



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Gestión del talento humano y compromiso organizacional de una
clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Bustamante Salinas, Shannen Allison (ORCID:0000-0002-4791-4112)

Hilario Calsin, Marco Antonio Teofilo (ORCID: 0000-0002-1980-165)

ASESOR:

Dr. García Yovera, Abraham José (ORCID: 0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente investigación está dedicada a Dios por ser mi fortaleza. A mis padres, hermanos y a mi pareja por creer en mí, en su apoyo incondicional en mi vida

Dedicatoria

Primeramente, a Dios por guiarme en este camino para este logro académico, a mis padres, en especial a mi madre, a mis hermanos y mi pareja, quienes han estado a mi lado este tiempo en que he trabajado en esta investigación.

Agradecimiento

Primeramente, a Dios por permitirnos la vida, salud y poder realizar uno de nuestros propósitos, gracias a la universidad y asesor por ser parte de este proceso integral de formación, que deja como fruto este grupo de graduados y como memoria en la historia, esta tesis que perdurara en el tiempo.

Índice de Contenidos

| | |
|--|-----|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de Contenidos..... | iv |
| Índice de tablas | v |
| Resumen | vi |
| Abstract | vii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA..... | 11 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación | 11 |
| 3.2 Variables y Operacionalización | 12 |
| 3.3 Población y muestra..... | 14 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 14 |
| 3.5 Procedimientos | 14 |
| 3.6 Método de análisis de datos..... | 15 |
| 3.7 Aspectos éticos | 15 |
| IV. RESULTADOS | 16 |
| V. DISCUSIÓN..... | 20 |
| VI. CONCLUSIONES | 24 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 25 |
| ANEXOS | 30 |

Índice de tablas

| | | |
|------------------|---|-----------|
| <i>Tabla 01.</i> | <i>Tabla cruzada Variable 01 – Dimensión 01</i> | <i>16</i> |
| <i>Tabla 02.</i> | <i>Tabla cruzada Variable 01 – Dimensión 02</i> | <i>17</i> |
| <i>Tabla 03.</i> | <i>Tabla cruzada Variable 01 – Dimensión 03</i> | <i>18</i> |
| <i>Tabla 04.</i> | <i>Tabla cruzada Variable 01 – Variable 02</i> | <i>19</i> |

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022. Para ello se realizó una investigación de tipo aplicada, de nivel correlacional, diseño no experimental y un enfoque cuantitativo. La muestra de estudio fue de 20 colaboradores, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario los cuales fueron validados por tres expertos, para la primera variable estuvo compuesta por 16 preguntas y para la segunda variable de igual forma estuvo compuesta por 16 preguntas teniendo como escala de calificación Likert, para obtener la confiabilidad se utilizó el alfa de Cronbach siendo los resultados 0.909 y 0.955. Posteriormente para el procesamiento y análisis de datos se usó el programa estadístico SPSS versión 27.01, donde se concluyó que existe una correlación entre ambas variables por que se tuvo un resultado del p valor menor a 0.05, por lo tanto, se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la nula. Así mismo de la realización del coeficiente de correlación de Pearson se obtuvo como resultado un grado de correlación de 0,718 significando una correlación alta positiva.

Palabras clave: talento humano, compromiso organizacional, colaboradores.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between human talent management and organizational commitment in a veterinary clinic in the city of Arequipa, 2022. For this purpose, an applied research of correlational level, non-experimental design and quantitative approach was carried out. The study sample consisted of 20 collaborators, the survey technique was used and the questionnaire was validated by three experts as an instrument. For the first variable it consisted of 16 questions and for the second variable it also consisted of 16 questions with a Likert rating scale; to obtain the reliability, Cronbach's alpha was used, with results of 0.909 and 0.955. Subsequently, for data processing and analysis, the statistical program SPSS version 27.01 was used, where it was concluded that there is a correlation between both variables because the p-value result was less than 0.05, therefore, the alternative hypothesis was accepted and the null hypothesis was rejected. Likewise, Pearson's correlation coefficient showed a correlation degree of 0.718, which means a high positive correlation.

Keywords: talent, commitment, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente mantener el compromiso de las personas que laboran en las empresas supone un activo estratégico muy valioso, permitiendo garantizar unos ingresos constantes para la empresa mediante la gestión del talento, gracias al desarrollo de una conexión efectiva entre los colaboradores y la empresa, necesiéndose ser alimentada con el tiempo para mantenerse y así aumentar la rentabilidad de la empresa.

Gallego y Naranjo, (2020). En su artículo científico el capital humano de la empresa: una propuesta de medición, en donde el objetivo fue exponer una proposición de calcular del capital humano que componga sus partes, indicadores e variables y sea adaptable en toda organización. En el cual se deduce que del cálculo de la esencia humana debe llevarse a cabo, partiendo de 04 elementos: tipología del personal, virtudes, conocimiento y competencias.

Ramírez, Espindola, Ruíz & Hugueth, (2019). En su artículo Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico, el objeto del ensayo fue el analizar la gestión del talento humano desde una óptica estratégica en la zona minera de Chile, Venezuela y Colombia. El estudio concluyó que en el sector minero se prioriza programas organizacionales determinadas por la señalética de frecuentación por acciones laborales.

Barrios, Olivero & Figueroa, (2020). En su artículo Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas, cuya finalidad fue estudiar la naturaleza de gestión del talento que propician el desenvolvimiento de competencias activas para una congregación de líderes empresariales. Se concluye como producto muestran que el campo de conocimiento compartido y la peculiaridad de liderazgo que promueven la metamorfosis tiene un efecto favorable.

Moreno, (2019). En su artículo Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales, donde tiene como objetivo acentuar relaciones entre una, otro y demás componentes que a su momento aprueben mejorar el rol del empleado dentro de su organismo. Se concluye que la estabilidad es fundamental para los colaboradores, prefiriendo elevar el valor de compromiso de la entidad, pero un papel importante juega la comunicación y no solamente para el compromiso organizacional sino incluso para perdurar un bajo nivel de exposición psicosocial.

Pedraza, (2020). En su artículo de investigación satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior, el propósito fue indagar la praxis en el ser, como son el compromiso en la entidad, competencia del ser, la satisfacción laboral y su impacto en el desenvolvimiento de establecimientos superiores de adoctrinamiento. Concluye que estos descubrimientos son destacables para que la gestión instructiva considere, del delineamiento de métodos de gestión del personal, procedimientos que promuevan la mejora en las habilidades de los colaboradores y la satisfacción laboral.

Cuesta, (2016). En su artículo de Investigación compromiso y gestión humana en la empresa, como objetivo se constituye en una interrogante el reglaje de la acepción de compromiso, en singular en el nexo con el desempeño admirable en ese entorno. Se concluye que se han obtenido modelos matemáticos que sirven para abordar la aplicación de ayudas teóricas relacionadas con el constructo estudiado, además de su inclusión conceptual en los procedimientos de gestión humana para la planificación y control de la gestión estratégica.

La actual investigación se realizará en la empresa Dr. Mascota que se encuentra ubicada en Av. Emmel 410-B, distrito de Yanahuara, Arequipa-Arequipa, la cual realiza la actividad de clínica veterinaria. De igual manera se ha identificado que en la empresa no realizan capacitaciones al personal, también no hay objetivos delimitados a mediano plazo y largo plazo, además hay una ausencia de liderazgo en la organización, los cuales generan que el personal no tenga un entendimiento claro sobre sus responsabilidades y deberes, así mismo el personal no tiene una dirección clara, ocasionando la falta de compromiso con la organización, perjudicando a la relación positiva entre la empresa y los colaboradores no logrando el compromiso de los mismos. La actual investigación tiene como finalidad identificar si puede darse un enlazamiento entre ambos temas en los colaboradores para ayudar a contribuir con una propuesta para el beneficio de la organización en su conjunto.

Formulación del problema general: ¿Cuál es la relación entre la Gestión del talento humano y compromiso organizacional de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022? Como problemas Específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo de una clínica

veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022?; ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022?; ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022?

Justificación: Se justifica teóricamente en que se buscó ampliamente los conocimientos de diferentes autores sobre nuestras variables de indagación, se busca encontrar una conexión en la gestión de los colaboradores de la clínica veterinaria y el compromiso de los mismos. En lo práctico conociendo la relación que existiría entre las dos variables, identificada la misma contribuirá a resolver el problema formulado en la presente investigación en la realidad. En lo metodológico para lograr los objetivos del estudio se recurrió a los métodos y diseños de investigación, al uso de una técnica de investigación como la encuesta, empleando un conjunto de preguntas generando un cuestionario a manera de instrumento y su procesamiento en software para el análisis de los datos, brindando una información válida y confiable. En lo Social por que mejorara el manejo de los colaboradores y a su vez incrementara la rentabilidad de la empresa.

Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022.

Objetivos específicos: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022; Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022; Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022.

Hipótesis general: H_1 : Si existe relación entre la Gestión del talento humano y compromiso organizacional de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022; H_0 : No existe relación entre la Gestión del talento humano y compromiso organizacional de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022

II. MARCO TEÓRICO

Roca, (2019), en la tesis *Desempeño del talento humano y su incidencia en la fidelización del cliente en el supermercado Supermaxi del cantón salinas, provincia de Santa Elena*, de quien cuyo fin principal fue analizar la repercusión del desempeño en la fidelización. El método aplicado fue un método correlacional-descriptivo y en esta situación la investigación aplicada es cualitativa y cuantitativa, por medio del empleo de métodos como encuestas, entrevistas a colaboradores y compradores en el negocio, las cuales determinan lo que hay día a día, se realizó sobre la base de datos acogidas de proveedores secundarios y primarios. Se presenta la obtención de los resultados entonces validar la hipótesis establecida y recomendar la implantación de unas acciones estratégicas para la retención de clientes a través de la implementación de CRM.

Kheirkhah, Akbarpouran y Haqhani, (2016) en su obra titulada: *Relación entre la Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional en Obstetras que laboran en la Universidad de Ciencias médicas de Irán*. Como fin fue el hallazgo de un nexo entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los médicos. Tuvo una averiguación transversal y descriptivo, un grupo encuestado de 177 profesionales, utilizando los cuestionarios sobre gestión de los humanos en su talento y compromiso, concluyo una relación considerada en las dos variables estudiadas.

García, (2016), en la tesis *Capital Humano y su aportación al resultado de la empresa: análisis en el sector industrial. España*, cuyo objetivo conocer que inspiró el inicio la intromisión del capital humano en el sector industrial. Obtuvieron los siguientes resultados de la investigación empírica: trabajadores más capacitados, mejores recompensas personales, esto condujo a mejores productos y mejores beneficios comerciales. En la Inferencia, se destaca que la información sobre el agente del individuo de la empresa engloba todas las áreas del capital humano para que asista verdaderamente a sus resultados y sea surtidor de beneficio competitivo haciendo las cosas más sobresalientes.

Sánchez, (2016) en la tesis *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal administrativo de la institución educativa privada San Agustín - San Isidro, 2016*, de la *Gestión del Talento Humano y el compromiso*

organizacional del personal administrativo de la institución educativa privada San Agustín el objeto fue precisar el nexo que hay. El estudio se desarrolló según estimaciones descriptivas ligadas a una perspectiva cuantitativa con un muestrario de 100 colaboradores. Para mejorar la información requerida, la credibilidad fue definida por el alfa de Cronbach, antes fue validada a través del parecer de expertos, para las dos variables el instrumento fue un grupo de preguntas en jerarquía Likert. Se concluyó que existe una correlación positiva entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional.

Céspedes, (2018), en la tesis Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional. El tipo de indagación fue no experimental, diseño de correlación-transversal, la población fue de 82 trabajadores y 44 trabajadores como muestra, se utilizó el método de muestreo subjetivo. La encuesta se empleó como técnica y se elaboró un equipo de preguntas como instrumento para cada variable con la dimensión o ítem correspondiente, validado por tres investigadores y docentes universitarios y para la confianza se usó el estadístico Alfa de Cronbach. Finalmente se infirió en la visualización de una relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, que es muy sólida y equitativa al 0.883 conforme la prueba del coeficiente estadístico de Spearman.

Andrade, (2017) en la tesis La gestión del talento humano y el compromiso organizacional en las instituciones de la red 22 de la UGEL 04 Comas, 2017. Tiene el objetivo de establecer el enlazamiento de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional. La indagación fue básico, transversal no experimental, con un ejemplar de 130 maestros donde se utilizaron como dos agrupaciones de preguntas tipo Likert para dos variables, los especialistas evaluaron la validez. Su veracidad fue por el Alpha de Cronbach para las dos variables, de la misma forma se realizó por intermedio de la prueba Rho de Spearman ya que el análisis de prueba fue no paramétrico. Se menciona la realidad de una relación entre las mismas.

Velásquez, (2018) en la tesis Gestión del talento humano y compromiso organizacional en los trabajadores del Puesto de Salud Bahía Blanca, 2018. Tiene como objetivo determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional. Como parte del enfoque cuantitativo, el método utilizado es la inferencia básica hipotética con un nivel de correlación descriptivo para el diseño transversal no experimental con técnicas de acopio de datos, se hizo la utilización de encuestas y se tuvo en cuenta una herramienta para cada una. Se basa en la disposición de un formulario de preguntas calificados en Likert. Se concluye la presencia de una relación en las variables mencionadas en el objetivo, de los empleados en la agencia de salud Bahía Blanca,2018.

Aliaga, (2018) en la tesis gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los empleados de Interbank agencia huacho, 2018, su objetivo fue hacer ver la relación entre ellas. La delineación de estudio utilizado fue el siguiente: descriptivo correlacional, no experimental y transversal. El universo censal identificado para este fue de 30 trabajadores. De recogida de antecedentes el instrumento consumido fueron las encuestas para recoger información para la indagación. Cada hipótesis tiene un contraste, existen importantes relaciones de la gestión del talento y el compromiso organizacional, notablemente trascendental. Los resultados obtenidos mediante Spearman mostraron una correlación entre las variables mencionadas en el título.

Chavez, (2017), en la tesis Administración de recursos humanos y el compromiso organizacional en trabajadores del área de promoción y desarrollo empresarial de Tecsup, Arequipa, 2017, cuyo objetivo es precisar el enlace habido en las variables. No experimental el diseño del estudio, correlacional y descriptivo. Para la segunda variable predomina la calificación alta (66.7%), ausencia de desemejanza en el género, los empleados con mayor edad tienen alta puntuación que los empleados más jóvenes, también, no hay diferencia en la cifra de tiempo servido. La principal conclusión indica que no existe relación por que el valor de $p=0,442$, en la calidad de conseguir del recurso humano y la calidad del compromiso en el ámbito de la promoción y desarrollo empresarial del instituto tecnológico superior TECSUP, comprobándose así la hipótesis nula.

A continuación, se describe las teorías de la primera variable gestión del talento humano: Para Conrero y Cravero, (2019), se propone entender al concepto del conjunto de conocimientos y de otras habilidades que se llevan a cabo en relación a una meta realizada por un grupo de personas y que implica su compromiso.

Legarda y Folleco, (2017), Indican que es la agrupación de normas políticas, procesos y estrategias sobre la planificación de puestos, administración de personas, desarrollo y crecimiento personal y profesional, seguridad y salud ocupacional, control y seguimiento laboral.

Abril, (2018), este es la reunión de hábitos y políticas necesarias, en guiar la administración de puestos de trabajo de las personas, incluidos los procesos de contratación, solicitud, compensación, desarrollo, retención y supervisión de empleados.

Contexto actual: Abril, (2018), los enfoques de hoy de la gestión conllevan a que este siglo sea considerado un periodo de inclinaciones humanas en el que la gestión inteligente de los humanos es primordial en el éxito, sostenibilidad y desarrollo de las organizaciones. El conocimiento ahora se define como capital humano o talento en la forma en que algunas organizaciones de todo el mundo incluyen el capital intelectual en sus estados financieros. Aunque el dinero es vital y parece ser el más crucial, las decisiones sobre los medios económicos y tangibles de una organización las toman únicamente las personas.

Importancia: Armas, Llanos y Traverso (2017), ninguna organización alcanza proliferar sin gente, las tareas trazadas por planes necesitan de las personas para llevarlas a cabo y lograr la visión, cuando dirija las diligencias para que se ejecuten correctamente. Por otro lado, los individuos se sujetan de las organizaciones en las que laboran y lo hacen por lograr sus metas, avanzar en su carrera, mantener una familia, afirmar su estatus y otras metas propias.

Funciones del talento humano: Para Bouzas y Reyes, (2019), es posible señalar algunos estándares que de manera general serán funciones de la gestión de humanos, incorporación, permanencia y separación de los empleados.

Modelo de Gestión basado en el Talento: De acuerdo con Abril, (2018), el enfoque en el progreso de los sujetos no solo se basa en el punto de vista técnico actual, sino que las organizaciones que lideren la era del talento también estarán interesadas en generar conciencia en el desarrollo personal y sobre todo en motivar a las personas para que permanezcan mucho tiempo en la organización. Finalmente, la promoción, aceptación de la vida parental y del trabajo, en la que el aporte del individuo permita el adecuado desarrollo de sus competencias en el ámbito laboral y este es el aporte a la comunidad de formación que se realicen en los grupos de trabajo.

Enfoque tradicional: Según Conrero y Cravero, (2019), estos enfoques fortalecen la gestión en los extremos de este ciclo de vida del trabajador que son la selección y la desvinculación (por renuncia o despido). Podría decirse que se trata de una perspectiva lineal de la GTH, que reduce su complejidad y no se enfoca en el aspecto central que es la gestión del compromiso. Algunas de las desventajas de esta mirada son que se invierte más dinero reclutando que formando y desarrollando, y sobre todo no se trabajan los impulsores para lograr compromiso de las personas y en definitiva no se logra aportar donde verdaderamente se agrega valor.

A continuación, las dimensiones de la gestión del talento humano:
Selección de personas: Para Chiavenato, (2020), un proverbio conocido que dice que la selección es elegir a la persona apropiada para el puesto oportuno. Dicho de otra manera, la selección tiene como objetivo encontrar los candidatos más acertados designados para los lugares actuales con el fin de preservar o acrecentar la eficacia y eficiencia de los asalariados, así como la eficacia de la compañía.

Capacitación de personas: Según Chiavenato y Nagore, (2017), es una fase formativa de corta duración, adaptado de manera metódica y consiguientemente, a través de ello la gente consigue intelecto, Aumentan habilidades y competencias en base a objetivos específicos.

Desarrollo de personas: Para Silva, (2018), es la perspectiva de expansión personal. Las organizaciones con un nivel alto de compromiso ofrecen a sus empleados la oportunidad de mejorar sus capacidades, descubrir nuevas habilidades, obtener conocimientos actuales y desarrollar su capacidad.

Ahora bien, se describe las teorías de la segunda variable compromiso organizacional: Para Rubió, (2016) en las empresas se apoya en el establecimiento e integración de actos para fundar las circunstancias idóneas para que los empleados participen y se alineen con los valores de la organización y así su productividad sea más elevada.

Asimismo, Ramirez, (2014), el compromiso es el estímulo de los profesionales para aportar lo máximo viable y no abandone la empresa para trabajar en otra que lo motive más. Se refiere al “Quiero hacer algo”. Es las ganas de pertenecer y de dar en una organización más de lo normal o necesario. Constituye la esencia de la gestión del talento.

Igualmente, Alles, (2017), es la capacidad de sentir las metas organizacionales de un individuo como propias y cumplir con sus compromisos personales, profesionales y organizacionales. La capacidad de respaldar e implementar decisiones totalmente alineadas con el logro de objetivos comunes, de prevenir y aventajar los impedimentos en el sendero rumbo al logro de los objetivos del comercio. Compromiso implícito con los valores.

Estrategias para igualar el nivel de compromiso: Así Marí, (2017), propone tres estrategias para igualar el nivel del compromiso: Consensuar el nivel de compromiso, agrupar por nivel de compromiso y contagiar el nivel de compromiso. La primera no requiere ninguna condición especial, si se aplica correctamente, puede mostrarse eficaz en muchos tipos distintos de colectivos. Para aplicar la segunda estrategia necesitamos un equipo ya cohesionado, de lo contrario podrían establecerse agravios comparativos que invalidarían la metodología. Y para llevar a cabo la tercera estrategia resulta imprescindible contar con la figura de un referente con la capacidad de arrastrar al grupo. Su liderazgo debe estar tan consolidado que apenas se cuestione.

Importancia de compromiso organizacional como factor de logro: Para Alvarado y Barba, (2016), sin el compromiso confiable y claramente articulado de los líderes de la empresa para desarrollar a sus empleados, sus necesidades, expectativas, planes de carrera y resultados de desempeño. Es difícil hablar de la organización de una estructura de talento.

Condiciones y beneficios del compromiso: Para Rubio, (2016) existe una serie de políticas organizativas de alto impacto en la creación de estas condiciones: Identificación y evaluación de los puestos laborales y políticas de compensación justa. cultura organizativa, misión, visión, valores, ambiente de trabajo y mejorar la carrera con oportunidades y desarrollo ocupacional dentro de la compañía. Los beneficios de una correcta gestión del compromiso podrían ser los siguientes: adicionar la aportación del aprecio añadido del colaborador, captar y conservar el talento adentro de la compañía, dar cohesión a la cultura organizativa de la compañía, reducción de la salida y entradas del personal adentro de la institución, potencia positivamente el entorno de trabajo y crea sinergias de mejora continua en los procesos.

Por tanto, se define las dimensiones del compromiso organizacional:
Compromiso afectivo: Según Majluf y Abarca, (2019), este compromiso se encuentra basado en el anhelo de ser partícipe de la organización, teniendo una vivencia ocupacional que resulta agradable dado por los retos profesionales y por la percepción de confort de pertenecer a ella.

Compromiso de continuación: Según Rubió, (2016), el compromiso de continuidad se basa en la necesidad de permanecer en la empresa, ya que esta le ofrece ciertos privilegios (como, por ejemplo: un estatus, sueldo, etc.) que hace que quiera mantenerlos y por eso continuar dentro de la empresa.

Compromiso normativo: Según Palomo, (2022), este compromiso es una convicción o acepción del deber que tienen los individuos cuando acaece un acuerdo contractual y por efecto, como perciben remuneración por el empeño sucedido, el sujeto cumple y se siente obligado.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo: Se implanto de forma aplicativa. Ríos, (2020), con la investigación aplicada partimos de un problema, de una circunstancia de la vida real que es difícil o imposible de improvisar. Se describe el estado del déficit, se analiza el origen, desarrollo y perspectivas de los principales conflictos, dificultades, carencias, necesidades u obstáculos, aspectos que es necesario cambiar, ampliar, profundizar o crear un producto (diagnóstico de la demanda). Es un tipo de estudio que se enfoca en el área de práctica general e involucra el crecimiento sostenido y utilización de la información tomada a lo largo del estudio de esa práctica.

Además, es de nivel correlacional, según los autores Hernández y Mendoza, (2018), los proyectos correlacionales se ocupan de entender cómo se puede portarse una concepción cuando dominamos el comportamiento de otros conceptos relacionados. Las correlaciones pueden ser positivas que se entendería como directamente proporcionales o negativas como inversamente proporcionales.

Diseño: fue establecida como no experimental, para Pimienta y de la Orden, (2017), el examinador apenas posee la inspección sobre las alternativas que se analiza o bien los fenómenos ocurrieron antes. Por ello, el indagador se enfoca y reconocer sus admisibles ocasiones y efectos. Así este prototipo de investigación examina programas metodológicos que no maniobran variables, el punto es observarlas o medirlas y para luego analizarlas.

Además, tiene un enfoque cuantitativo, según Mar, Barbosa y Molar, (2020), este se centra en el análisis de datos numéricos que permitan evaluar el fenómeno de estudio, para poder realizar interpretaciones de la causa o causas que originan el problema con el propósito de dar soporte de una forma medible a las conclusiones elaboradas a partir del resultado.

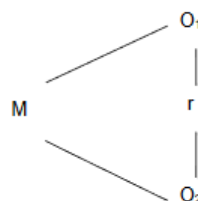
Donde:

$$M = 20$$

$$O_1 = V. 01$$

$$O_2 = V. 02$$

r = relación



3.2 Variables y Operacionalización

Variable 01:

Gestión del talento humano

Definición Conceptual: Para Conrero y Cravero, (2019), se propone entender al concepto de talento como un conjunto de conocimientos y de otras habilidades que puestos en ejecución en relación a un objetivo sostenido por un conjunto de individuos y que implica su compromiso.

Definición operacional: A fin de evaluar la variable gestión del talento humano será por medio de la elaboración de una encuesta, donde se localizan las dimensiones: Selección de personas, capacitación de personas y Desarrollo de personas.

Dimensiones

Selección de personas

- Información de Candidatos
- Prueba de Selección
- Costos de contratación

Capacitación de personas

- Uso de recursos
- Evaluación de personal

Desarrollo de personas

- Oportunidades de Superación
- Uso de tecnologías
- Consideración

Escala de medición:

Ordinal

Variable 02:

Compromiso Organizacional

Definición Conceptual: Alles, (2017), es la facultad con el fin de percibir de como particulares la visión, misión de la organización y consumir las responsabilidades organizacionales, ocupacionales y personales.

Definición operacional: Evaluamos la variable compromiso organizacional, será a través de la elaboración de una encuesta donde se encontrarán las dimensiones: C. afectivo, C. de continuación y C. Normativo.

Dimensiones

Compromiso afectivo

- Sentimiento de Felicidad
- Valoración de la Organización
- Ganas

Compromiso de continuación

- Costumbre en la Organización
- Alternativas Inexistentes
- Tiempo

Compromiso normativo

- Responsabilidad
- Lealtad

Escala de medición:

Ordinal

3.3 Población y muestra

Población: Está conformada de 20 colaboradores de la empresa. En conformidad con Iglesias, (2015), la descripción de la población, compromete constituir cuál es el grupo de seres a quienes está regido la cuestión de investigación, es decir a que gremio, a quienes se podrán extrapolar los desenlaces extraídos en el estudio.

Muestra: Está constituida por los 20 colaboradores. De acuerdo con Borda, Tuesca y Navarro, (2018), del universo o población la muestra es un subgrupo o parte, en la que se realizara la investigación para obtener información y luego generalizar los hallazgos al universo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: Estableciendo una encuesta hacia los colaboradores. El autor García, (2016), señala que puede definirse como un método de recolección de datos a través de preguntas, a las cuales se recolectan respuestas escritas y orales, con el fin de estudiar determinados fenómenos o hechos a través de una forma de manifestación de la persona.

Instrumentos: Para Duino y Barrón, (2020), un cuestionario es un instrumento para la recogida de datos, minuciosamente estandarizado, que interpreta y operacionaliza definidos problemas que son objeto de análisis.

Validez: Para Niño, (2019), es la cualidad del instrumento por el cual se utiliza para medir la variable que uno busca medir y no la de otro, por lo que debe ser instrumento correcto, del instrumento propio.

Confiabilidad: El valor de la confiabilidad de la variable Gestión del Talento Humano es de 0,909 y de la variable Compromiso Organizacional es de 0,955, indicando que la herramienta es confiable. Según Pérez, Pérez y Seca, (2020), esto se refiere al nivel de certeza que nos brinda nuestra herramienta de recolección al tomar los datos. La confiabilidad de las herramientas se define midiendo la solidez interna. La confiabilidad del cuestionario estuvo dada fidedignamente por Alfa de Cronbach, por lo que se utilizó el programa SPSS versión 27.

3.5 Procedimientos

La investigación se inició con la descripción del problema utilizando el método de embudo amparados a las revistas científicas, para la realización del marco teórico se acudió como antecedentes a tesis que estudio las variables gestión del

talento humano y compromiso organizacional, a modo que la base teórica se recurrió a fuentes como libros en donde permite avalar las variables. recurrimos a la organización, modalidades para recopilar datos y varios recursos, a la vez se contó con un instrumento para la variable 01, con 03 dimensiones y 08 indicadores, y para la variable 02 consto de 03 dimensiones y 08 indicadores.

3.6 Método de análisis de datos

Para Perez, Perez y Seca, (2020), la decisión de hacer o no hacer cierto tipo de análisis a nuestros datos debe ser tomada con conocimiento de cuáles son los análisis posibles. Si no lo sabemos, no estamos decidiendo nada, solo ignoramos las posibilidades que tenemos. Después de haber realizado las encuestas a través de cuestionarios se va procesar al análisis de datos e explicación del mismo, se elaborará tablas y graficas mediante el software programa SPSS y Excel, determinar la existencia del vínculo entre las variables y las dimensiones, entonces estudiar los vínculos existentes. Para la verificación de hipótesis se utilizó Pearson y fue procesado mediante el Excel y el SPSS.

3.7 Aspectos éticos

Según Koepsell y Ruiz, (2015), los derechos de autor son una responsabilidad, lo que significa que los científicos deben rendir cuentas por su trabajo. Hacerse cargo de los intereses de la ciencia significa que otros científicos pueden estar seguros de que los autores saben todo lo que se pueda sobre su trabajo, que han verificado que sus palabras son precisas y que cada uno es personalmente responsable tanto por sus contribuciones como por la obra en su conjunto. Para comenzar la averiguación, se gestionó la licencia respectiva para poder reunir los datos de los colaboradores de la veterinaria involucrados en el estudio. En la presente investigación se guardará la identidad de los colaboradores de la clínica veterinaria Dr. Mascota. en donde se les hará las encuestas. Asimismo, se respetará y se tendrá flexibilidad en el llenado de los cuestionarios para no interrumpir las labores. En cuanto a la investigación se ha respetado la autoría describiendo el testimonio tomado de los diversos autores para, de esta manera, eludir el plagio.

IV. RESULTADOS

A continuación, se procede a describir los resultados en referencia de nuestras variables de acuerdo a la aplicación del instrumento:

Objetivo Especifico 1: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022

H₁: Si existe relación entre la Gestión del talento humano y el compromiso afectivo de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022

H₀: No existe relación entre la Gestión del talento humano y el compromiso afectivo de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022

Tabla 01.

Tabla cruzada Variable 01 – Dimensión 01

| | | Compromiso afectivo | | | | Correlación |
|----------------------------|------------|---------------------|---------|-----------|--------|---------------------------------------|
| | | Deficiente | Regular | Excelente | Total | |
| Gestión del talento humano | Deficiente | 15,0% | 0,0% | 5,0% | 20,0% | r de Pearson 0,705** |
| | Regular | 0,0% | 30,0% | 15,0% | 45,0% | |
| | Excelente | 0,0% | 5,0% | 30,0% | 35,0% | |
| Total | | 15,0% | 35,0% | 50,0% | 100,0% | Sig. (bilateral) 0,001 |

Nota: Para la hipótesis específica 01 de la realización de la prueba de correlación de Pearson, la variable talento humano y la dimensión compromiso afectivo, un grado de correlación de 0,705. En su interpretación de los niveles y rangos de Pearson significa una correlación alta y positiva. Entonces podemos afirmar que en el marco del estudio existe una “correlación alta positiva” importante.

De la misma manera se obtuvo como resultado el valor del Sig.(bilateral), p valor es igual a 0,001, el cual se encuentra debajo de 0.05 requerido, entonces significa que esta relación es muy representativa. Declinamos la hipótesis nula y consentimos la hipótesis alternativa. Así, se puede consolidar con un 99% de confianza, que existe una relación entre la variable y la dimensión “compromiso afectivo” de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022. Así mismo en la tabla cruzada de porcentajes podemos observar la variable se enlaza de una manera excelente con la dimensión afectivo un 30%.

Objetivo Especifico 2: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuación de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022

H₁: Si existe relación entre la Gestión del talento humano y el compromiso de continuación de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022

H₀: No existe relación entre la Gestión del talento humano y el compromiso de continuación de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022

Tabla 02.

Tabla cruzada Variable 01 – Dimensión 02

| | | Compromiso de continuación | | | | Correlación |
|-----------------------------------|------------|-----------------------------------|---------|-----------|--------|---------------------------------------|
| | | Deficiente | Regular | Excelente | Total | |
| Gestión del talento humano | Deficiente | 15,0% | 0,0% | 5,0% | 20,0% | r de Pearson 0,714** |
| | Regular | 5,0% | 20,0% | 20,0% | 45,0% | |
| | Excelente | 0,0% | 10,0% | 25,0% | 35,0% | |
| Total | | 20,0% | 30,0% | 50,0% | 100,0% | Sig. (bilateral) 0,000 |

Nota: Para la hipótesis específica 02 de la realización de Pearson de la variable uno y la dimensión compromiso de continuación, como grado de Pearson es 0,714. En su interpretación de los niveles y rangos de correlación de Pearson significa una correlación alta y positiva. Entonces podemos afirmar que en el marco del estudio existe una “correlación alta positiva” importante.

De la misma manera se obtuvo como resultado el valor del Sig.(bilateral), p valor es igual a 0,000, el cual se encuentra debajo de 0.05 requerido, entonces significa que esta relación es muy trascendente. Rechazamos la H₀ y aceptamos la H₁. Se puede afirmar con un 99% de confianza una conexión de la variable de gestión y la dimensión “compromiso de continuación” de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022. Así mismo en la tabla cruzada de porcentajes podemos visualizar la variable talento humano se entrelaza de una manera excelente con la dimensión de continuación un 25%.

Objetivo Especifico 3: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022

H₁: Si existe relación entre la Gestión del talento humano y el compromiso normativo de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022

H₀: No existe relación entre la Gestión del talento humano y el compromiso normativo de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022.

Tabla 03.

Tabla cruzada Variable 01 – Dimensión 03

| | | Compromiso normativo | | | | Correlación |
|----------------------------|------------|----------------------|---------|-----------|--------|-----------------------------------|
| | | Deficiente | Regular | Excelente | Total | |
| Gestión del talento humano | Deficiente | 15,0% | 5,0% | 0,0% | 20,0% | r de Pearson 0,727** |
| | Regular | 10,0% | 35,0% | 0,0% | 45,0% | |
| | Excelente | 0,0% | 10,0% | 25,0% | 35,0% | |
| Total | | 25,0% | 50,0% | 25,0% | 100,0% | Sig. (bilateral) 0,000 |

Nota: Del uso de Pearson entre la variable y la dimensión normativo, como resultado un grado de correlación de 0,727. En su interpretación de los niveles y rangos de correlación de Pearson significa una correlación alta y positiva. Entonces podemos afirmar que en el marco del estudio existe una “correlación alta positiva” importante.

De la misma manera se obtuvo como resultado el valor del Sig.(bilateral), p valor es igual a 0,000, el cual se encuentra debajo de 0.05 requerido, entonces significa que esta relación es muy valiosa. Contamos con la hipótesis alterna y descartamos la hipótesis nula. Podemos atestiguar con un 99% de confianza relación de la variable gestión del talento y la dimensión “compromiso normativo” de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022. Así mismo en la tabla cruzada de porcentajes podemos observar la variable uno repercute de una manera regular con la dimensión normativo un 35%.

Objetivo general: Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y compromiso organizacional de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022

H₁: Si existe relación entre la Gestión del talento humano y compromiso organizacional de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022

H₀: No existe relación entre la Gestión del talento humano y compromiso organizacional de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022

Tabla 04.

Tabla cruzada Variable 01 – Variable 02

| | | Compromiso organizacional | | | | Correlación |
|-----------------------------------|------------|----------------------------------|---------|-----------|--------|---------------------------------------|
| | | Deficiente | Regular | Excelente | Total | |
| Gestión del talento humano | Deficiente | 15,0% | 0,0% | 5,0% | 20,0% | r de Pearson 0,718** |
| | Regular | 5,0% | 25,0% | 15,0% | 45,0% | |
| | Excelente | 0,0% | 10,0% | 25,0% | 35,0% | |
| Total | | 20,0% | 35,0% | 45,0% | 100,0% | Sig. (bilateral) 0,000 |

Nota: De la realización de Pearson entre la variable-variable, se obtuvo como resultado un grado de correlación de 0,718. En su interpretación de los niveles y rangos de Pearson significa una correlación alta y positiva. Entonces podemos afirmar que en el marco del estudio existe una “correlación alta positiva” importante.

De la misma manera se obtuvo como resultado el valor del Sig.(bilateral), p valor es igual a 0,000, el cual se encuentra debajo de 0.05 requerido, entonces significa que esta relación es muy importante. Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Se puede afirmar con un 99% de confianza, relación entre la variable “gestión del talento humano” y la variable “compromiso organizacional” de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022. Así mismo en la tabla cruzada de porcentajes podemos observar la variable gestión del talento humano se relaciona excelentemente con la variable compromiso organizacional un 25%.

V. DISCUSIÓN

A continuación, discutimos los resultados acordes a los objetivos propuestos a través del uso de nuestra encuesta con preguntas a los trabajadores de la clínica veterinaria.

Para la hipótesis general de la realización de Pearson sobre la variable gestión del talento humano y la variable compromiso organizacional, se apreció una magnitud de conexión de 0,718. En su interpretación de los niveles y rangos de r Pearson significa una correlación alta y positiva, entonces podemos afirmar que en el marco del estudio existe una “correlación alta positiva” importante. Así mismo se obtuvo como resultado el valor del Sig.(bilateral), p valor es igual a 0,000, el cual se encuentra debajo de 0.05 requerido, entonces significa que esta relación es muy expresiva. Denegamos la hipótesis y aprobamos la hipótesis alternativa. Se puede afirmar con un 99% de confianza, que hay una correlación entre las variables de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022. Así mismo en la tabla cruzada de porcentajes podemos observar la variable uno se relaciona de una forma excelente con la variable dos un 25%. Este resultado mantiene relación con lo que afirma en su investigación de Céspedes, (2018), en la tesis Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, para determinar la relación que existe entre sus variables. El tipo de estudio no experimental teniendo como diseño transversal, con 82 empleados y con una muestra de 44, fue no probabilístico. Se utilizó la encuesta como técnica, como instrumento se elaboró las preguntas para cada variable con su correspondiente ítem, además fueron validados por tres maestros de la universidad y en la confiabilidad se utilizó Alfa de Cronbach. Como efecto de los cálculos se concluyó la existencia de una relación entre las variables muy firme de 0.883 según Spearman. Otra indagación que guarda una relación es la investigación de Aliaga, (2018) en la tesis gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los empleados de Interbank agencia huacho, 2018, Su fin fue hacer ver el vínculo entre el talento humano y el compromiso. El diseño de estudio no experimental, descriptivo correlacional y transversal. Identificado el universo-muestra en dicho análisis fue de 30 colaboradores. Las herramientas de recojo de datos usadas fueron las encuestas con el motivo de atrapar información para el plan en estudio. Cada hipótesis tiene un contraste, se observa relaciones relevantes entre ambas,

con un grado de trascendencia. Como producto de las operaciones con la prueba Spearman mostraron que hay correlación entre la variable gestión el compromiso.

Concerniente a la hipótesis específica 01 se logró como resultado el valor del Sig.(bilateral), p valor menor a 0,001, el cual se encuentra debajo del nivel de significancia de 0.05 requerido, entonces se denota que este vínculo es muy significativo. Aceptamos la hipótesis alternativa y rehusamos la hipótesis nula. Se puede afirmar con un 99% de confianza, una correlación entre la variable uno y la dimensión afectivo de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022. Así mismo de la realización de r de Pearson entre la variable uno y la dimensión afectivo, se recabo un grado de correlación de 0,705. Como nos dice Ríos, (2020), en su interpretación de los niveles y rangos de correlación de Pearson, que entre el rango 0,610 y 0,800 significa una correlación alta y positiva. Entonces podemos aseverar que en el marco del análisis hay una correlación alta positiva importante. Así mismo en la tabla variable-dimensión de porcentajes se observó que la variable uno influye de un modo excelente a la dimensión afectivo un 30%. Este resultado tiene relación con la investigación de Andrade, (2017) en el estudio la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en las instituciones de la red 22 de la UGEL 04 Comas, 2017. Donde en su segunda inferencia se estableció la relación entre la variable-dimensión de la UGEL 04 Comas, en las instituciones de la red 22, se consiguió un Spearman=0.371, descifrándose como positiva, con un $\rho = 0.00$ y menor a 0.05, desestimando la hipótesis que niega. Igualmente, el estudio fue no experimental, tipo básica y transversal, se laboró con una muestra estadística compuesta por 130 profesores, utilizando como herramienta dos cuestionarios de escala tipo Likert, se validó el contenido mediante expertos y la confiabilidad mediante el estadístico Alfa, de la misma manera el análisis se realizó mediante Spearman, siendo que no se tuvo una distribución particular se hizo uso de esta prueba no paramétrica.

De la hipótesis específica 02, se sacó el valor del Sig.(bilateral), p valor es equivalente a 0,000, el cual es inferior al 0.05 exigido, esto quiere decir que esta correspondencia es muy importante. Rehusamos la hipótesis nula y admitimos la hipótesis alterna. Afirmamos con un 99% de confianza, una vinculación entre la variable uno y la dimensión “compromiso de continuación” de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022. Así mismo de la realización de Pearson entre la variable uno y la dimensión compromiso de continuación, se tiene un resultado de 0,714. Como nos dice Ríos, (2020), en su interpretación de los niveles y rangos de correlación de Pearson, que entre el rango 0,610 y 0,800 significa una correlación alta y positiva. Ahora bien, podemos asegurar que en la investigación existe una correlación alta positiva notable. Así mismo en la tabla cruzada de porcentajes podemos observar la variable uno influye de una forma excelente con la dimensión continuación un 25%. Este resultado tiene relación con la investigación de Andrade, (2017) en el estudio la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en las instituciones de la red 22 de la UGEL 04 Comas, 2017. En su tercera deducción se determinó el vínculo entre la variable y la continuidad de la UGEL 04 Comas, en las instituciones de la red 22, se adquirió un Spearman = 0.247, entendiéndose como una correlación positiva, con un $p = 0.005$ siendo $p < 0.05$, tomando en cuenta la hipótesis alterna. Además, el estudio fue de corte transversal, no experimental y de tipo básica, se faeno con una parte constituida por 130 educadores, como instrumento Likert, se ejecutó la validez por expertos y decidido su confiabilidad por Alpha de Cronbach, del mismo modo se aplicó Spearman, siendo una prueba no paramétrica.

En el caso de la hipótesis específica 03 se logró como resultado el valor del Sig.(bilateral), p valor es igual a 0,000, el cual se encuentra debajo de 0.05 requerido, entonces quiere decir que esta correlación es valiosa. Se desestima la hipótesis nula y reconocemos la hipótesis alternativa. Por tanto, se puede afirmar con un 99% de confianza, una correlación entre la variable “gestión del talento” y la dimensión “compromiso normativo” de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022. Así mismo de la realización de Pearson entre la variable uno y dimensión tres, como resultado se tuvo una jerarquía de correlación de 0,727. Como nos dice Ríos, (2020), en su interpretación de los niveles y rangos de correlación de Pearson, que entre el rango 0,610 y 0,800 significa una correlación

alta y positiva. En tal caso podemos afirmar que en el marco del estudio existe una “correlación alta positiva” importante. Así mismo en la tabla cruzada de porcentajes podemos observar que la primera variable se relaciona de una manera regular con la tercera dimensión un 35%. Este resultado tiene relación con la investigación de Andrade, (2017) en el estudio la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en las instituciones de la red 22 de la UGEL 04 Comas, 2017. Donde en su tercer resultado se determinó la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en los colegios de la red 22, se logró un Rho de Spearman = 0.355, interpretándose como una correlación positiva, con un p igual a 0.00 ($p < 0.05$), se declina la hipótesis nula. También el estudio fue no experimental, de tipo básica, transversal y se usó una parte de la población integrada por 130 maestros, se utilizaron dos cuestionarios Likert, el valor de contenido se realizó según valoración de expertos y su fiabilidad por el estadístico Alfa de Cronbach, al igual que su análisis de prueba no paramétrico y realización del nivel de correlación con la prueba Rho de Spearman.

VI. CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general de la realización del coeficiente de Pearson se infiere que se logró un grado de correlación de 0,718. Entonces podemos afirmar que en el marco del estudio existe una correlación alta positiva importante. Así mismo se obtuvo como resultado el p valor igual a 0,00, 0,00 es menor a 0.05, admitimos la hipótesis alterna y no tomamos la hipótesis nula. Por ende, hay una relación entre las variables de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022.
2. Respecto al objetivo específico 01 se concluye de la realización del coeficiente de Pearson se alcanzó un grado de correlación de 0,705. Entonces podemos afirmar que en el marco del estudio existe una correlación alta positiva. Así mismo se obtuvo como resultado el p valor igual a 0,000, 0,00 es inferior a 0.05, rehusamos la hipótesis nula y tomamos la hipótesis alterna. Por consiguiente, sucede una relación entre la variable gestión del talento humano y la variable compromiso afectivo de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022.
3. Respecto al objetivo específico 02 se concluye de la realización del coeficiente de Pearson adquirió un grado de correlación de 0,714. Entonces podemos afirmar que en el marco del estudio existe una correlación alta positiva importante. Así mismo se obtuvo como resultado el p valor igual a 0,000, 0,00 es menor a 0.05, desechemos la hipótesis nula y aprobamos la hipótesis alternativa. En repercusión, acontece una relación entre la variable gestión del talento humano y la variable compromiso de continuación de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022.
4. Respecto al objetivo específico 03 se concluye de la realización del coeficiente de Pearson se tuvo un grado de correlación de 0,727. Entonces podemos afirmar que en el marco del estudio existe una correlación alta positiva importante. Así mismo se obtuvo como resultado el p valor igual a 0,000, 0,00 es inferior a 0.05, denegamos la hipótesis nula y reconocemos la hipótesis alterna. Por tal razón, ocurre una relación entre la variable gestión del talento humano y la variable compromiso normativo de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Respecto al objetivo general y teniendo como resultado una correlación alta positiva de las variables, se recomienda a los representantes de la clínica veterinaria, instaurar acciones del talento donde comprenda recabar la información de los candidatos de trabajo (selección de personal), disponer el uso de recursos (capacitación de personal), implementar el uso de tecnologías (desarrollo de personas), que tendrán como efecto una implicación, alineamiento y pertenencia de los colaboradores en la clínica veterinaria.

Se recomienda a los representantes de la clínica veterinaria crear una planificación de administración del talento humano que haga posible mediante la selección del conjunto de los conocimientos, destrezas y habilidades del personal se propicie a obtener una sensación de bienestar por pertenecer a la organización y así se dirija a lograr un sentimiento de bienestar en los colaboradores.

Se recomienda a los representantes de la clínica veterinaria generar estrategias del talento humano mediante la medición del rendimiento de trabajo como información básica para la evaluación del personal y así por medio de un compromiso de continuación generar ciertos incentivos como (bonificaciones, vales, pagos de horas extras etc.), para que se conlleve a una necesidad de pertenecer a la organización produciendo en consecuencia un comportamiento particular que asumiría el personal como la costumbre en la organización.

Se recomienda a los representantes de la clínica veterinaria elaborar un plan para la gestión del talento con la ayuda de una guía de atención interna dirigida hacia los empleados por parte de los representantes, dicho proceso tiene que implicar un acuerdo laboral con respeto y estima, generando así las condiciones las cuales a través de un compromiso normativo traiga como consecuencia la obtención de un sentido del deber que tienen las personas que se basa en un sentido de lealtad, una obligación de perdurar en la organización para cumplir sus deberes.

REFERENCIAS

Abril, M. (2018). *Diseño de procesos de gestión del talento humano*. Ambato: Medagraf

Aliaga, G., (2018), *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los empleados de interbank agencia huacho*, 2018, (tesis posgrado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Recuperado de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2241>

Alvarado, M. y Barba, M., (2016). *Gestión del talento humano e innovación de la enseñanza y el aprendizaje*. Bloomington: Palibrio

Alles, M., (2017). *Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias* (2a ed.). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Granica

Andrade, M., (2018) *La gestión del talento humano y el compromiso organizacional en las instituciones de la red 22 de la UGEL 04 Comas*, 2017, (tesis posgrado), Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16167>

Armas, Y., Llanos, M. y Traverso P., (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Samborondón: Universidad ECOTEC

Barrios, K., Olivero, E., & Figueroa, B., (2020). Conditions of human talent management that favor the development of dynamic capabilities. *Información tecnológica*, 31(2), 55-62. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>.

Bouzas, J. y Reyes, G., (2019). *Gestión del talento humano*. México D.F.: IURE editores

Borda, M., Tuesca R., y Navarro, E., (2018). *Métodos cuantitativos: Herramientas para la investigación en salud*. (4a ed.). Barranquilla: Editorial Universidad del Norte.

Céspedes, V., (2018), *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle* – 2018, (tesis posgrado), Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26219>

Chavez, G., (2017), Administración de recursos humanos y el compromiso organizacional en trabajadores del área de promoción y desarrollo empresarial de tecsup, Arequipa, 2017, (tesis de pregrado), Universidad San Agustín de Arequipa. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6570>

Chiavenato, I. y Nagore G., (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (10a ed.). México D.F.: McGraw-Hill

Chiavenato, I., (2019). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (10a ed.). México D.F.: McGraw-Hill

Conrero, S. y Cravero, V. (2019). *El talento humano en las organizaciones: claves para potenciar su desarrollo*. Córdoba: Editorial Universidad Católica de Córdoba.

Cuesta, A., (2016). Compromiso y gestión humana en la empresa. *Universitas Psychologica*, 15(2), 287–300. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-2.cghe>

Duino, M. y Barrón, V., (2020). *Proyectos y metodologías de la investigación*. Ituzaingó: Editorial Maipue.

Gallego, C. y Naranjo, C., (2020). El capital humano de la empresa: una propuesta de medición. En: *Entramado*. Julio - diciembre, 2020. vol. 16, no. 2, p. 70-89. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.2.6544>

García, (2016), Capital humano y su aportación al resultado de la empresa: Análisis en el sector industrial, España (tesis posgrado). Universidad de Valladolid. Recuperado de: <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/16668>

García, J., (2016). *Metodología de la investigación para administradores*. (3a ed.). Bogotá: Ediciones de la U.

Hernández, R. y Mendoza, C., (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México D.F.: McGraw-Hill

Iglesias, M., (2015). *Metodología de la investigación científica: Diseño y elaboración de protocolos y proyectos*: Buenos Aires: Noveduc.

Koepsell, D. y Ruiz, M., (2015). *Ética de la investigación, Integridad científica*. México D.F.: Conbietica

Legarda, M. y Folleco, J., (2017). *El sistema integrado de gestión del talento humano*. Quito: Maya Ediciones CIA. LTDA.

- Majluf, N. y Abarca, N., (2019). *Liderazgo efectivo: Centrado en la persona, basado en la influencia y ejercido con sensatez*. Santiago de Chile: Ediciones el Mercurio
- Mar, C., Barbosa, A. y Molar, J., (2020). *Metodología de la investigación científica: Métodos y Técnicas*: México D.F.: Grupo Editorial Patria. <https://www.gandhi.com.mx/metodologia-de-la-investigacion-metodos-y-tecnicas-1>
- Marí, P., (2017). *Liderar equipos comprometidos: las claves de los equipos que no paran de crecer*. Barcelona: Plataforma editorial
- Moreno, J., (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*, (35), 157-173. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>
- Niño, V., (2019). *Metodología de la investigación: Diseño, ejecución e informe*. (2a ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- Palomo, M. (2022). *Gestión por competencias: identificación y evaluación*. Madrid: ESIC Editorial
- Perez, L., Perez, R. y Seca, M., (2020). *Metodología de la investigación científica*. Ituzaingó: Editorial Maipue
- Pedraza, N., (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20), e005. Epub 18 de noviembre de 2020. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Pimienta, J. y De la Orden, A., (2017). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Pearson.
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A., (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>.
- Ramirez, E., (2014). UF0345: *Apoyo Administrativo a la gestión de recursos humanos*. España: editorial Elearning S.L.
- Ríos, P., (2020). *Metodología de la investigación: Un enfoque pedagógico*. (3a ed.). Caracas: COGNITUS, C.A.

Roca, V., (2019), Desempeño del talento humano y su incidencia en la fidelización del cliente en el supermercado supermaxi del cantón salinas, provincia de santa Elena, año 2018, (tesis de pregrado), Universidad Estatal Península de Santa Elena. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/4686>

Rubió, T., (2016). *Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Barcelona: ediciones OCTAEDRO

Sánchez, M., (2017), Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal administrativo de la institución educativa privada San Agustín - San Isidro, 2016, (tesis posgrado), Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23765>

Silva, J., (2018). *Gestión y desarrollo organizacional* (1a ed.). Alicante: Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L.

Velásquez, K., (2018), Gestión del talento humano y compromiso organizacional en los trabajadores del Puesto de Salud Bahía Blanca, 2018. (tesis posgrado, Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21510>

ANEXOS

Anexo 01. MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variable Gestión del talento humano

| Variable | Definición Conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|-----------------------------------|---|--|---|---|--------------------|
| GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Para Conrero y Cravero, (2019), se propone entender al concepto de talento humano el conjunto de conocimientos y de otras habilidades que son puestos en acción en relación a un objetivo sostenido por un grupo de personas y que involucra su compromiso. | Para medir la variable gestión del talento humano será a través de la elaboración de una encuesta, donde se encontrarán las dimensiones: Selección de personas, capacitación de personas y Desarrollo de personas. | <p style="text-align: center;">Selección de personas</p> <p style="text-align: center;">Capacitación de personas</p> <p style="text-align: center;">Desarrollo de personas</p> | <p>Información de Candidatos Prueba de Selección Costos de contratación</p> <p>Uso de recursos Evaluación de personal</p> <p>Oportunidades de Superación Uso de tecnologías Consideración</p> | Ordinal |

Variable Compromiso organizacional

| Variable | Definición Conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|----------------------------------|---|---|---|---|--------------------|
| COMPROMISO ORGANIZACIONAL | Alles, (2017), es la capacidad para sentir como propios los objetivos de la organización y cumplir con las obligaciones personales, profesionales y organizacionales. | Para medir la variable compromiso organizacional será a través de la elaboración de una encuesta donde se encontrarán las dimensiones: Compromiso afectivo, Compromiso de continuación y Compromiso Normativo. | <p style="text-align: center;">Compromiso afectivo</p> <p style="text-align: center;">Compromiso de continuación</p> <p style="text-align: center;">Compromiso normativo</p> | <p>Sentimiento de Felicidad Valoración de la Organización Emoción</p> <p>Costumbre en la Organización Alternativas Inexistentes Tiempo</p> <p>Deber Lealtad</p> | Ordinal |

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Gestión del talento humano y compromiso organizacional de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022.

| Formulación del problema | Objetivos | Hipótesis | Variable | Dimensiones | Indicadores | Métodos |
|--|--|--|-----------------------------------|----------------------------|--|--|
| ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022? | Determinar la relación entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022. | H1: Si existe relación entre la Gestión del talento humano y compromiso organizacional de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022 H0: No existe relación entre la Gestión del talento humano y compromiso organizacional de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022 | Gestión del talento humano | Selección de personas | Información de Candidatos Prueba de Selección Costos de contratación | Tipo de Inv. Aplicada |
| | | | | Capacitación de personas | Uso de recursos Evaluación de personal | Diseño de Inv. No experimental |
| | | | | Desarrollo de personas | Oportunidades de Superación Uso de tecnologías Consideración | correlacional |
| Problemas específicos | Objetivos Específicos | Hipótesis específica | | | | Población: 20 |
| ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022? | Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022. | Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022. | Compromiso Organizacional | Compromiso Afectivo | Sentimiento de felicidad Valoración de la institución Emoción | Muestra: 20 |
| ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022? | Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuación de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022. | Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022. | | Compromiso de continuación | Costumbres en la institución Alternativas inexistentes Tiempo | Técnicas: Encuesta |
| ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022? | Determinar la relación de la gestión del talento humano y el compromiso normativo de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022. | Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022. | | Compromiso normativo | Deber Lealtad | Instrumento: Cuestionario |

Anexo 02

**CUESTIONARIO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO Y
COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: "Gestión del talento humano y compromiso organizacional de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022" Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Género: Hombre _____ Mujer _____

| SIEMPRE | CASI SIEMPRE | A VECES | RARAS VECES | NUNCA |
|----------------|---------------------|----------------|--------------------|--------------|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| GESTION DEL TALENTO HUMANO | S | CS | AV | RV | N |
|--|----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| Selección de personas | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Información de candidatos | | | | | |
| 1. ¿Se le realiza una solicitud de documentos e información sobre sus antecedentes? | | | | | |
| 2. ¿La organización cuenta con una base de datos de hojas de vida de posibles candidatos? | | | | | |
| Prueba de Selección | | | | | |
| 3. ¿Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos? | | | | | |
| 4. ¿Se realiza pruebas de personalidad que muestran el carácter y el temperamento de los trabajadores? | | | | | |
| Costos de contratación | | | | | |
| 5. ¿Alguna vez visualizo el anuncio de empleo de la organización en las redes sociales? | | | | | |
| 6. ¿Cada cuánto tiempo se realizan malas contrataciones? | | | | | |
| Capacitación de personas | | | | | |
| Uso de recursos | | | | | |
| 7. ¿La Institución invierte recursos económicos en su capacitación? | | | | | |

| | | | | | |
|--|----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| 8. ¿Mejora su producción laboral cada vez que recibe una capacitación? | | | | | |
| Evaluación de personal | | | | | |
| 9. ¿Se realiza evaluaciones al personal después de la capacitación? | | | | | |
| 10. ¿Se le capacita en nuevos temas relacionados a sus funciones? | | | | | |
| Desarrollo de personas | S | CS | AV | RV | N |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Oportunidades de Superación | | | | | |
| 11. ¿Se le brinda oportunidades de superación en su Institución? | | | | | |
| 12. ¿Recibe ayuda para prepararse en futuras responsabilidades? | | | | | |
| Uso de tecnologías | | | | | |
| 13. ¿Se le permite Aplicar nuevas tecnologías en su labor diaria para incrementar sus conocimientos? | | | | | |
| 14. ¿La organización se actualiza constantemente en el uso de tecnologías? | | | | | |
| Consideración | | | | | |
| 15. ¿Es invitado a participar en las reuniones externas y/o internas con los compañeros de trabajo? | | | | | |
| 16. ¿La dirección de su Institución le presta atención a sus necesidades? | | | | | |
| COMPROMISO ORGANIZACIONAL | S | CS | AV | RV | N |
| Compromiso afectivo | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Sentimiento de Felicidad | | | | | |
| 17. ¿Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización? | | | | | |
| 18. ¿Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización? | | | | | |
| Valoración de la Organización | | | | | |
| 19. ¿Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos? | | | | | |
| 20. ¿Sus esfuerzos laborales son reconocidos por el empleador? | | | | | |
| Emoción | | | | | |
| 21. ¿Me siento ligado emocionalmente a mi organización? | | | | | |
| 22. ¿Esta organización significa personalmente mucho para mí? | | | | | |
| Compromiso de continuación | | | | | |
| Costumbre en la Organización | | | | | |
| 23. ¿Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera? | | | | | |
| 24. ¿Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio? | | | | | |
| Alternativas Inexistentes | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 25. ¿Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización? | | | | | |
| 26. ¿Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles? | | | | | |
| Tiempo | | | | | |
| 27. ¿Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos? | | | | | |
| 28. ¿Mi estabilidad por el tiempo laborado, influye al querer buscar otro trabajo? | | | | | |
| Compromiso normativo | | | | | |
| Deber | | | | | |
| 29. ¿Existe una relación contractual por escrito entre el empleador y los colaboradores? | | | | | |
| 30. ¿Si un trabajador incumple sus funciones recibe llamadas de atención? | | | | | |
| Lealtad | | | | | |
| 31. ¿Siento que tengo una deuda con la organización, por lo tanto debo quedarme? | | | | | |
| 32. ¿Siente que debe permanecer y apoyar constantemente a la organización? | | | | | |

Anexo 03

VALIDEZ



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTION DEL TALENTO HUMANO

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: Selección de personas | | | | | | | | |
| 1 | ¿Se le realiza una solicitud de documentos e información sobre sus antecedentes? | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿La organización cuenta con una base de datos de hojas de vida de posibles candidatos? | X | | X | | X | | |
| 3 | ¿Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos? | X | | X | | X | | |
| 4 | ¿Se realiza pruebas de personalidad que muestran el carácter y el temperamento de los trabajadores? | X | | X | | X | | |
| 5 | ¿Alguna vez visualizo el anuncio de empleo de la organización en las redes sociales? | X | | X | | X | | |
| 6 | ¿Cada cuánto tiempo se realizan malas contrataciones? | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: Capacitación de personas | | | | | | | | |
| 7 | ¿La Institución invierte recursos económicos en su capacitación? | X | | X | | X | | |
| 8 | ¿Mejora su producción laboral cada vez que recibe una capacitación? | X | | X | | X | | |
| 9 | ¿Se realiza evaluaciones al personal después de la capacitación? | X | | X | | X | | |
| 10 | ¿Se le capacita en nuevos temas relacionados a sus funciones? | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: Desarrollo de personas | | | | | | | | |
| 11 | ¿Se le brinda oportunidades de superación en su Institución? | X | | X | | X | | |
| 12 | ¿Recibe ayuda para prepararse en futuras responsabilidades? | X | | X | | X | | |
| 13 | ¿Se le permite Aplicar nuevas tecnologías en su labor diaria para incrementar sus conocimientos? | X | | X | | X | | |
| 14 | ¿La organización se actualiza constantemente en el uso de tecnologías? | X | | X | | X | | |
| 15 | ¿Es invitado a participar en las reuniones externas y/o internas con los compañeros de trabajo? | X | | X | | X | | |
| 16 | ¿La dirección de su Institución le presta atención a sus necesidades? | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: : Dr. ERNESTO LUIS VERA BALLÓN **DNI:** 29254686

Especialidad del validador:

DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

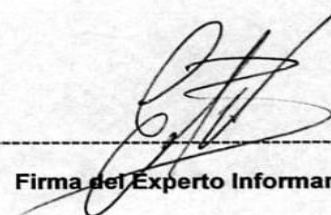
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Arequipa, 6 de abril del 2022.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo | | | | | | | | |
| 1 | ¿Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización? | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización? | X | | X | | X | | |
| 3 | ¿Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos? | X | | X | | X | | |
| 4 | ¿Sus esfuerzos laborales son reconocidos por el empleador? | X | | X | | X | | |
| 5 | ¿Me siento ligado emocionalmente a mi organización? | X | | X | | X | | |
| 6 | ¿Esta organización significa personalmente mucho para mí? | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuación | | | | | | | | |
| 7 | ¿Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera? | X | | X | | X | | |
| 8 | ¿Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio? | X | | X | | X | | |
| 9 | ¿Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización? | X | | X | | X | | |
| 10 | ¿Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles? | X | | X | | X | | |
| 11 | ¿Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos? | X | | X | | X | | |
| 12 | ¿Mi estabilidad por el tiempo laborado, influye al querer buscar otro trabajo? | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo | | | | | | | | |
| 13 | ¿Existe una relación contractual por escrito entre el empleador y los colaboradores? | X | | X | | X | | |
| 14 | ¿Si un trabajador incumple sus funciones recibe llamadas de atención? | X | | X | | X | | |
| 15 | ¿Siento que tengo una deuda con la organización, por lo tanto debo quedarme? | X | | X | | X | | |
| 16 | ¿Siente que debe permanecer y apoyar constantemente a la organización? | X | | X | | X | | |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTION DEL TALENTO HUMANO

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Selección de personas | | | | | | | |
| 1 | ¿Se le realiza una solicitud de documentos e información sobre sus antecedentes? | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿La organización cuenta con una base de datos de hojas de vida de posibles candidatos? | X | | X | | X | | |
| 3 | ¿Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos? | X | | X | | X | | |
| 4 | ¿Se realiza pruebas de personalidad que muestran el carácter y el temperamento de los trabajadores? | X | | X | | X | | |
| 5 | ¿Alguna vez visualizo el anuncio de empleo de la organización en las redes sociales? | X | | X | | X | | |
| 6 | ¿Cada cuánto tiempo se realizan malas contrataciones? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Capacitación de personas | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 7 | ¿La Institución invierte recursos económicos en su capacitación? | X | | X | | X | | |
| 8 | ¿Mejora su producción laboral cada vez que recibe una capacitación? | X | | X | | X | | |
| 9 | ¿Se realiza evaluaciones al personal después de la capacitación? | X | | X | | X | | |
| 10 | ¿Se le capacita en nuevos temas relacionados a sus funciones? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Desarrollo de personas | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 11 | ¿Se le brinda oportunidades de superación en su Institución? | X | | X | | X | | |
| 12 | ¿Recibe ayuda para prepararse en futuras responsabilidades? | X | | X | | X | | |
| 13 | ¿Se le permite Aplicar nuevas tecnologías en su labor diaria para incrementar sus conocimientos? | X | | X | | X | | |
| 14 | ¿La organización se actualiza constantemente en el uso de tecnologías? | X | | X | | X | | |
| 15 | ¿Es invitado a participar en las reuniones externas y/o internas con los compañeros de trabajo? | X | | X | | X | | |
| 16 | ¿La dirección de su Institución le presta atención a sus necesidades? | X | | X | | X | | |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo | | | | | | | |
| 1 | ¿Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización? | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización? | X | | X | | X | | |
| 3 | ¿Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos? | X | | X | | X | | |
| 4 | ¿Sus esfuerzos laborales son reconocidos por el empleador? | X | | X | | X | | |
| 5 | ¿Me siento ligado emocionalmente a mi organización? | X | | X | | X | | |
| 6 | ¿Esta organización significa personalmente mucho para mí? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuación | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | ¿Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera? | X | | X | | X | | |
| 8 | ¿Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio? | X | | X | | X | | |
| 9 | ¿Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización? | X | | X | | X | | |
| 10 | ¿Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles? | X | | X | | X | | |
| 11 | ¿Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos? | X | | X | | X | | |
| 12 | ¿Mi estabilidad por el tiempo laborado, influye al querer buscar otro trabajo? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 13 | ¿Existe una relación contractual por escrito entre el empleador y los colaboradores? | X | | X | | X | | |
| 14 | ¿Si un trabajador incumple sus funciones recibe llamadas de atención? | X | | X | | X | | |
| 15 | ¿Siento que tengo una deuda con la organización, por lo tanto debo quedarme? | X | | X | | X | | |
| 16 | ¿Siente que debe permanecer y apoyar constantemente a la organización? | X | | X | | X | | |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTION DEL TALENTO HUMANO

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: Selección de personas | | | | | | | | |
| 1 | ¿Se le realiza una solicitud de documentos e información sobre sus antecedentes? | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿La organización cuenta con una base de datos de hojas de vida de posibles candidatos? | X | | X | | X | | |
| 3 | ¿Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos? | X | | X | | X | | |
| 4 | ¿Se realiza pruebas de personalidad que muestran el carácter y el temperamento de los trabajadores? | X | | X | | X | | |
| 5 | ¿Alguna vez visualizo el anuncio de empleo de la organización en las redes sociales? | X | | X | | X | | |
| 6 | ¿Cada cuánto tiempo se realizan malas contrataciones? | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: Capacitación de personas | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 7 | ¿La Institución invierte recursos económicos en su capacitación? | X | | X | | X | | |
| 8 | ¿Mejora su producción laboral cada vez que recibe una capacitación? | X | | X | | X | | |
| 9 | ¿Se realiza evaluaciones al personal después de la capacitación? | X | | X | | X | | |
| 10 | ¿Se le capacita en nuevos temas relacionados a sus funciones? | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: Desarrollo de personas | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 11 | ¿Se le brinda oportunidades de superación en su Institución? | X | | X | | X | | |
| 12 | ¿Recibe ayuda para prepararse en futuras responsabilidades? | X | | X | | X | | |
| 13 | ¿Se le permite Aplicar nuevas tecnologías en su labor diaria para incrementar sus conocimientos? | X | | X | | X | | |
| 14 | ¿La organización se actualiza constantemente en el uso de tecnologías? | X | | X | | X | | |
| 15 | ¿Es invitado a participar en las reuniones externas y/o internas con los compañeros de trabajo? | X | | X | | X | | |
| 16 | ¿La dirección de su Institución le presta atención a sus necesidades? | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: : Mg. HENRY DAVID NÚÑEZ RODRÍGUEZ DNI: 29225025

Especialidad del validador:

Magister en Derecho de la Empresa
Ex Jefe de Personal de SEDAPAR

- 1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- 3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Arequipa, 6 de abril del 2022.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo | | | | | | | |
| 1 | ¿Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización? | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización? | X | | X | | X | | |
| 3 | ¿Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos? | X | | X | | X | | |
| 4 | ¿Sus esfuerzos laborales son reconocidos por el empleador? | X | | X | | X | | |
| 5 | ¿Me siento ligado emocionalmente a mi organización? | X | | X | | X | | |
| 6 | ¿Esta organización significa personalmente mucho para mí? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuación | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 7 | ¿Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera? | X | | X | | X | | |
| 8 | ¿Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio? | X | | X | | X | | |
| 9 | ¿Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización? | X | | X | | X | | |
| 10 | ¿Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles? | X | | X | | X | | |
| 11 | ¿Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos? | X | | X | | X | | |
| 12 | ¿Mi estabilidad por el tiempo laborado, influye al querer buscar otro trabajo? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 13 | ¿Existe una relación contractual por escrito entre el empleador y los colaboradores? | X | | X | | X | | |
| 14 | ¿Si un trabajador incumple sus funciones recibe llamadas de atención? | X | | X | | X | | |
| 15 | ¿Siento que tengo una deuda con la organización, por lo tanto debo quedarme? | X | | X | | X | | |
| 16 | ¿Siente que debe permanecer y apoyar constantemente a la organización? | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: : Mg. HENRY DAVID NÚÑEZ RODRÍGUEZ ^{DNI:} 29225025

Especialidad del validador:

Magister en Derecho de la Empresa
Ex Jefe de Personal de SEDAPAR

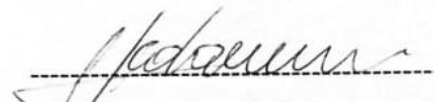
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Arequipa, 6 de abril del 2022.



Firma del Experto Informante.

Anexo 04
CONFIABILIDAD

Escala: Gestión del talento humano

| Resumen de procesamiento de casos | | | |
|--|-----------------------|-----------|--------------|
| | | N | % |
| Casos | Válido | 20 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 20 | 100,0 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|---------------------|-------------------|
| ,909 | 16 |

Fuente: Resultados SPSS

Escala: Compromiso organizacional

| Resumen de procesamiento de casos | | | |
|--|-----------------------|-----------|--------------|
| | | N | % |
| Casos | Válido | 20 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 20 | 100,0 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|---------------------|-------------------|
| ,955 | 16 |

Fuente: Resultados SPSS

Anexo 05

Pruebas de normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|----------------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Gestión del talento humano | ,126 | 20 | ,200* | ,950 | 20 | ,362 |
| Compromiso organizacional | ,157 | 20 | ,200* | ,932 | 20 | ,168 |

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 06

VALORES DE CORRELACION DE PEARSON

Niveles y rango de correlación de Pearson

| Positiva | Interpretación | Negativa |
|-------------------|-----------------------|---------------------|
| Entre 0 y 0,20 | Muy baja | Entre 0 y -0,20 |
| Entre 0,21 y 0,40 | Baja | Entre -0,21 y -0,40 |
| Entre 0,41 y 0,60 | Media | Entre -0,41 y -0,60 |
| Entre 0,61 y 0,80 | Alta | Entre -0,61 y -0,80 |
| Entre 0,81 y 1,00 | Muy Alta | Entre -0,81 y -1,00 |

Fuente: Elaborado en base al autor Ríos, (2020)



Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Arequipa, 20 de enero 2022

Carta de autorización de uso de información de empresa para obtención de grado de título profesional

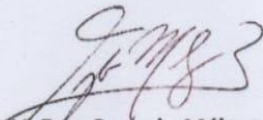
Yo, Gonzalo Málaga Zeballos, identificado con DNI 40572163, en mi calidad de representante de la clínica veterinaria empresa/institución Dr. Mascota con R.U.C N° 10405721631, ubicada en la Av. Emmel 410-B del distrito de Yanahuara de la provincia de Arequipa, del departamento de Arequipa-Perú.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señorita Shannen Allison Bustamante Salinas identificada con DNI N° 73187397 y al señor Marco Antonio Teófilo Hilario Calsin identificado con DNI N° 45159826 egresados/bachiller de la carrera de Administración y Negocios Internacionales para que realicen su Investigación.

Autorizar el desarrollo del trabajo de investigación titulado "Gestión del talento humano y compromiso organizacional de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa 2022 "y su publicación en el repositorio de la Universidad Cesar Vallejo, de esta manera poder obtener la información necesaria para el desarrollo, obtención de la tesis y obtener el título correspondiente.

Sin otro particular me despido de usted. Atte.


MV. Esp. Gonzalo Málaga Z.
CMVP 5792

Firma y sello del Representante
DNI: 40572163