para considerar confiable el instrumento este deberá tener un nivel de 0.70 dentro de una escala de valoración de 0 a 1. (Ver anexo 2)

#### **Tabla 4**

*Estadística de fiabilidad general*

Alfa de Cronbach	Número de elemento
,952	31

Vistos los datos de la tabla 4, al aplicar el  $\alpha$ , se consiguió un valor de 0,952 lo que indica que la escala de confiabilidad se halla en un nivel de confiabilidad perfecta para una adecuada investigación.

#### **Tabla 5**

*Estadística inferencial de la variable Gestión del talento humano*

Alfa de Cronbach	Número de elementos
,905	17

Vistos los datos de la tabla 5, al aplicar el  $\alpha$ , para la primera variable se consiguió un valor de 0,905 lo que indica que la escala de confiabilidad se localiza en un nivel de confiabilidad perfecta para una adecuada investigación.

#### **Tabla 6**

*Estadística inferencial de la variable Compromiso laboral*

Alfa de Cronbach	Número de elementos
,904	14

Vistos los datos de la tabla 6, al aplicar el  $\alpha$ , para la segunda variable se consiguió un valor de 0,904 lo que indica que la escala de confiabilidad se localiza en un nivel de confiabilidad perfecta para una adecuada investigación.

### **3.5. Procedimientos**

En este estudio, para conservar los datos más organizados se ejecutó la matriz de operacionalización de las variables, las cuales ayudará a detallar las dos variables como también las dimensiones e indicadores planteadas del cual saldrá las interrogantes. Prosiguiendo se realizó el cuestionario con 31 preguntas con la escala Likert a los colaboradores de las áreas de servicios, proyectos y administrativa de la empresa Servopack Electric E.I.R.L..

Después que se aplicó la encuesta, se ordenó los resultados en la base de datos puesto en el Software Excel, donde después se pasó por el programa SPSS y que este arroje información mediante tablas, gráficos y estadísticas descriptivas e inferencial.

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

El análisis de datos se dio a través de las siguientes estadísticas:

#### **3.6.1. Análisis de datos descriptivo**

Esta información recopilada de las encuestas se pasó por el Software SPSS V25 que permitió una facilidad de traducción de los resultados a través de tablas y gráficos.

Asimismo, Salazar y Castillo (2018), señalan que es una recolección de datos obtenidos y que con dicha información se puede analizar los resultados o reportes dependiendo la necesidad.

#### **3.6.2. Análisis de datos inferencial**

Los datos inferenciales proceden del calculo que arrojó los resultados da la población, el estadístico que se utilizó dependió de la prueba de normalidad que se obtuvo en el desarrollo de la tesis.

Según Salazar y Castillo (2018), el análisis de datos inferenciales es que pretende obtener conclusiones valiéndose de los datos arrojados de una muestra encuestada.

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación se realizó bajo los lineamientos establecidos por la normativa de la UCV, además la investigación se hizo bajo un estricto y riguroso cumplimiento de la norma APA, además respetando los derechos de autor que se nombran en la investigación. En el instante que se aplicó la encuesta con el cuestionario toda la información hallada fue confidencial sin perjudicar a ningún colaborador, todo esto se ejecutó con pleno consentimiento de la empresa, de tal manera que se muestra el nivel de ética profesional.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Estadística descriptiva

Tabla 7

Resultado descriptivo de la primera variable: Gestión del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi nunca	2	5.7	5.7
	A veces	8	22.9	28.6
	Casi siempre	23	65.7	94.3
	Siempre	2	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0

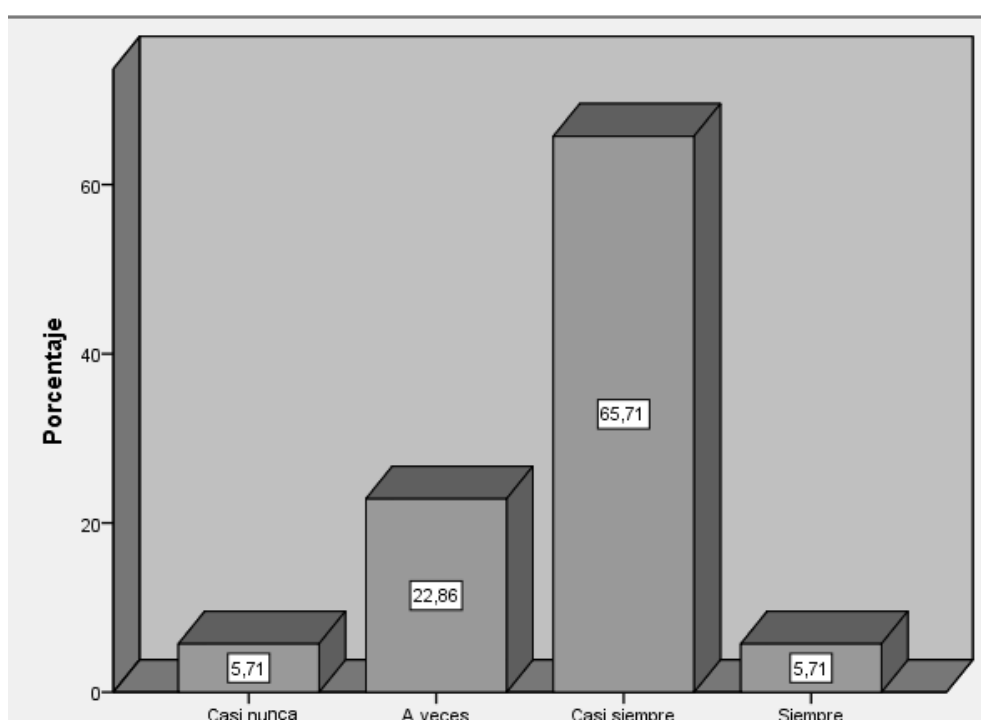


Figura 1. Gestión del talento humano

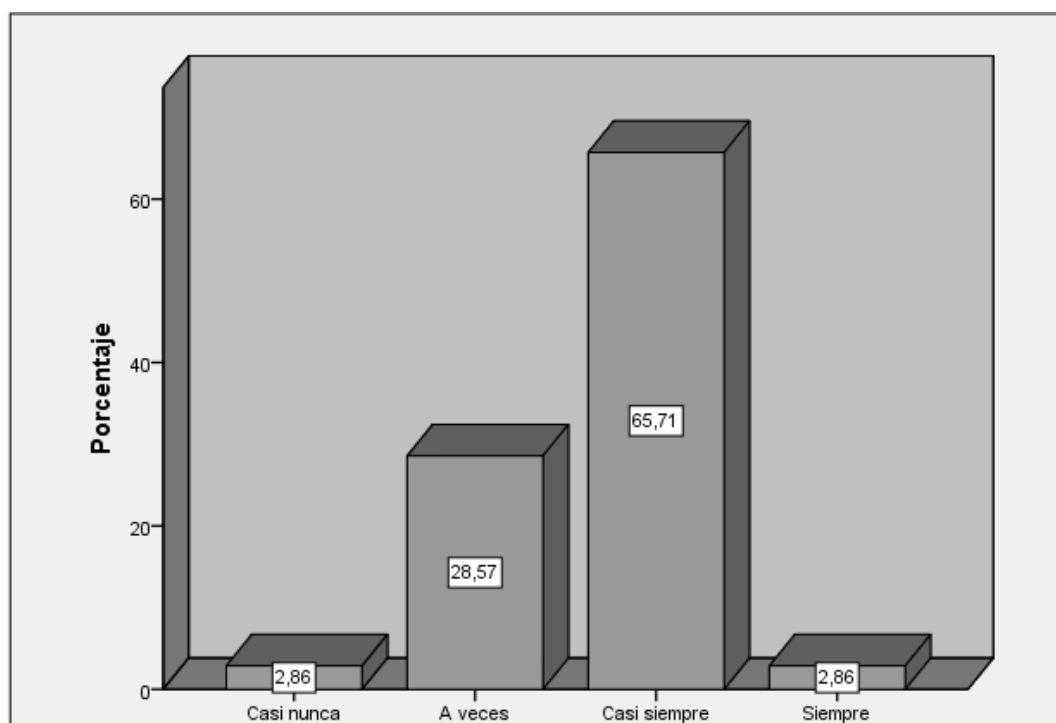
Interpretación:

En la tabla 7 y aquel gráfico plasmado en la figura 1, se aprecia que, de un total de 35 encuestados, el 5,71% respondió que siempre, el 65,71% indicó casi siempre, el 22,86% a veces y el 5,71% casi nunca. Conforme a los resultados de la primera variable, se da a entender que por lo general los colaboradores sienten que si hay una buena GTH.

**Tabla 8**

*Resultado descriptivo de la segunda variable: Compromiso laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi nunca	1	2.9	2.9
	A veces	10	28.6	31.4
	Casi siempre	23	65.7	97.1
	Siempre	1	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0



**Figura 2.** *Compromiso laboral*

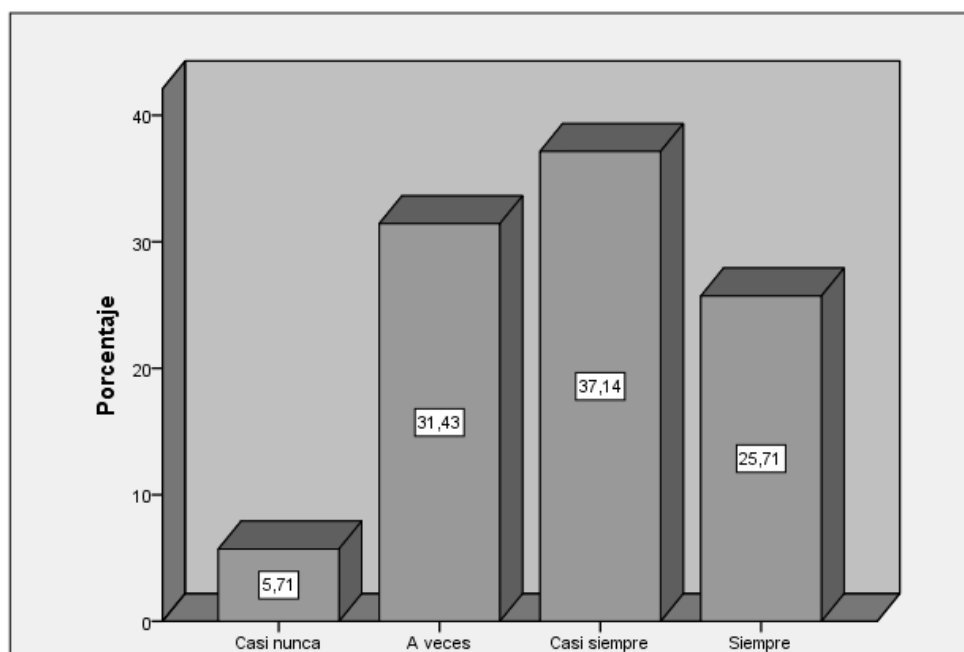
Interpretación:

Mediante la tabla 8 y la figura 2, los productos conseguidos de la segunda variable del total de encuestados que son 35, es que 2,86% respondieron siempre, el 65,71% señalaron casi siempre, el 28,57% indicaron que a veces y 2,86% casi nunca. Por lo tanto, podemos deducir que si existe compromiso por parte de los colaboradores hacia la empresa.

**Tabla 9**

*Resultado descriptivo de Reclutamiento de personal*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi nunca	2	5.7	5.7
	A veces	11	31.4	37.1
	Casi siempre	13	37.1	74.3
	Siempre	9	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0



**Figura 3.** *Reclutamiento de personal*

Interpretación:

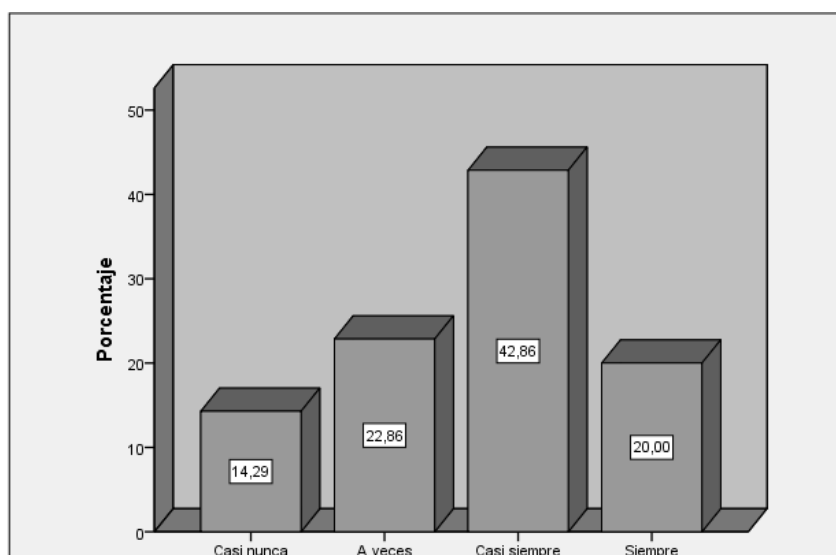
Con la tabla 9 y lo plasmado en la figura 3, los resultados conseguidos de la primera dimensión, del total de encuestados que son 35, se obtuvo que el 25,71% respondieron siempre, el 37,14% señaló casi siempre, el 31,43% indicaron que a veces y 5,71% casi nunca. Por lo tanto, podemos deducir que los colaboradores tienen conocimiento de algunos pasos que realiza la empresa para el reclutamiento de personal.



**Tabla 10**

*Resultado descriptivo de Desempeño laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi nunca	5	14.3	14.3
	A veces	8	22.9	37.1
	Casi siempre	15	42.9	80.0
	Siempre	7	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0



**Figura 4. Desempeño laboral**

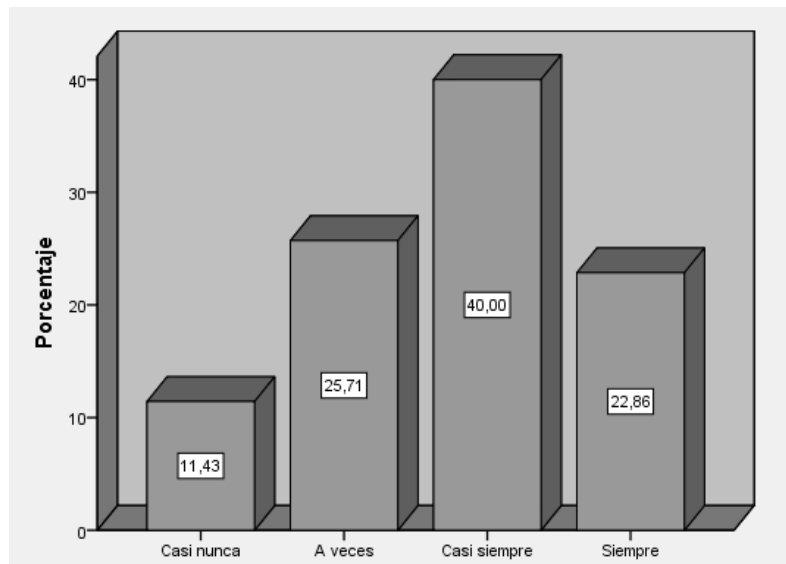
Interpretación:

Con la tabla 10 y lo plasmado en la figura 4, los resultados conseguidos de la segunda dimensión, del total de encuestados que son 35, se obtuvo que un 20% respondieron siempre, el 42,82% señaló casi siempre, el 22,86% indicaron que a veces y 14,29% casi nunca. En consecuencia, se puede deducir que los colaboradores tienen conocimiento de los métodos de evaluación, para saber el nivel de desempeño de cada uno.

**Tabla 11**

*Resultado descriptivo de Capacitaciones*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi nunca	4	11.4	11.4
	A veces	9	25.7	37.1
	Casi siempre	14	40.0	77.1
	Siempre	8	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0



**Figura 5. Capacitaciones**

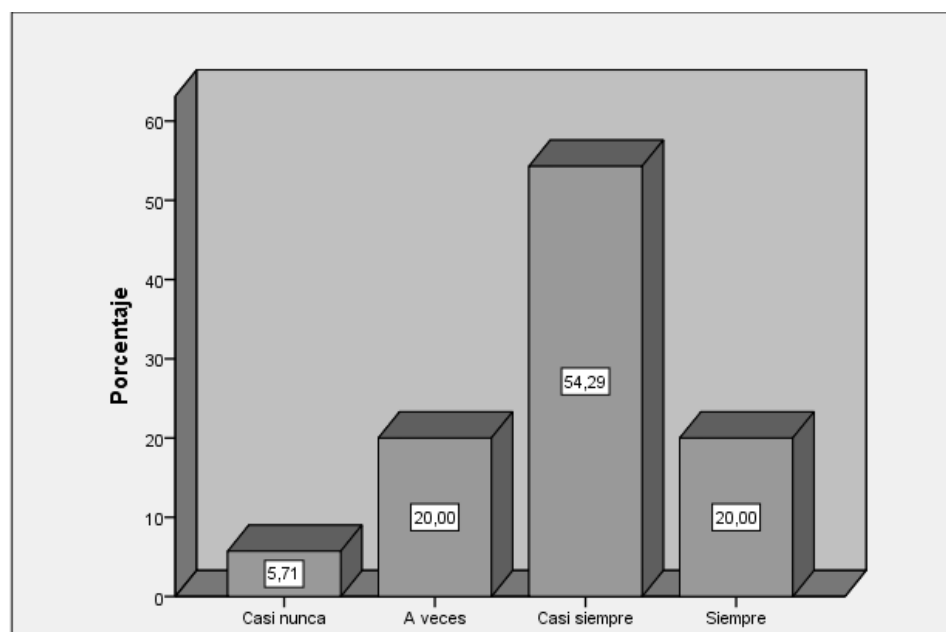
Interpretación:

Con la tabla 11 y lo plasmado en la figura 5, los resultados obtenidos de la tercera dimensión, del total de encuestados que son 35, se obtuvo que el 22,86% respondieron siempre, el 40% señaló casi siempre, el 25,71% indicaron que a veces y 11,43% casi nunca. Se demuestra que el personal está conforme con la capacitación que recibe dentro de la organización.

**Tabla 12**

*Resultado descriptivo de Sistema de compensaciones*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi nunca	2	5.7	5.7
	A veces	7	20.0	25.7
	Casi siempre	19	54.3	80.0
	Siempre	7	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0



**Figura 6.** *Sistema de compensaciones*

Interpretación:

Con tabla 12 y lo plasmado en la figura 6, los resultados conseguidos de la tercera dimensión, del total de encuestados que son 35, se obtuvo que el 20% respondieron siempre, el 54,29% señaló casi siempre, el 20% indicaron que a veces y 5,71% casi nunca. Esto refleja que un grupo de colaboradores sienten que la motivación recibida a través del sistema de compensaciones si les influye.

## **4.2. Estadística inferencial**

### **4.2.1. Prueba de normalidad**

Para el trabajo estadístico de la prueba de normalidad, es de suma importancia poder saber si los datos recolectados contienen una distribución normal o no. De tal manera que con esta prueba se identifica el tipo de estadística que se empleó para contrastar la hipótesis de estudio.

Hipótesis:

- $H_0$ : Distribución de la muestra es normal.
- $H_1$ : Distribución de la muestra no es normal.

Decisión:

- Valor de significancia  $\geq 0.05$  aceptamos  $H_0$ .
- Valor de significancia  $< 0.05$  rechazamos  $H_0$ .

### Tabla 13

*Cuadro de prueba de normalidad*

	Kolmogorov - Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro – Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GTH	.380	35	.000	.757	35	.000
Compromiso laboral	.391	35	.000	.725	35	.000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

*Interpretación:*

Por consiguiente, tal como se evidencia en la tabla 13, al cual se le realizó una prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnova, se consiguió como resultados el nivel de sig. es de 0.000 siendo  $< 0.05$ , demostrado que no existe una distribución normal en los datos de ambas variables, por tal motivo, se realizó la prueba no paramétrica de Spearman.

#### 4.2.2. Prueba de hipótesis

Al inicio de la investigación se plantearon varias hipótesis para confirmar si existe una relación entre las variables estudiadas.

En ese sentido, se estableció una tabla para identificar el coeficiente de correlación de Spearman obtenido mediante el cálculo en el software estadístico

SPSS 25 de IBM y para definir el nivel de correlación entre las variables. (Ver anexo 3)

### Prueba de Hipótesis General

- $H_0$ : No existe relación entre gestión del talento humano y el compromiso laboral del colaborador en Servopack Electric E.I.R.L., Ate 2021.
- $H_1$ : Existe relación entre gestión del talento humano y el compromiso laboral del colaborador en Servopack Electric E.I.R.L., Ate 2021.

Decisión:

- Si el valor sig. es  $\geq$  a 0.05 se acepta la  $H_0$ .
- Si el valor Sig. es  $<$  0.05 se rechaza la  $H_0$ .

**Tabla 14**

*Prueba de hipótesis general*

		GTH	Compromiso laboral
	Coeficiente de		
	Gestión del	1.000	,537**
Rho de	talento humano		.001
	Sig. (bilateral)		
Spearman	N	35	35
	Coeficiente de		
	Compromiso	,537**	1.000
	laboral		
	Sig. (bilateral)	.001	
	N	35	35

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Interpretación:*

Según el primer resultado brindado por la tabla 14, muestra que la hipótesis general tiene una sig. de 0,001 siendo menor a  $p < 0.05$ , por ello, se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, el cual confirma que existe relación entre GTH y el compromiso laboral del colaborador. A su vez se consiguió un coeficiente de  $p = 0,537$  y conforme la escala de estimación de la correlación, si existe una correlación positiva considerable.

## Prueba de Hipótesis Específica:

### Prueba de hipótesis específico de reclutamiento de personal y compromiso laboral

- $H_0$ : No existe la relación entre el reclutamiento de personal y el compromiso laboral del colaborador en Servopack Electric E.I.R.L., Ate 2021
- $H_1$ : Existe la relación entre el reclutamiento de personal y el compromiso laboral del colaborador en Servopack Electric E.I.R.L., Ate 2021

Decisión:

- Si el valor sig. es  $\geq$  a 0.05 se acepta la  $H_0$ .
- Si el valor sig. es  $<$  0.05 se rechaza la  $H_0$ .

**Tabla 15**

*Prueba de hipótesis entre reclutamiento personal y compromiso laboral*

		Reclutamiento de personal	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Reclutamiento de personal	1.000	,537**
	Compromiso laboral	,537**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001
		N	35
		Sig. (bilateral)	.001
		N	35

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Interpretación:*

Visto el resultado brindado por la tabla 15, muestra que la hipótesis general tiene una sig. de 0,001 siendo menor a  $p < 0.05$ , por ello, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, el cual confirma que si existe relación entre el reclutamiento de personal y el compromiso laboral del colaborador. Así mismo se consiguió un coeficiente de  $p = 0,537$  y conforme la

escala de estimación de la correlación de Spearman, si existe una correlación positiva considerable.

**Prueba de hipótesis específico del desempeño laboral y compromiso laboral**

- $H_0$ : No existe la relación entre el desempeño laboral y el compromiso laboral del colaborador en Servopack Electric E.I.R.L., Ate 2021
- $H_1$ : Existe la relación entre el desempeño laboral y el compromiso laboral del colaborador en Servopack Electric E.I.R.L., Ate 2021

Decisión:

- Si el valor sig. es  $\geq$  a 0.05 se acepta la  $H_0$ .
- Si el valor Sig. es  $<$  0.05 se rechaza la  $H_0$ .

**Tabla 16**

*Prueba de hipótesis entre desempeño laboral y compromiso laboral*

			Desempeño laboral	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,449**
		Sig. (bilateral)		.007
	N		35	35
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,449**	1.000
		Sig. (bilateral)	.007	
	N		35	35

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Interpretación:*

Visto el resultado brindado por la tabla 16, muestra que la hipótesis general tiene una sig. bilateral de 0,007 siendo menor a  $p < 0.05$ , por ello, se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, el cual confirma que si existe relación entre el desempeño laboral y el compromiso laboral del colaborador. También se obtuvo un coeficiente de  $p = 0,449$  y conforme la escala

de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación positiva media.

### Prueba de hipótesis específico de capacitaciones y compromiso laboral

- $H_0$ : No existe la relación entre capacitaciones y el compromiso laboral del colaborador en Servopack Electric E.I.R.L., Ate 2021
- $H_1$ : Existe la relación entre capacitaciones y el compromiso laboral del colaborador en Servopack Electric E.I.R.L., Ate 2021

Decisión:

- Si el valor sig. es  $\geq$  a 0.05 se acepta la  $H_0$ .
- Si el valor Sig. es  $<$  0.05 se rechaza la  $H_0$ .

**Tabla 17**

*Prueba de hipótesis entre capacitaciones y compromiso laboral*

		Capacitaciones	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Capacitaciones	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,539**
		N	35
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.001
		N	35

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Interpretación:*

Visto el resultado brindado por la tabla 17, muestra que la hipótesis general tiene una significancia bilateral de 0,001 siendo menor a  $p < 0.05$ , por ello, se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, el cual confirma



que existe relación entre capacitaciones y el compromiso laboral del colaborador. Acerca del coeficiente de  $p = 0,539$  y conforme la escala de estimación, existe una correlación positiva considerable.

**Prueba de hipótesis específico de sistema de compensaciones y compromiso laboral**

- $H_0$ : No existe la relación entre sistema de compensaciones y el compromiso laboral del colaborador en Servopack Electric E.I.R.L., Ate 2021
- $H_1$ : Existe la relación entre sistema de compensaciones y el compromiso laboral del colaborador en Servopack Electric E.I.R.L., Ate 2021

Decisión:

- Si el valor sig. es  $\geq 0.05$  se acepta la  $H_0$ .
- Si el valor Sig. es  $< 0.05$  se rechaza la  $H_0$ .

**Tabla 18**

*Prueba de hipótesis entre sistema de compensaciones y compromiso laboral*

		Sistema de compensaciones	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	,335*
	Sig. (bilateral)		.050
	N	35	35
	Coeficiente de correlación	,335*	1.000
	Compromiso laboral	Sig. (bilateral)	.050
	N	35	35

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

*Interpretación:*

Visto el resultado brindado por la tabla 18, muestra que la hipótesis general tiene una significancia bilateral de 0,050 siendo igual a  $p < 0.05$ , por ello, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, el cual confirma que no existe relación entre sistema de compensaciones y el compromiso laboral del colaborador. Acerca del coeficiente de  $p = 0,335$  y conforme la escala de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación positiva media.

## V. DISCUSIÓN

El estudio evidencia los resultados que se consiguieron, corresponden a las variables GTH y compromiso laboral con las cuales se permitió hacer un cotejo con los antecedentes de forma más sencilla y clara, según se menciones a continuación.

Teniendo en cuenta el objetivo general, que fue determinar la relación entre GTH y el compromiso laboral del colaborador en Servopack Electric E.I.R.L., Ate 2021. Según el primer resultado brindado por la tabla 14, muestra que la hipótesis general tiene una sig. 0,001 siendo menor a  $p < 0.05$ , por ello, se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, el cual confirma que si existe relación entre GTH y el compromiso laboral del colaborador. A su vez se obtuvo un coeficiente de  $p = 0,537$  y conforme la escala de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación positiva considerable; estos datos al ser comparados con lo investigado por Gonzáles (2018), en su tesis *“Relación entre gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores del centro de salud San Pedro de Piura – Perú año 2018”*, quien evidencia que obtuvo un valor del coeficiente  $Rho = 0,114$ ; asimismo, se halló un valor significativo bilateral de 0,432 el cual también indicó que no existe correlación. Con estos resultados se determinó que no coinciden, pues los resultados de la investigación dan que, hay relación, pero en caso del antecedente indicó que no hay relación entre las variables. Además, Iscandorov, Mansuroya y Rudneva (2018), indican que es importante el desarrollo del talento de los colaboradores, pues forman en ellos un autodesarrollo ya que estos deben tomar decisiones efectivas y en muchas ocasiones en un mundo cambiante. Así como Bendezú (2020), señaló que la GTL se encarga de diversos aspectos todo centrándose en el recurso humano, en buscar la manera de sacar el potencial del colaborador y así aprovecharlo.

En ese mismo contexto, el primer objetivo específico, fue identificar la relación entre el reclutamiento de personal y el compromiso laboral del colaborador en Servopack Electric E.I.R.L., Ate 2021. Los resultados mostrados en la tabla 15, muestra que la hipótesis general tiene una sig. bilateral de 0,001 siendo menor

a  $p < 0.05$ , por ello, se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, el cual confirma que existe relación entre el reclutamiento de personal y el compromiso laboral del colaborador. Así mismo se obtuvo un coeficiente de  $p = 0,537$  y conforme la escala de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación positiva considerable; estos datos al ser comparados con lo investigado por Manco (2018), en su tesis "*Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016*", en la cual se obtuvieron resultados de Spearman =  $0,898$  y Alfa =  $0,000 < 0.05$  que evidencia que existe correlación positiva fuerte. Con estos resultados, se confirma coincidentemente en que la primera dimensión si se relaciona con la segunda variable. Además, Kapur (2018), indico que el reclutamiento es el proceso donde primeramente se realiza la identificación, selección, preselección o la misma contratación del personal con el fin de cubrir un puesto disponible dentro de una organización. Como también Kapur (2018), indico que el reclutamiento es el proceso donde primeramente se realiza la identificación, selección, preselección o la misma contratación del personal con el fin de cubrir un puesto disponible dentro de una organización.

Además, el segundo objetivo específico, fue identificar la relación entre el desempeño laboral y el compromiso laboral del colaborador en Servopack Electric E.I.R.L., Ate 2021. Visto el resultado brindado por la tabla 16, muestra que la hipótesis general tiene una sig. de  $0,007$  siendo menor a  $p < 0.05$ , por ello, se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, el cual confirma que existe relación entre el desempeño laboral y el compromiso laboral del colaborador. También se obtuvo un coeficiente de  $p = 0,449$  y conforme la escala de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación positiva media; estos datos al ser cotejado con lo investigado por Paredes y Quiroz (2021), en su artículo Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados, cuyo resultado fue  $0.294$  con el cual se concluyo que si existe relación. Con estos resultados, se refuerza coincidentemente en que la segunda dimensión si se relaciona con la segunda variable. Asimismo, Riera, Vera y Mariscal (2020), manifiestan que el desempeño laboral busca inicialmente a la medición del desempeño o evolución que realiza los colaboradores dentro de la organización,

así mismo verificar el rendimiento que tienen día a día, así como evaluar las influencias internas y externas que afecten su desempeño.

Además, el tercer objetivo específico, fue identificar la relación entre capacitaciones y el compromiso laboral del colaborador en Servopack Electric E.I.R.L., Ate 2021. Visto el resultado brindado por la tabla 17, muestra que la hipótesis general tiene una significancia bilateral de 0,001 siendo menor a  $p < 0.05$ , por ello, se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, el cual confirma que existe relación entre capacitaciones y el compromiso laboral del colaborador. Acerca del coeficiente de Spearman se obtuvo 0,539 y conforme la escala de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación positiva considerable; estos datos al ser cotejados con lo investigado por Zelada (2020), en su revista *La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en docentes universitarios*, del cual se obtuvo  $Rho=0,336$ ; y siendo un valor de  $p=0,000 < 0.05$ . Se concluyó que si tiene relación pues a mayor GTH mayor satisfacción. Con estos resultados, se refuerza coincidentemente en que la tercera dimensión si se relaciona con la segunda variable. De tal forma Salgado, Gómez y Juan (2017), sostienen que se considera un proceso de enseñanza a corto plazo en el que se realiza planeamiento, organización, y la aplicación pues en caso del personal se tiene que brindar información necesaria, desarrollar sus habilidades e incrementar su eficacia para alcanzar el logro personal y que este también beneficie a la organización.

Además, el cuarto objetivo específico, fue identificar la relación entre el sistema de compensaciones y el compromiso laboral del colaborador en Servopack Electric E.I.R.L., Ate 2021. Visto el resultado brindado por la tabla 18, muestra que la hipótesis general tiene una significancia bilateral de 0,050 siendo igual a  $p < 0.05$ , por ello, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, el cual confirma que no existe relación entre sistema de compensaciones y el compromiso laboral del colaborador. Acerca del coeficiente de Spearman se obtuvo 0,335 y conforme la escala de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación positiva media; estos datos al ser cotejado con lo investigado por Martínez, (2019), en su tesis "*Relación entre motivación y rendimiento académico en estudiantes de la preparatoria oficial número 331, Zumpango, Edo. México*" cuyo objetivo fue analizar la relación de las variables;

es de enfoque cuantitativo, correlacional para el cual tuvo un resultado de pearson de 0.282 con significancia de 0.01 de tal forma que si existe una relacion significativa. Con estos resultados, se refleja que discrepan el autor y el antecedente pese a la teoría de Cross (2019), indico que el sistema de compensaciones está siendo muy usado por recursos humanos, pues al notar la mayor participación de los colaboradores, para tener mayores oportunidades de ganar alguna compensación. De la misma manera Hong (2017), propone que, al diseñar el sistema de compensación, las empresas no solo deben considerar el valor absoluto y el valor relativo de la compensación, sino también prestar atención a la influencia de circunstancias específicas de las empresas en la brecha salarial, como las necesidades de colaboración del equipo ejecutivo, el riesgo financiero, complejidad técnica y tamaño de la empresa, etc.

## VI. CONCLUSIONES

Tomando en cuenta los objetivos planteados y los resultados adquiridos, se procede a plantear las siguientes conclusiones:

Primera: Se determina que existe una correlación positiva considerable al tener un coeficiente de  $p = 0.537$ , y un nivel significancia de 0,001 entre GTH y el compromiso laboral del colaborador en Servopack Electric E.I.R.L., Ate 2021. Llegando a la conclusión de que, al realizar un buen reclutamiento del personal, desempeño laboral, capacitaciones y sistema de compensaciones que a través de la GTH se logra tener un mayor compromiso por parte del colaborador hacia la empresa.

Segunda: Se identifica que existe una correlación positiva considerable al tener un coeficiente de  $p = 0.537$ , y un nivel significancia de 0,001 entre el reclutamiento de personal y el compromiso laboral del colaborador en Servopack Electric E.I.R.L., Ate 2021, es decir que, ante un adecuado reclutamiento de personal se obtiene un compromiso de cada uno de ellos.

Tercera: Se identifica que existe una correlación positiva media al tener un coeficiente de  $p = 0.449$ , y un nivel significancia de 0,007 entre el desempeño laboral y el compromiso laboral del colaborador en Servopack Electric E.I.R.L., Ate 2021, es decir que, tener un mejor desempeño laboral del colaborador es el reflejo del compromiso que tienen.

Cuarto: Se identifica que existe una correlación positiva considerable al tener un coeficiente de  $p = 0.539$  y un nivel significancia de 0,001 entre capacitaciones y el compromiso laboral del colaborador en Servopack Electric E.I.R.L., Ate 2021, es decir que, en medida que las capacitaciones existan hay un mayor compromiso.

Quinto: Se identifica que no existe relación entre el sistema de compensaciones y el compromiso laboral del colaborador en Servopack Electric E.I.R.L., al contar con un resultado de un nivel significancia de 0,05, es por ellos que se llegó a concluir que el sistema de compensaciones no afecta el compromiso de la empresa.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Con los resultados conseguidos se toma en cuenta las diversas recomendaciones.

Primera: Luego de comprobarse que existe relación entre GTH y el compromiso laboral, para el cual se recomienda que la empresa Servopack Electric E.I.R.L. mejoren sus planificaciones con respecto a la GTH y todo lo que involucra desde el reclutamiento del personal mejorar el desempeño, realizando capacitaciones y teniendo un buen sistema de compensaciones para que con todo ellos exista un compromiso de los colaboradores hacia la empresa.

Segunda: Se sugiere mejorar los pasos a seguir para el reclutamiento del personal así poder sembrar en el nuevo colaborador un compromiso hacia la empresa.

Tercera: Se propone que la empresa evalúe mejor la evolución que tiene el personal con respecto al desempeño, con el propósito de que ellos reflejen el compromiso laboral que tienen.

Cuarta: Se sugiere a la empresa Servopack Electric E.I.R.L. que planifique bien los pasos a seguir para las capacitaciones y que estas las realice acorde a las funciones del colaborador a fin de obtener un compromiso.

Quinta: Se recomienda a la empresa buscar otras formas de dar una motivación ya sea con incentivos o descansos de esta forma alcanzar el compromiso laboral de todos los colaboradores.



## Referencias

- Aliaga, G. (2018). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los empleados de Interbank agencia Huacho, 2018*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho: Repositorio UNJFSC. Obtenido de <https://n9.cl/tcu01>
- Alvarado, M. y Barba, M. (2016). *Gestión del talento humano e innovación de la enseñanza y el aprendizaje*. Obtenido de <https://n9.cl/rv7f>
- Bang, H. y Reio, T. (2017). Examining the role of cynicism in the relationships between burnout. *Psicología del trabajador y de las organizaciones*, 33(3), 217-227. Obtenido de <https://n9.cl/zbtic>
- Barrientos, V., Díaz, L., Ledesma, M. y Huamani, E. (2018). Capacitación de personal: Gestión de atención en Call Center de EsSalud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(84). Obtenido de <https://n9.cl/3uqcj>
- Bashmakh, N. (2019). Employee training and development. *Researchgate*, 1-14. Obtenido de <https://n9.cl/85qci>
- Bendezú, K. (2020). Management of human talent and the job satisfaction of workers from a private educational institution. *Redalyc*, 14(1), 22-28. doi:<https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>
- Benkarim, A y Imbeau, D. (2021). Organizational Commitment and Lean Sustainability: Literature Review and Directions for Future Research. *Sustainability*, 1-24. doi:<https://doi.org/10.3390/su13063357>
- Borsic, Z., Taco, R., Tamayo, A. y Haz, Y. (2020). Emotional intelligence in the human talent managementto improve job performance. *ProSciences*, 4(37), 61-75. Obtenido de <https://n9.cl/kql9>
- Cejas, M., Vasquez, G., Chirinos, N., Hernandez, G., Sandoval, L., Lozada, B. y Anzola, A. (2017). *Administración de recursos humano. La arquitectura estratégica de las organizaciones*. Sangolqui, Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Obtenido de <https://n9.cl/5q26>
- Cross, O. (2019). Compensation Management and Its Impacts on Organisational Commitment. *Researchgate*, 6(2), 26-36. Obtenido de <https://n9.cl/t1dc2>
- Cuenca, R., López, H. (2020). Estudio de la Gestión del Compromiso y Cultura Organizacional de Flacso. *Podium*(37), 43–56. doi:<https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.4>
- Dávila, M., & Troncoso, C. (2018). Labor Practices and Organizational Commitment. *Ciencia & Trabajo*, 145-150. Obtenido de <https://n9.cl/kpqe1>
- Espinoza, E. (2019). Variables and their operationalization in educational research. Second part. *Revista Conrado*, 15(69), 171-180. Obtenido de <https://n9.cl/hwo6q>

- Estela, C. y Hernandez, S. (2019). *Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martín S.A. sede Tarapoto, año 2017*. Tesis de grado, Universidad nacional de San Martín Trapoto. Obtenido de <https://n9.cl/jufql>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación* (Primera ed.). Universidad Continental. Obtenido de <https://n9.cl/pb1f>
- González, G. (2018). *Relación entre gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores del centro de salud San Pedro de Piura – Perú año 2018*. Tesis de grado, Universidad Nacional de Piura, Piura. Obtenido de <https://n9.cl/l2uht>
- Hernandez, R., Hernandez, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). Mexico. Obtenido de <https://n9.cl/65f>
- Hong, P. (2017). The Literature Review on Compensation. *Scientific Research Publishing*, 1119-1128. Obtenido de <https://n9.cl/awa6f>
- Iscandorov, R., Mansuroya, T. y Rudneva, N. (2018). Talent management as a method of development of the human capital of the company. *San Gregorio*, 107-113. Obtenido de <https://n9.cl/f6zjp>
- Kapur, R. (2018). Recruitment and Selection. *Researchgate*. Obtenido de <https://n9.cl/bwoo>
- López, E. (2017). *Análisis sobre la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores adscritos al área de auditoría de las contralorías municipales del estado Carabobo*. Tesis de grado, Universidad Carabobo, Carabobo. Obtenido de <https://n9.cl/m30lr>
- Majad, M. (2016). Human talent management in educational organizations. *Scielo*, 40(88), 148-165. Obtenido de <https://n9.cl/xnz2o>
- Manco, C. (2018). *Reclutamiento y selección del personal y el desempeño*. Universidad César Vallejo, Peru. Obtenido de <https://n9.cl/6c0yv>
- Martínez, M. (2019). *Relación entre motivación y rendimiento académico en estudiantes de la preparatoria oficial número 331, Zumpango, Edo. México*. Universidad Autónoma del Estado de México, Zumpango. Obtenido de <https://n9.cl/crxf3>
- Moza, D. y Rojas, R. (2019). *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2018*. Universidad Peruana de las Americas. Repositorio institucional. Obtenido de <https://n9.cl/rdin5>
- Niedźwiecka, K. (2016). Talent management as a key aspect of human resources management strategy in contemporary enterprise. 803-809. Obtenido de <https://n9.cl/adf7k>

- Paredes, P. y Quiroz, J. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*(46), 83-95. Obtenido de <https://n9.cl/43ze7>
- Pinedo, C. y Quispe, L. (2017). *La gestión del talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa PETREX S.A.* Tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Obtenido de <https://n9.cl/y6tk2>
- Riera, A., Vera, F. y Mariscal, Z. (2020). Variables significativas en el desempeño laboral. Un análisis cuantitativo. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1-12. Obtenido de <https://n9.cl/u5tre>
- Ríos, V. (2018). *Compromiso laboral y motivación del personal de la oficina de tesorería del Ministerio de Educación, 2018.* Universidad Cesar Vallejo. Repositorio digital Institucional. Obtenido de <https://n9.cl/c75hx>
- Rodríguez, M. y Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141-147. Obtenido de <https://n9.cl/ac1lg>
- Romani, K. (2018). *Metas Académicas y Nivel del logro de Aprendizajes en las Estudiantes de la opción ocupacional de confección textil, del CETPRO "Carlos Cueto Fernandini" de Barranco, UGEL N° 07, 2016.* Tesis de grado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Obtenido de <https://n9.cl/5wkn2>
- Salazar, C. y Castillo, S. (2018). *Fundamentos básicos de estadística* (Primera ed.). Obtenido de <https://n9.cl/l7d4>
- Saleem, E. (2018). Metodología de la investigación; definiciones y conceptos. *Researchgate*, 1-25. doi:10.13140/RG.2.2.20304.35847
- Salgado, M., Gómez, O. y Juan, D. (2017). Capacitation nivels of organization. *Ingenieria Industrial*, 38(2), 154-160. Obtenido de <https://n9.cl/7tqjd>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mjeía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanista* (Primera ed.). Lima: Universidad Ricardo Palma. Obtenido de <https://n9.cl/2nrie>
- Sehunoe, N., Viviers, R. y Mayer, C. (2019). Job satisfaction, organisational commitment and work engagement in an insurance company. *South African Journal of Labour Relations*, 39(2), 123-144. doi:10.25159/2520-3223/5875
- Swart, L., Kramer, S., Ratele, K. y Seedat, M. (2019). Investigating the spatial distribution and social ecology of male homicide. 19-35. doi:10.18772/22019032750.7

- Tello, L. (2018). *Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua*. Tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://n9.cl/14jai>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano* (Vol. 17). ESPOCH. Obtenido de <https://n9.cl/xy57t>
- Vera, R. (2018). *El talento humano y su influencia en la competitividad de los colaboradores de la gerencia de desarrollo y ordenamiento territorial en la municipalidad provincial de Huaura, 2016*. HUACHO, Peru. Obtenido de <https://n9.cl/3629q>
- Vílchez, E. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús – Lima*. Universidad Norbert Wiener. Repositorio Digital Uwiener. Obtenido de <https://n9.cl/do2s>
- Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X. y Lei, M. (2017). Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support. *Publicaciones de la Universidad de Murcia*, 1695-2294. doi:<http://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>
- Zelada, E. (2020). Management of human talent and job satisfaction in university teachers. *Ciencia Matria*, 6(1). doi:10.35381/cm.v6i1.387

## ANEXO

**Anexo N° 1:** Matriz de operacionalización de las variables

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de Medición</b>
<b>Gestión del talento humano</b>	Para Vallejo, (2016). La gestión del talento humano posee como objetivo desarrollar e involucrar a los recursos humanos para mejorar las habilidades de todos los colaboradores de la organización. A fin de ayudarlos a desarrollar todo el potencial y enriquecer la personalidad y la motivación de cada uno pues el talento humano es muy significativo en una organización.	La variable de gestión del talento humano fue medida mediante la técnica de la encuesta y el cuestionario en la escala Likert, tomando en cuenta el estudio de las dimensiones: reclutamiento de personal, desempeño laboral, capacitación y sistema de compensaciones.	Reclutamiento de personal	Selección personal	de 1-2	Ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Desempeño laboral	Entrevista	3-4	
				Calidad de trabajo	5-6	
			Capacitaciones	Productividad	7-8	
				Capacitación de Inducción	9-10	
			Sistema de compensaciones	Desarrollo tecnológico	11-12	
Económica	13-14					
	Motivacional	15-17				
<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de Medición</b>
<b>Compromiso laboral</b>	Para Ríos (2018), determina el compromiso laboral es cuando el ayudante se siente identificado laboralmente con la organización y que este en particular participe bastante para	La variable del compromiso laboral fue medida por la técnica que es la encuesta y se hace como referencia el cuestionario que fue tipo	Compromiso afectivo	Identificación con la organización	18-20	Ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces
			Compromiso de continuidad	Satisfacción	21-22	
				Percepción de alternativas	23-24	
	Inversiones en la organización	25-26				

<p>conseguir aquel cumplimiento de las metas y objetivos enunciados por la empresa, pues esta le da la oportunidad para desarrollarse personalmente y que así de este tenga una permanencia en la organización.</p>	<p>escala Likert, tomando en cuenta el estudio de las dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.</p>	<p>Compromiso normativo</p>	<p>Lealtad con la organización Sentido de obligación</p>	<p>la 27-28 de 29-31</p>	<p>4. Casi siempre 5. Siempre</p>
---	---	-----------------------------	--	------------------------------	---------------------------------------

## Anexo N° 2: Nivel de confiabilidad de instrumento

Rangos	Nivel
Alfa de Cronbach >0.9	Perfecta
Alfa de Cronbach >0.8	Elevada
Alfa de Cronbach >0.7	Aceptable
Alfa de Cronbach >0.6	Regular
Alfa de Cronbach >0.5	Baja
Alfa de Cronbach <0.5	Nula

*Fuente: Adaptada de Hernández et al. (2014).*

**Anexo N° 3: Coeficiente de correlación**

Valor	Significado
-0.91 a -1.00	Correlación Negativa Perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación Negativa Muy Fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación Negativa Considerable
-0.11 a -0.50	Correlación Negativa Media
-0.01 a -0.10	Correlación Negativa Débil
0.00	No Existe Correlación
+0.01 a +0.10	Correlación Positiva Débil
+0.11 a +0.50	Correlación Positiva Media
+0.51 a +0.75	Correlación Positiva Considerable
+0.76 a +0.90	Correlación Positiva Muy Fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación Positiva Perfecta

---

*Fuente: adaptado por Hernández et al. (2014)*



## Anexo N° 4: Validación del instrumento



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- L1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL  
 L2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV  
 L3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN  
 L4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 L5. Autor(es) del instrumento: RAMOS SOLANO RUTH NOEMI

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				78	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					84
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>86%</b>

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable  No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:**

Ate, 27 de septiembre del 2021

  
 Firma de experto informante  
 DNI N° 00437636

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**III. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor(es) del instrumento: RAMOS SOLANO RUTH NOEMI

**IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**
**VARIABLE (2): COMPROMISO LABORAL**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					87
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					87
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					86
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>87%</b>

IV. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable  No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:**

Ate, 27 de septiembre del 2021



Firma de experto informante  
 DNI N° 08437636

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. MASIAS FERNANDEZ MERY GEMELI

I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV

I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN

I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario

I.5. Autor(es) del instrumento: RAMOS SOLANO RUTH NOEMI,

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

**VARIABLE (1): GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					86
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>88%</b>

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable  No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 88%

Ate, 27 de septiembre del 2021

  
 .....  
 Firma de experto informante  
 DNI N° 70168829

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. MASIAS FERNANDEZ MERY GEMELI  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor(es) del instrumento: RAMOS SOLANO RUTH NOEMI,

### IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): COMPROMISO LABORAL

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					87
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>87%</b>

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable  No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 87%

Ate, 27 de septiembre del 2021

  
 -----  
 Firma de experto informante  
 DNI N° 70168829



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. FARRO RUIZ LIZET MALENA  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN  
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor(es) del instrumento: RAMOS SOLANO RUTH NOEMI,

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					92
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					86
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					90
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					84
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>88%</b>

- III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable  No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

- IV. **PROMEDIO DE VALORACION:**

Ate, 27 de septiembre del 2021

  
 .....  
 Firma de experto informante  
 DNI N° 45962909

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. FARRO RUIZ LIZET MALENA  
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN  
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor(es) del instrumento: RAMOS SOLANO RUTH NOEMI,

#### IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): COMPROMISO LABORAL

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					91
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					92
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					92
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					92
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>89%</b>

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable  No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: **89%**

Ate, 27 de septiembre del 2021

  
 -----  
 Firma de experto informante  
 DNI N° 45962909

**Anexo N° 5:** Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

**FICHA DE ENCUESTA**

Hola, la respuesta al siguiente cuestionario será de mucha importancia, puesto que contribuirá a una investigación; en este caso a encontrar la relación existente entre gestión del talento humano y compromiso laboral.

**INSTRUCCIONES**

Marcar con un (X) el número según la importancia que usted considere.

ESCALA DE VALORACION	1	2	3	4	5
	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

V1. GESTION DEL TALENTO HUMANO					Opción de respuesta				
Dimensión	Indicador	N	Ítems	1	2	3	4	5	
Reclutamiento de personal	Selección de personal	1	¿Cómo calificaría usted a la estructura establecida por su empresa para el proceso de selección de personal?						
		2	¿Se le realizó una evaluación durante la selección de personal?						
	Entrevista	3	¿Considera que la empresa tiene un filtro adecuado para la contratación?						
		4	¿El personal fue entrevistado antes de ser contratado?						
Desempeño laboral	Calidad de trabajo	5	¿Usted realiza sus labores sin inferir con el trabajo de otro personal?						
		6	¿Conoce la forma de evaluar el desempeño de su centro de labores?						
	Productividad	7	¿Posee la capacidad para realizar las diversas tareas planteadas en su centro laboral?						
		8	¿Toma iniciativa propia en las actividades por realizar?						
Capacitaciones	Capacitación de inducción	9	¿Las capacitaciones le resultan útil para el desarrollo de funciones?						
		10	¿Cree usted que existe preocupación por ofrecer una capacitación de calidad?						
	Desarrollo tecnológico	11	¿Se le facilita equipos para el fácil aprendizaje?						
		12	¿Se le proporciona un personal quien le dé indicación para el uso de los						

			equipos que utilizan en su centro de labor?						
Sistema de compensaciones	Económica	13	¿Se le otorga compensaciones en base al desempeño laboral?						
		14	¿Se le da algún bono extra por logro de mejora para la empresa?						
	Motivacional	15	¿Usted se siente realizado en el cargo que ocupa actualmente?						
		16	¿Cuentan con implementos de seguridad?						
		17	¿Reconocen adecuadamente el trabajo que usted desarrolla?						

V2. COMPROMISO LABORAL				Opción de respuesta				
Dimensión	Indicador	N	Ítems	1	2	3	4	5
Compromiso afectivo	Identificación con la organización	1	¿Se siente feliz de seguir trabajando en la empresa?					
		2	¿Considera usted sentirse en familia en su centro de trabajo?					
		3	¿Cree usted que el trabajo en ocasiones le hace olvidar sus problemas personales?					
	Satisfacción	4	¿Se siente satisfecho de su relación con sus compañeros?					
		5	¿Se siente participe de los logros de la empresa?					
Compromiso de continuidad	Percepción de alternativas	6	¿Crees usted que se siente cómodo en el centro de trabajo y no tiene sentido cambiar a otro?					
		7	¿Le parece a usted que en su centro laboral tiene posibilidad de ascender?					
	Inversiones en la organización	8	¿La empresa invierte en equipos de protección personal?					
		9	¿La empresa promueve salidas recreativas?					
Compromiso normativo	Lealtad con la organización	10	¿Cree usted que es su deber seguir trabajando?					
		11	¿Considera usted que su centro de labor merece lealtad?					
	Sentido de obligación	12	¿Están claros y conoce los protocolos de seguridad?					
		13	¿Ha recibido una formación básica sobre prevención de riesgos?					
		14	¿Aceptaría sus superiores si se enteran que quiere renunciar?					



Anexo N° 6: Matriz de datos

Variable		GESTION DEL TALENTO HUMANO																	
Dimensiones		Redutamiento de personal				Desempeño laboral				Capacitaciones				Sistema de compensaciones					
Indicadores		Selección de		Entrevista		Calidad de trabajo		Productividad		Capacitación e		Desarrollo		Económica		Motivacional			
Preguntas		Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	
PARTICIPANTES	1	5	5	4	5	3	5	2	5	4	1	2	5	5	4	3	4	4	
	2	3	1	3	3	2	3	1	2	4	4	1	1	3	3	2	3	4	
	3	3	4	2	4	3	4	2	4	3	2	2	4	4	3	3	5	5	
	4	1	3	3	4	4	2	3	2	1	3	3	2	3	4	1	3	4	
	5	5	4	2	3	4	5	2	3	4	5	2	3	5	3	3	5	5	
	6	4	5	3	2	4	5	3	4	5	3	3	4	5	3	4	5	4	
	7	5	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	5
	8	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5
	9	4	5	4	3	4	2	5	3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4
	10	2	2	2	1	3	1	2	2	4	4	2	2	2	2	1	2	3	3
	11	3	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
	12	5	3	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	4	3	5	5
	13	5	3	3	3	5	5	3	4	3	2	4	3	4	5	5	5	5	5
	14	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	3	4	4
	15	5	3	2	3	5	4	4	5	3	5	3	4	4	5	5	5	4	4
	16	5	3	4	3	2	2	3	3	5	2	5	5	4	5	3	5	4	4
	17	5	3	3	2	3	3	5	4	3	4	5	5	4	2	2	3	4	4
	18	4	2	4	4	2	3	4	3	4	2	5	4	5	5	5	4	5	5
	19	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4
	20	4	3	4	2	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5
	21	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	4
	22	2	2	2	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	1	3	3
	23	5	3	4	5	5	4	4	5	5	2	4	5	4	5	5	4	5	5
	24	4	5	3	3	4	3	4	4	5	3	5	4	4	2	2	2	4	4
	25	5	3	5	4	3	4	3	2	2	2	1	2	5	4	3	5	5	5
	26	5	5	5	5	4	3	4	5	3	4	5	3	4	3	5	4	5	5
	27	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	1	2	3	3	3
	28	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	5	5	4	4
	29	3	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4
	30	4	5	4	3	3	5	4	4	5	3	4	4	4	2	1	3	4	4
	31	2	3	2	3	3	3	3	1	2	2	1	2	5	4	3	3	5	5
	32	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5
	33	3	2	3	3	3	1	3	2	3	1	3	4	4	3	5	5	5	5
	34	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4
	35	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	5

Variable		COMPROMISO LABORAL													
Dimensiones		Compromiso afectivo					Compromiso de continuidad				Compromiso normativo				
Indicadores		Identificación de la organización			Satisfacción		Percepción de		Inversiones en la		Lealtad con la		Sentido de obligación		
Preguntas		Pregunta 18	Pregunta 19	Pregunta 20	Pregunta 21	Pregunta 22	Pregunta 23	Pregunta 24	Pregunta 25	Pregunta 26	Pregunta 27	Pregunta 28	Pregunta 29	Pregunta 30	Pregunta 31
PARTICIPANTES	1	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	3	2	4	5
	2	4	4	1	3	3	3	3	2	2	4	4	1	3	3
	3	4	3	4	3	2	4	4	2	4	3	2	2	5	4
	4	5	2	3	3	5	5	2	3	2	1	3	3	3	2
	5	4	5	4	2	4	4	5	2	3	4	5	2	4	5
	6	4	4	5	3	2	5	4	3	4	5	3	3	4	5
	7	3	4	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	4	4
	8	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5
	9	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5
	10	3	2	3	2	3	4	2	2	2	4	4	2	3	1
	11	4	3	4	3	5	4	3	2	3	5	4	4	5	2
	12	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	2
	13	3	4	2	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	2
	14	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	2
	15	3	4	2	2	4	5	4	1	2	4	4	1	4	1
	16	3	5	4	4	5	5	3	2	5	4	5	2	4	2
	17	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	3
	18	5	4	5	4	3	4	3	3	4	5	4	3	5	3
	19	3	3	5	5	4	5	4	3	4	4	3	3	4	2
	20	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	3
	21	5	4	5	4	3	5	4	3	5	4	4	5	4	5
	22	3	2	3	1	3	4	1	2	2	4	4	2	3	1
	23	3	4	3	2	3	3	3	4	3	1	5	3	5	4
	24	2	2	2	3	4	5	4	5	4	3	4	3	5	2
	25	3	4	3	5	3	4	5	4	5	3	4	3	5	4
	26	5	5	3	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3
	27	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	5	5	5	5
	28	5	4	5	4	4	3	5	2	4	4	5	5	2	5
	29	3	4	3	3	5	5	4	5	5	3	4	5	5	3
	30	2	5	2	3	4	4	2	5	4	4	5	3	5	2
	31	3	4	3	5	3	4	5	4	5	3	4	5	5	4
	32	5	4	4	5	4	3	5	4	3	4	5	4	5	3
	33	4	5	4	4	2	3	1	3	4	5	1	4	4	2
	34	5	3	5	5	3	4	5	4	5	4	3	5	5	1
	35	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	1

## Anexo N° 7: Documento de autorización



Lima, 7 de octubre del 2021

**SEÑOR:** Ronal Segundo Guevara Trauco  
**EMPRESA:** Servopack Electric E.I.R.L.

Presente.-

**ASUNTO:** Autorización para el levantamiento de información

Estimados Señores:

De acuerdo con la solicitud enviada por usted le informamos que la empresa está dispuesta a colaborar con la investigación dando información general, mas no detallada de información contable, financiera y otros, como son los libros y documentos que a nuestro criterio y políticas son confidenciales.

El título propuesto de la investigación es: Gestión del talento humano y compromiso laboral del colaborador en la empresa Servopack Electric E.I.R.L., Ate 2021.

La investigación que se desarrollará durante el presente año, tiene fines estrictamente académicos la cual trabaja individualmente, la estudiante Ruth Noemi Ramos Solano con DNI 72677702 que está cursando X ciclo de la carrera de Administración de la Universidad César Vallejo, del Campus Ate.

Esta autorización incluye el poder realizar las encuestas en su oportunidad, de ser el caso a sus trabajadores o a sus clientes.

Agradeciéndole de antemano su atención a la presente, nos despedimos muy cordialmente.

Atte.

SERVOPACK ELECTRIC S.R.L.  
Ronal Segundo Guevara Trauco  
GERENTE GENERAL

---

Ronal Segundo Guevara Trauco  
DNI: 00839295

---

Ruth Noemi Ramos Solano  
DNI: 72677702

## Anexo N° 8: Captura pantalla de turnitin

Feedback Studio - Google Chrome

ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&lang=es&u=1088422045&student\_user=1&o=1709414335

feedback studio RUTH NOEMI RAMOS SOLANO Gestión del talento humano y compromiso laboral del colaborador en Servopack Electric E.I.R.L., Ate 2021

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión del talento humano y compromiso laboral del colaborador en Servopack Electric E.I.R.L., Ate 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración

AUTORA:  
Ramos Solano, Ruth Noemi (ORCID: 0000-0002-0784-0876)

ASESOR:  
Mg. Cerverres Ramón Edgar Francisco (ORCID: 0000-0003-1317-8008)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
Gestión de organizaciones

Resumen de coincidencias

**25 %**

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

Número	Fuente	Porcentaje
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	12 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	8 %
3	ri.uaemex.mx Fuente de Internet	1 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.ulasameri... Fuente de Internet	<1 %
7	repositorio.unfisco.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
8	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 42 Número de palabras: 9691

Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

07:00 p.m. 21/11/2021



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CERVANTES RAMON EDGARD FRANCISCO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO LABORAL DEL COLABORADOR EN SERVOPACK ELECTRIC E.I.R.L., ATE 2021", cuyo autor es RAMOS SOLANO RUTH NOEMI, 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, 13 de Diciembre del 2021

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CERVANTES RAMON EDGARD FRANCISCO <b>DNI:</b> 06614765 <b>ORCID</b> 0000-0003-1317-6008	Firmado digitalmente por: ECERVANTESR el 18-12- 2021 12:50:41

Código documento Trilce: TRI - 0220752