



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión del talento humano y compromiso organizacional en los colaboradores de la Panadería y Pastelería “Mateo”, Trujillo-2021.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

Villalba Pardo, Fiorella Elizabeth (ORCID: 0000-0002-1921-1735)

ASESOR:

Mg. Díaz Saavedra, Robin Alexander (ORCID: 0000-0003-2707-8193)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios

Por otorgarnos la vida, llenarnos de bendiciones y mucha sabiduría, pero sobre todo por la oportunidad de poder llevar a cabo nuestra carrera profesional.

A mis padres

Por apoyarme día a día en cada logro con sus consejos y su presencia constante en todo este largo tiempo de estudios.

Agradecimiento

En primer lugar, doy gracias a Dios por permitirme llegar hasta este punto de mi carrera, por ser el pilar de todo lo que sucede en mi vida, por todas las experiencias y sobre todo por no abandonarme cuando más lo necesite.

A mis padres por guiarme constantemente por el camino del bien con sus sabios consejos, por apoyarme en cada meta que emprendo, por luchar día a día para que tenga un mejor futuro.

Por otra parte, agradezco a mis maestros que me brindaron los conocimientos adecuados para que sea una buena profesional en la vida; al docente que me asesoró con mi trabajo de tesis y a los docentes que me apoyaron con la certificación del instrumento usado en la investigación.

Finalmente, al dueño y gerente de la Panadería y Pastelería "Mateo", por brindarme su tiempo al momento de aplicar mi instrumento de investigación
En sus colaboradores.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	21
3.2. Variables y operacionalización.....	21
3.3. Población, muestra y muestreo.....	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimiento	23
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos.....	24
IV. RESULTADOS	25
V, DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS.....	1
ANEXOS.....	6

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla Nº 1.....	25
<i>Análisis sociodemográfico</i>	25
Tabla Nº2.....	30
<i>Análisis de Fiabilidad de Alfa del Cronbach de Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional.</i>	30
Tabla Nº3.....	31
<i>Análisis descriptivo de la V1: Gestión del Talento Humano en los colaboradores de la Panadería y Pastelería "Mateo".</i>	31
Tabla Nº 4.....	33
<i>Análisis descriptivo de la V2: Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Panadería y Pastelería "Mateo".</i>	33
Tabla Nº 5.....	34
<i>Prueba de normalidad-Shapiro-Wilk para una muestra.</i>	34
Tabla Nº6.....	35
<i>Análisis de correlación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los colaboradores en la Panadería y Pastelería "Mateo", Trujillo-2021.</i>	35
Tabla Nº7:.....	35
<i>Análisis de correlación entre la provisión de personal y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Panadería y Pastelería "Mateo", Trujillo-2021.</i>	35
Tabla Nº8.....	36
<i>Análisis de correlación entre la Comunicación y el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Panadería y Pastelería "Mateo", Trujillo-2021.</i>	36
Tabla Nº9:.....	37
<i>Análisis de correlación entre la Compensación laboral y el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Panadería y Pastelería "Mateo", Trujillo-2021.</i>	37

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N°1.....	10
<i>Objetivos organizacionales e individuales.....</i>	<i>10</i>
Figura N° 2.....	12
<i>Aspectos de la GTH.....</i>	<i>12</i>
Figura N°3.....	15
<i>Dimensiones del Compromiso organizacional.</i>	<i>15</i>
Figura N°4.....	17
<i>Factores que mejoran el compromiso laboral.</i>	<i>17</i>
Figura N°5.....	18
<i>Aspectos del compromiso organizacional.</i>	<i>18</i>

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N°1.....	26
<i>Género</i>	26
Gráfico N°2.....	26
<i>Edad</i>	26
Gráfico N°3.....	27
<i>Grado de instrucción</i>	27
Gráfico N°4.....	28
<i>Condición laboral</i>	28
<i>Gráfico N°5</i>	28
<i>Lugar de procedencia</i>	28
Gráfico N°6.....	29
<i>Área de trabajo</i>	29

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Panadería y Pastelería “Mateo”, Trujillo-2021, este fue de tipo descriptiva correlacional, lo cual se trata de correlacionar la variable Gestión del talento humano y Compromiso organizacional. Para ello se planteó la siguiente hipótesis: La Gestión del Talento humano se relaciona directamente con el Compromiso organizacional en los colaboradores de la Panadería y pastelería “Mateo”, en la ciudad de Trujillo, lo cual se llevó a cabo ya que hoy en día tener a los colaboradores comprometidos es de suma importancia para todas las organizaciones, ya que esta influye de cierta forma en el cumplimiento de los objetivos organizacionales y por ende se logra el éxito empresarial, por ello se contribuyó con información sobre Gestión del talento humano en donde se aplicó una rigurosa investigación utilizando el instrumento de encuesta por el cual la muestra estuvo conformada por 30 colaboradores de la panificadora. Los datos fueron procesados en el programa SPSS.

Para concluir la investigación se ha logrado rescatar los resultados que reflejan que una buena gestión sobre el talento humano influye de manera positiva en el compromiso organizacional, para ello es importante que la panificadora emplee estrategias adecuadas para captar y retener a los colaboradores.

Palabras Claves: Gestión del talento humano, compromiso organizacional, colaboradores.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between Human Talent Management and organizational commitment in the collaborators of the “Mateo” Bakery and Pastry Shop, Trujillo-2021; this was of a descriptive correlational type, which is about correlating the variable Management of human talent and organizational commitment. For this, the following hypothesis was raised: The Management of Human Talent is directly related to the Organizational Commitment in the employees of the “Mateo” Bakery and pastry shop, in the city of Trujillo, which was carried out since today we have to committed collaborators is of utmost importance for all organizations, since this influences in a certain way the fulfillment of organizational objectives and therefore business success is achieved, for this reason information on Human Talent Management was contributed where applied a rigorous investigation using the survey instrument by which the sample consisted of 30 employees of the bakery. The data were processed in the SPSS program.

To conclude the research, it has been possible to rescue the results that reflect that good management of human talent has a positive influence on organizational commitment, for this it is important that the bakery employs adequate strategies to attract and retain employees.

Keywords: Management of human talent, organizational commitment, collaborator

I. INTRODUCCIÓN

Por mucho tiempo el personal fue considerado un simple empleado en el cual las empresas solo se preocupaban en su producción diaria, sin importarle el bienestar de sus colaboradores, haciéndoles trabajar por más de 8 horas diarias y sin beneficio alguno, es por eso que muchas empresas sufrieron pérdidas a largo plazo, por la falta de colaboradores comprometidos con su labor y con la empresa.

Hoy en día eso ha cambiado ya que tener el personal calificado y sobre todo comprometido con la empresa, mejorará la calidad en todos los procesos, desde la fabricación del producto hasta la entrega; esto aumentará el nivel de satisfacción en los clientes; En otras palabras los colaboradores crean valor con su talento y labor en los procesos de producción, y por lo tanto garantizan el incremento de la productividad (Vallejo & Portalanza, 2017).

Según el Diario Gestión, el 87% de los líderes de Recursos Humanos y de Negocio a nivel mundial consideran que los colaboradores que carecen de compromiso con la empresa en la que laboran, poseen actitudes negativas hacia su trabajo y hacia la empresa, por consiguiente estas actitudes negativas afectan la productividad y éxito empresarial (Gestión, 2015).

La empresa de investigación de mercados “Quantum Workplace” entrevistó a más de medio millón de colaboradores de más de 8.000 empresas, en donde se evidencio que el compromiso laboral de los hombres (72.7%) es mayor que el de las mujeres (67.9%). Esto se debe a las diferencias salariales que percibían las mujeres que eran mucho menor que el de los hombres, esta desigualdad de género hacia que disminuyera de manera inconsciente su grado de compromiso (Universia, 2016).

En ese mismo contexto el Observatorio de RR.HH nos menciona que “Un colaborador comprometido puede mejorar hasta en un 250% su rendimiento, y por ello la productividad de la empresa. Asimismo refleja que las empresas que implementaron programas de compromiso organizacional aumentaron hasta en un 370% sus ventas. Además lograron reducir entre 41% y 65% la

rotación no deseada de los colaboradores y también se logró reducir los errores en las tareas asignadas para cada colaborador. Por lo tanto se puede decir que una correcta gestión de RR.HH, puede mejorar el compromiso en los colaboradores, por ende mejorar la productividad y rentabilidad organizacional” (ORH, 2018).

Además muchas empresas han optado por tener una buena gestión en los colaboradores, ya que crean valor en las organizaciones, además un factor estratégico en la gestión empresarial moderna, esto implica plantear estrategias que nos permita tener colaboradores comprometidos, siendo esta una ventaja competitiva sostenible para el éxito empresarial (K. del C. B. Hernández et al., 2020).

En nuestro país el compromiso de los colaboradores influye en la producción y en la rentabilidad de la empresa, asimismo lealtad y profesionalismo. Es por ello que muchas empresas están buscando la manera de incrementar el nivel de compromiso de sus colaboradores mediante acciones y planes de gestión de talento humano (Gestión, 2016).

Asimismo 22% de las empresas consideran que tener al colaborador comprometido es la clave del éxito, y esto se muestra en los planes de capacitaciones que organizan para sus colaboradores y de esta manera mejorar los puntos débiles y reforzarlos para que su rendimiento sea favorable para la empresa (Jara & Mendoza, 2019).

El principal impulsor del compromiso en los colaboradores es la remuneración y el reconocimiento; solamente el 9% de los colaboradores peruanos consideran que reciben un sueldo justo por su desempeño y el 61% consideran injusto el sueldo que reciben por parte de sus empleadores. Asimismo, un 5% de los colaboradores comprometidos tienen una percepción positiva con respecto al plan de prestaciones, mientras que el 71% tienen una percepción negativa (PQS, 2016).

En ese mismo contexto La Panadería y pastelería “Mateo” es una empresa creada hace 10 años, se dedica a la fabricación y venta de todo tipo de pan, y pasteles; es una empresa que desde que inicio ha tenido muy buena

acogida por la calidad de producto y servicio. Pero en estos últimos meses los colaboradores ha presentado actitudes negativas, falta de entusiasmo ya no vienen como antes contentos con actitud positiva, no cumplen con sus metas y por último ha habido 3 renunciaciones por parte de las vendedoras y esto en conjunto afecta de cierta manera en las ventas del producto y en la producción, ya que sin dudar el colaborador es indispensable para cumplir los objetivos en toda empresa y para eso se requiere que el colaborador esté totalmente comprometido con la empresa.

Por lo que, en el presente trabajo, se anunció el siguiente problema de investigación, ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los colaboradores de la panadería y pastelería “Mateo”, Trujillo-2021?

Debido a esto, la presente investigación tiene una justificación **práctica** dado que el estudio ayudará a establecer la relación que existe entre la GTH y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Panadería y pastelería “Mateo”, Trujillo-2021 y esto ayudará que las empresas puedan adoptar nuevas estrategias de gestión con la finalidad de que sus colaboradores estén más comprometidos con su labor en la empresa.

Desde la opinión **teórica** se justifica en los aportes teóricos de Jones y George (2014) para la variable de GTH; Meller y Allen (adaptado por Ruiz de Alba) para el variable compromiso organizacional. De tal manera que sea aporte a futuras investigaciones, como material de consulta y porque se obtendrá información de cómo se relaciona la GTH y el compromiso organizacional para el éxito empresarial

Asimismo de manera **metodológica** se acredita en la teoría de Hernández, Fernández & Baptista (2014) autores que orientan los pasos a seguir en la presente investigación, asimismo estará de acuerdo a las normativas de CONCYTEC. Debido a que se utilizarán técnicas de investigación como la encuesta para obtener los resultados de cómo se relaciona la GTH y el compromiso organizacional para mejorar la productividad de las empresas y así dar cumplimiento a los objetivos.

Se justifica por tener **relevancia social**, puesto que ayudará a que muchas empresas reconozcan lo importante que es tener a los colaboradores comprometidos para la efectividad de las metas propuestas por la empresa, y asimismo lograr el éxito empresarial.

La investigación tuvo como primordial objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los colaboradores de la panadería y pastelería "Mateo", Trujillo-2021.

Y como objetivos específicos: Determinar la relación entre la provisión de personal y el compromiso organizacional en los colaboradores de la panadería y pastelería "Mateo", Trujillo-2021; Determinar la relación entre la comunicación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la panadería y pastelería "Mateo", Trujillo-2021; Determinar la relación entre la compensación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la panadería y pastelería "Mateo", Trujillo-2021.

La hipótesis de investigación fue: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los colaboradores de la panadería y pastelería "Mateo", Trujillo-2021.

Y como hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la provisión de personal y el compromiso organizacional en los colaboradores de la panadería y pastelería "Mateo", Trujillo-2021; Existe relación significativa entre la comunicación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la panadería y pastelería "Mateo", Trujillo-2021; Existe relación significativa entre la compensación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la panadería y pastelería "Mateo", Trujillo-2021.

II. MARCO TEÓRICO

La investigadora (Palomino Navarrete, 2019), en su investigación titulada *Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018*; su objetivo fue reconocer si existe relación entre la GTH y Compromiso Organizacional del personal Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018; Su metodología fue cuantitativa, de un nivel descriptivo y tipo correlacional, para ello se aplicó una rigurosa encuesta a 88 funcionarios administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, Cantón Yaguachi, en donde se concluyó que hay una correlación perfecta entre ambas variables, con el coeficiente Rho de 1.000; esto se debe a una gestión correcta y eficiente de la capacidad humana al momento de planificar, organizar y ejecutar el plan para mejorar la participación y compromiso en los colaboradores, esto genera confianza y valoración por parte de su empleador.

Según (Rubio & Jiménez, 2019), *Relación entre Gestión Humana y Compromiso Laboral en los empleados de empresas prestadoras de servicios, Colombia*; Su objetivo fue establecer si existe relación entre la Gestión Humana y Compromiso Laboral de los empleados de empresas prestadoras de servicios de los departamentos del Quindío, Risaralda, Tolima, Boyacá y Valle, en el año 2018, La investigación fue de enfoque cuantitativo de corte correlacional-transversal, con un diseño no experimental; en donde se tuvo un nivel de confianza del 95% y un valor "P" por debajo de 0,05, lo que significa que si tienen correlaciones significativamente diferentes de cero; Concluyendo que las buenas prácticas de gestión en los colaboradores se relaciona significativamente con las dimensiones del compromiso laboral, ya que los procesos que se llevan a cabo para gestionar al talento humano, impacta de manera positiva en el compromiso de los colaboradores, asimismo se evidencio que la mayoría de estas empresas tienen estrategias estructuradas para lograrlo.

(Almaaitah et al., 2020), en su investigación titulada *El efecto de la gestión de talentos en la mejora del rendimiento de la organización: El papel de mediador de compromiso organizacional*, Canadá; con el objetivo de averiguar los efectos de la gestión del recursos humanos en la mejora del rendimiento organizativo, Se usó técnicas estadísticas descriptivas, con una muestra de 385 empleados de hoteles jordanos, en donde se concluyó que hubo un efecto positivo de la gestión del recurso humano en el desempeño organizacional, la continuidad efectiva y el compromiso normativo. Asimismo es necesario aumentar la calidad del desempeño de los colaboradores con planes de incentivos para crear un ambiente de satisfacción en el colaborador.

Este trabajo de investigación a nivel nacional, (Céspedes, 2018), *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – 2018*, tuvo como objetivo establecer si hay relación entre la GTH y el compromiso organizacional, El tipo de estudio fue no experimental teniendo como diseño la correlacional transversal, su muestra fue de 44 colaboradores de la Municipalidad de Santa María del Valle; obteniendo como resultado que sí existe relación entre la GTH y el compromiso organizacional, siendo la relación muy fuerte y directamente proporcional de 0.883 según la prueba estadística de Spearman, lo que indica que el talento humano es un factor de gran valor en la municipalidad y para ello es necesario que estén comprometidos; y esto se logra con buenas prácticas de gestión que haga sentir al colaborador importante y que su laboral es indispensable para cumplir los objetivos planteados por la organización.

Según (Quispe, 2017), *Gestión del talento humano y su incidencia en la calidad de servicio y rentabilidad de las empresas de transporte terrestre de pasajeros interregional del sur del Perú, periodo 2015- 2016*, donde se analizó la incidencia de la gestión del talento humano en la calidad de servicio y rentabilidad, El enfoque que presenta es cuantitativo de diseño no experimental de corte longitudinal, con un alcance de investigación causal, la población de estudio estuvo conformada por los gerentes de recursos

humanos de las empresas de transporte, la otra población lo conforman los clientes del servicio que prestan las empresas de transporte, obteniendo como resultados que el 67% de las empresas no tienen un experto en la gestión del recurso humano, un 33% no tienen un diseño organizacional definido, un 53% de gerentes no aplican ningún plan de incentivos para motivar a sus colaboradores y finalmente un 40% de las empresas raras veces capacitan a su personal, en conclusión una mala gestión del talento humano puede llevar a la empresa a tener falencias, bajo desempeño y por consiguiente una mala calidad de servicio.

(Rojas Almerco, 2019) en su investigación titulada *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Cencosud Retail S.A., Ate 2019*; Tuvo como objetivo general estudiar la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la empresa Cencosud Retail S.A., Ate 2019; La investigación fue de tipo aplicada, de diseño no experimental, de un nivel correlacional transversal y tuvo un enfoque cuantitativo, con una muestra de 50 colaboradores de la empresa Cencosud Retail, obteniendo como resultado que el coeficiente de correlaciones del Rho de Spearman es = ,640. La cual, se afirma la relación positiva moderada, es decir la primera variable se relacionó de forma directa con la segunda variable.; además una correlación de 0,649 lo que afirma que hay una relación positiva moderada entre la comunicación indicador de la primera variable y la segunda variable; debido a que la empresa le da importancia a la gestión de su talento humano, desde las convocatorias de reclutar hasta las capacitaciones que se dan cuando ya forman parte de la empresa.

Este trabajo de investigación a nivel local, (Cruz Sotomayor, 2016), *Compromiso organizacional y su relación con la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, Trujillo*; con el objetivo de establecer la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, el tipo de investigación es correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal, la muestra fue solo un segmento del total de la población que fue un total de 60 trabajadores, en donde se concluyó

que existe una relación positiva baja entre el compromiso organizacional y la satisfacción en los trabajadores de la MPSC que fue de 0.149 en la correlación de Spearman; asimismo el compromiso afectivo es un indicador muy importante de la primera variable, ya que comprende la integración de todo el personal, para ello se promueve actividades de integración para unirlos más y no inculcar competencia ni rivalidad entre ellos. Esto hizo que los colaboradores esten más enganchados con sus labores y mejoró sus vidas en el ámbito profesional, y esto les hizo sentir más valorados.

El investigador (Jara Vigo, 2019), *Gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza- 2019*, cuyo objetivo fue establecer la relación entre GTH en el marco de la Ley del Servicio Civil y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza – 2019, Esta investigación utilizó el método cuantitativo, de estudio no experimental, transversal y correlacional, para ello tuvo una muestra de 71 servidores públicos, en donde obtuvo como resultado que la relación entre la Gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil y el desempeño laboral tienen una relación de acuerdo al Rho Spearman = 0.552 por lo tanto se concluye que mientras mayor sea la gestión de los colaboradores en el marco de la Ley del Servicio Civil, mayor será el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, asimismo un 75% del personal considera que la capacitación que se da en esta entidad pública es la adecuada para el buen rendimiento en sus colaboradores, ya que esto le hace sentir al personal importante y parte de la empresa, lo que hace disminuir la necesidad de supervisión y levanta la moral de los colaboradores.

Para la **primera variable** (Jones & George, 2014) afirman que: “La gestión de los talentos hace mención a las actividades que una organización, a través del área de RR.HH, pone en marcha para atraer, captar e incorporar a nuevos talentos, para que puedan alcanzar ciertas metas y objetivos marcadas por la organización. La tarea del sistema de gestión complementario está determinada de manera similar por cinco componentes

importantes del talento: la provisión de personal, la selección, la inducción y el desarrollo, así mismo la evaluación y retroalimentación, finalmente la remuneración y beneficios, estos componentes son importantes para captar al talento adecuado y asimismo retenerlo; Esto es visto como una estrategia por parte de la empresa ya que sin ello es poco probable llegar al éxito empresarial”.

(Pantoja-Kauffmann, 2019) afirma que: “La administración de RR.HH es la área que se ocupa de todo lo que tenga que ver con el personal que labora dentro de la organización, desde su selección, formación y estímulos para garantizar su buen desempeño. La gestión estratégica de talentos o la gestión de personas significa designar las tareas con metas a cada colaborador, generando iniciativa en su desarrollo, y así permitiéndole ser creativos, esto permitirá que el colaborador se esmere y utilice todas sus habilidades para cumplir con la meta ya que sabe que recibirá un premio a cambio de su esfuerzo; por consiguiente el empleador hará cumplir la meta y que todos los colaboradores se hayan esforzado por llegar a la meta y por supuesto también un colaborador feliz y motivar a los demás a ser los próximos ganadores, a esto se le llama incentivos por metas cumplidas”.

Asimismo (Chávez, 2015, pág. 17) nos menciona que la gestión o administración del talento humano es el método que conlleva al cumplimiento de los objetivos organizacionales, para ello es necesario tener un buen sistema organizacional y un buen talento humano. Las organizaciones al igual que las personas persiguen objetivos, por eso es importante que las organizaciones incorporen personas con habilidades y actitudes que ayuden a cumplir los objetivos organizacionales y asimismo sus expectativas personales.

Figura N°1

Objetivos organizacionales e individuales

Objetivos de la organización	Objetivos individuales
Supervivencia	Mejor salario
Crecimiento sostenido	Mejor prestación
Rentabilidad	Estabilidad de empleo
Productividad	Seguridad en el trabajo
Calidad de los productos/servicios	Calidad de vida en el trabajo
Reducción de costos	Satisfacción en el trabajo
Participación en el mercado	Consideración y respeto
Nuevos mercados	Oportunidades de crecimiento
Nuevos clientes	Libertad de trabajo
Competitividad	Liderazgo laboral
Imagen en el mercado	Sentido de pertenencia

Fuente: Vallejo Chávez, Luz M. (2015)

(Chiavenato, 2009) Nos comenta que las organizaciones se cuestionan si tratar al talento humano como recurso o como grupo de interés de la organización. Los colaboradores que se les considera como recursos son estandarizados, es decir utilizan uniformes y son administrados por su empleador, lo cual implica planificar, estructurar, guiar y evaluar sus funciones, ya que se les considera individuos pasivos de la organización. Por otro lado están los colaboradores que se les considera como asociados de la organización, en este caso estos son proveedores de habilidades, conocimientos, y sobre todo son muy competentes, dando muchos aportes importantes para la organización.

(Ferreiro Seoane, Del campo Villares, & Camino Santos, 2018) “En el mundo empresarial es muy importante que los talentos que poseen las empresas tengan actitudes y aptitudes sobrevaloradas, en las que cuando el colaborador se sienta en una situación en la que se tiene que tomar una decisión sepa hacerla de manera correcta pensando en lo que es mejor para toda la empresa, sin afectar su imagen ni metas u objetivos empresariales. También nos menciona que las empresas exitosas son las que invierten mucho en su talento humano ya que saben que son estos los que dan la cara a nombre de la empresa con los clientes, es por ello que por más buena que sea el producto y la empresa, la calidad de servicio es la que prima en el

momento de decisión de compra del cliente. Por consiguiente las empresas exitosas asignan una de las tareas más importante al área de RR.HH para que establezcan planes de incentivos que requieran inversión y también planes de formación personal y profesional para permitir a que los colaboradores puedan desenvolverse en su 100%, creando ideas innovadoras sin ser juzgados y puedan dar sus puntos de vista con respecto a cualquier tema de la empresa”.

(Al Adresi & Ridzuan Darun, 2017) “Las empresarios exitosos invierten en sus colaboradores para que después, estos le retribuyan con trabajo de calidad, creando una relación de confianza entre empleador y colaborador, asimismo nos menciona que dar seguridad al colaborador es indispensable para que este no piense en buscar otras opciones laborales, ya que la excesiva rotación, da pensamientos negativos a los colaboradores haciéndoles dudar de su puesto de trabajo, es ahí donde empieza un bajo desempeño y productividad por parte de los colaboradores afectando sin duda alguna a la realización de los objetivos organizacionales”.

(Briones cedeño & Gonzales Calzadilla, 2019) Nos menciona que “Gestionar al talento es saber comprender y escuchar sus aportes, y saber detectar quienes de todos los colaboradores son lo que aportaran con ideas creativas y quienes aportaran con sus habilidades, eso es importante ya que identificándose sabremos el potencial humano que se tiene y en qué momento se tiene que aprovechar, Por consiguiente se debe crear programas para reforzar el potencial de cada colaborador, al menos uno cada dos semanas ya que este alimentara sus conocimientos para su buen desempeño”.

Por consiguiente los colaboradores juegan un rol importante y fundamental para que las organizaciones logren ser competitivas y tener éxito empresarial. Es por ello que muchas organizaciones se dieron cuenta de ello y ahora tratan a sus colaboradores como socios del negocio.

Asimismo (Flores-Quispe, 2019), nos menciona que la GTH tiene dos aspectos importantes:

- **Talentos:** asignados de sabidurías, conocimientos, sentimientos, destrezas y de reforzadas habilidades que son retroalimentadas y recompensadas de forma continua, Para ello los talentos deben existir y coexistir en un espacio que le brinde libertad y autonomía.
- **Contexto:** Es el ambiente en donde el personal se siente cómodo y con ganas de dar su 100% para que se cumplan los objetivos organizacionales; un espacio en donde exploten sus conocimientos.

Figura N° 2

Aspectos de la GTH.



Fuente: Flores Quispe, Ludwing Roald (2019)

Siendo la provisión de personal la **primera dimensión**, paso importante para el suministro de talentos; por ello (Paz Subillaga & Núñez, 2014) nos comentan que: “El éxito organizacional se logra desde el correcto y adecuado suministro de talentos, necesarios para cubrir puestos importantes con perfiles excepcionales, para que de esta manera formen parte de los objetivos empresariales y se conviertan en suyas también; por consiguiente este paso es muy importante para el éxito que se busca en toda empresa”.

(Mayon et al., 2019): “La provisión y la selección del personal son dos aspectos de un mismo proceso de RR.HH para la organización. La provisión de personal es el proceso en el que las empresas buscan contratar a talentos para ocupar un determinado puesto, para ello es necesario que se apliquen

buenas estrategias para captar al talento correcto, ya que sin el capital humano adecuado ninguna organización llega a ser competitiva; Mientras que la selección de personal es la actividad posterior del reclutamiento en donde se realiza la comparación, elección y decisión del talento con el perfil correcto que ocupara dicho puesto”.

Para la **segunda dimensión** (Romero et al., 2014) nos mencionan que: La comunicación es un medio que une a todos los miembros de una organización en actividades importantes, para el buen funcionamiento interno organizacional, como: la integración de las funciones gerenciales, organizar el talento humano según las funciones a desarrollar. Permitiendo crear un buen ambiente laboral para el intercambio de ideas entre todos los colaboradores que forman parte de la empresa.

(Melchor & García, 2016), nos mencionan que:” En las organizaciones la comunicación es un factor importante que facilita muchos otros procesos importantes para el crecimiento empresarial, ya que permite compartir información entre todos aquellos que integran el equipo de trabajo de todos los niveles jerárquicos, ya sea para solucionar conflictos o crear estrategias para incrementar la productividad y desempeño de cualquier área”.

(Míguez-González & Costa-Sánchez, 2019)“La comunicación libre en cualquier centro de trabajo, llega a ser una herramienta muy poderosa que permite transmitir información dentro de las organizaciones, cuya finalidad será siempre alcanzar los objetivos de la empresa; por ello es importante que la comunicación sea un canal muy utilizado en toda organización para que los colaboradores puedan expresar sus dudas o sugerencias abiertamente sin temor a ser ignorados.”.

Para la **tercera dimensión** (Ramírez & Ovalle, 2014) nos comenta que:”Las compensaciones son una estrategia que permite mantener al colaborador comprometido y de esta manera incentivar a su buen desempeño; de tal manera que contribuyen a la realización de los objetivos de las organizaciones. Para ello se requiere que el área de RR.HH establezca un buen plan de compensación para retener y mantener la lealtad de los

colaboradores, para que de esta manera evitar la fuga de talento; ya que se sabe que una organización sin su buen talento humano es muy difícil que llegue a ser competitiva”.

(Noguera, 2018)“La compensación es un acto de dar algún tipo pago al trabajo que se ha causado; hablar de compensación es hablar de legalidad, equidad y sobre todo justicia, relacionándose con las aspiraciones del trabajador y políticas de la empresa; las compensaciones justas aseguran a los colaboradores y les motiva a ser agradecidos por la oportunidad de laborar, por ello su desempeño será muy favorables, ya que las metas de la empresa se convertirán en sus metas personales”.

Para la **segunda variable** Meyer y Allen, citado por (Robledo, 2013) nos menciona que :”El compromiso laboral es la manera en la que el colaborador se siente parte de una empresa, esta influye en la decisión de continuar trabajando con la empresa o buscar otra opción de trabajo, por consiguiente tener y mantener colaboradores comprometidos en cualquier empresa será un privilegio, ya que es muy ausente los casos que se ven, para tenerlos comprometidos hay muchos factores que ayudan a conseguirlo y practicarlos podría ser muy satisfactorio para el colaborador y para la empresa”. Asimismo nos mencionan tres dimensiones del compromiso organizacional:

Figura N°3

Dimensiones del Compromiso organizacional.

Tipo de compromiso	Características	El individuo	Tipo de contrato psicológico	Valores	Resultados
De continuidad	Se siente obligado, por ejemplo por el sueldo que percibe.	“ tiene ” que estar en la organización Juicios más racionales (coste personal de abandono)	Transaccional (coste de oportunidad ligado a pertenencia)	Mera aceptación o sometimiento a los valores de la empresa (incluso pueden ser contrarios pero se “aceptan” a cambio del salario)	Desempeño al mínimo Absentismo (físico o psicológico) Rotación (o intención de abandono)
Afectivo	Aparecen sentimientos de pertenencia, afecto, alegría.	“ quiere ” estar en la organización Enfoque más emocional	Relacional (vínculo emocional)	Identificación y congruencia entre valores de la persona y de la organización	Aceptación del cambio Satisfacción laboral Iniciativa Espíritu cooperativo Deseo de permanencia
Normativo	Lealtad, sentirse de fondo obligado	El individuo está “ determinado ” a contribuir a los fines de la organización Se desarrolla la firme determinación de ser leal Deber moral (no hace falta que esté presente lo afectivo, aunque si está es de ayuda)	Relacional (fidelización) (vínculo racional)	Se produce el compromiso moral mediante la identificación con los fines y objetivos de la organización (se interiorizan los valores y misión de la organización)	Contribución a los objetivos Implicación con la misión Ayuda al desarrollo de otras personas (más allá de la mera cooperación) Prescriptor de la empresa (deseo de que otros vengan a la empresa)

Fuente: Ruiz de Alba Robledo, José (2013)

(Al-Jabari & Ghazzawi, 2019) “Una tarea importante para todo empleador es saber qué, y cómo hacer para que sus colaboradores se comprometan con su centro de labor, para ello se tiene que tomar en cuenta algunos indicadores para que eso sea posible, y así evitar la excesiva rotación que lo único que genera es inseguridad y un mal clima entre compañeros, a consecuencia de ello se genera el bajo rendimiento y por ende esto afectaría en gran forma a la productividad de la empresa, asimismo se perdería talentos, dinero y tiempo. Sin duda alguna la excesiva rotación es una de las principales causas por las cuales los colaboradores suelen no sentirse identificados con la empresa, también suele afectar su desempeño y no les permite demostrar sus habilidades y ser partícipes en aspectos importantes de toda empresa en la que se requiere ideas innovadoras. En otras palabras,

no deja fluir al personal para que se exprese con toda libertad sin miedo a ser juzgado ni callado”.

(Alcázar Cruz, 2020) “El colaborador requiere un líder no un jefe ya que el líder es la persona que camina junto a ellos ayudándoles a cumplir con sus tareas encomendadas y si no saben cómo hacerlo, se encarga de enseñarlos; por otro lado tenemos al jefe que es la persona que solo da órdenes y espera que cumplan con lo encomendado, la diferencia entre ambas es muy distinta pero lo que la mayoría de colaboradores requiere es un buen líder que los encamine y motive a desempeñarse correctamente. Este punto es muy importante ya que también depende de ello el nivel de compromiso que existe entre el colaborador y la empresa”

(May Guillermo, Barroso Tanoira, & Hernández Triano, 2020) “Comprometer y mantener a los colaboradores no es fácil, ya que muchas empresas que carecen de una base sólida de talento humano, se debe al injusto salario que perciben, clima laboral inadecuado y la falta de comunicación; estos puntos son muy importantes si lo que se quiere es mantener talentos, además de ello crear lazos afectivos que permitan que los colaboradores se sientan parte importante e indispensable dentro de la estructura de la empresa, es crucial para tener talento humano asegurado ya que estas personas darán y desarrollarán de manera positiva sus tareas asignadas, asimismo harán aportes para la mejora continua de la empresa en la que laboran”.

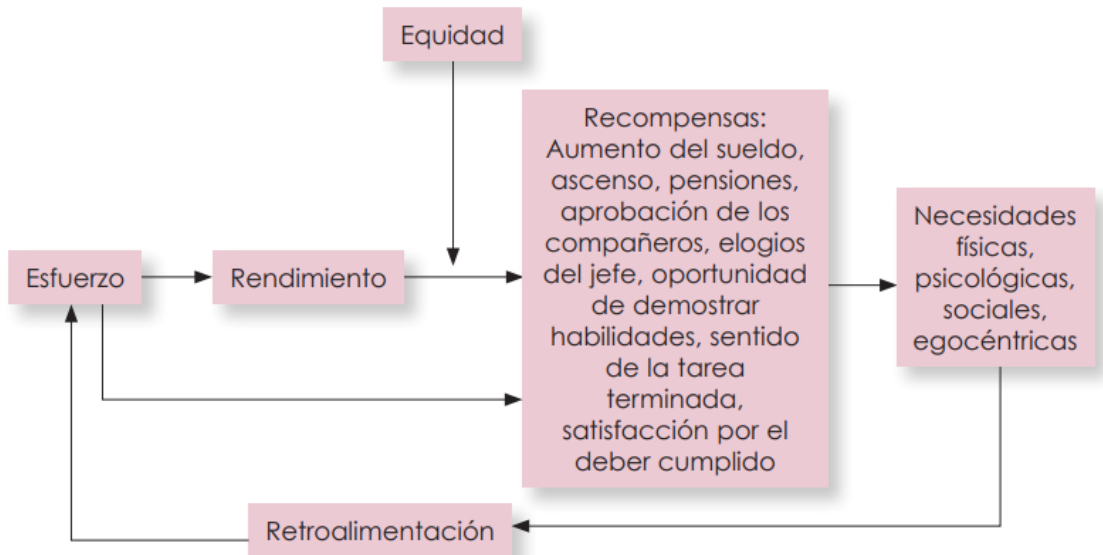
(Valera, 2013):”Construir el compromiso en los colaboradores es una prioridad para lograr las metas empresariales; para ello es necesario que toda empresa sepa incentivar y reconocer los logros, otorgándoles premios ya sean salariales o no salariales, para de esta manera demostrarles que su logro es importante para la empresa; asimismo mostrarles empatía con sus metas personales, y a través de la comunicación y el trato justo motivarlos a ser mejores cada día”.

Asimismo nos menciona que para que un colaborador esté comprometido se requiere de mucha motivación, este es un factor que impulsa a que los colaboradores tengan un mejor desempeño y por ende a estar

comprometidos con la organización; Es por ello que el autor nos menciona que para ello se necesita tener en cuenta lo siguiente:

Figura N°4

Factores que mejoran el compromiso laboral.



Fuente: Valera Juárez, Ricardo A. (2013)

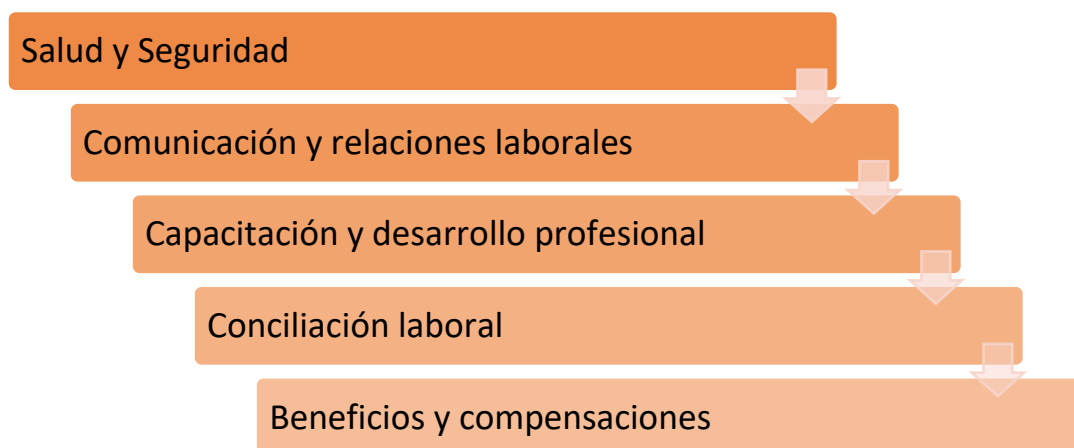
“Los factores que mejoran el compromiso en los colaboradores se basa en la retroalimentación que estos perciben, por su esfuerzo y rendimiento para cumplir con las metas asignadas, ya sea con un aumento de sueldo, elogios por parte de su jefe, oportunidad de ascender de puesto dentro de la empresa, entre otros incentivos que motivaran a que sigan entregando su 100% en la empresa”.

(Abdelmoula & Boudabbous, 2021) Nos menciona que: “Los empresarios saben que hoy en día ya no es suficiente que simplemente los colaboradores cumplan con las tareas asignadas, ya que para lograr el éxito es necesario que estas organizaciones tengan una fuerza laboral comprometida y dispuesta a dar lo mejor de sí; para ello es necesario que estos gocen de bienestar dentro de su centro de trabajo, ya que los colaboradores felices y orgullosos suelen tener una mente más creativa y abierta, por ende son más productivos. De manera que su buen desempeño y aportes beneficiará de manera positiva a la organización”.

(Dávila Vera & Troncoso Andersen, 2018) nos menciona que :”Tener y mantener el compromiso en los colaboradores se basa en las buenas prácticas organizacionales, basadas en el respeto y valoración de los talentos que poseen los colaboradores, proporcionándoles un ambiente de calidad y bienestar en donde puedan explotar sus talentos y habilidades para el mejoramiento continuo de la organización y asimismo del colaborador. Es por ello que el autor nos menciona los siguientes puntos a tener en cuenta para mantener a los colaboradores comprometidos y evitar así la pérdida de talentos”.

Figura N°5

Aspectos del compromiso organizacional.



Fuente: Elaboración propia

(Flores M & Gómez V, 2017) “Una empresa que posea un gran porcentaje de compromiso es su colaboradores llega a ser una ventaja competitiva ya que esta le asegura que el rendimiento y productividad que estos empleen en su centro de labor sea en su 100%; un colaborador ya identificada con la empresa, le da importancia al cumplimiento de las metas u objetivos de su centro laboral, por ende si la empresa llega a requerir ideas nuevas en un determinado proyecto, sin duda alguna sus colaboradores identificados serán participe de ello, ya que para ellos su equipo de trabajo es como una familia y comparten su éxito. Por consiguiente es muy importante tener colaboradores comprometidos más que solo colaboradores ya que el aporte es diferente y las ganas de salir adelante junto con la empresa de igual

manera, asimismo este colaborador será considerado no solo como un colaborador sino como un asociado de la empresa”.

Para la **primera dimensión** (Böhrt & Larrea, 2018) nos menciona que: “Estar comprometido de manera afectiva con la empresa, es querer seguir contribuyendo en los objetivos empresariales más allá del salario que estos perciben; este apego se puede deber a distintos factores como : el buen ambiente laboral, el buen trato que perciben los colaboradores por parte de su empleador, una excelente comunicación y sobre todo la valoración de sus logros; En otras palabras se quiere decir que el colaborador posee sentimientos positivos hacia la empresa”.

(Flores, 2017):”Cuando se genera el compromiso afectivo, el colaborador “quiere” formar parte de la organización porque se identifica con ella, además porque comparte sus objetivos y porque siente que junto con la empresa pueden conseguir el éxito empresarial y personal, esto se debe a que la organización hizo sentir a sus colaboradores apreciados por medio de: reuniones fuera del trabajo, cenas y premios al mejor colaborador, entre otras actividades; asimismo dándoles la oportunidad de seguir creciendo profesionalmente y a la vez laboralmente”

(Chiang Vega et al., 2016): “El compromiso afectivo se refiere a la conexión emocional que los colaboradores tienen con la empresa al percibir la recompensa de sus esfuerzos, disfrutando los momentos que pasan en su centro de trabajo, este lazo que se forma entre empleador y colaborador llega a influir en los valores de sus talentos como la lealtad y compromiso hacia su centro de labor, para ellos su equipo de trabajo es como su segunda familia”.

Para la **segunda dimensión** (Montoya, 2014) nos comenta que :“El compromiso continuo hace referencia a que los colaboradores siguen contribuyendo con la empresa por un sueldo fijo y por las prestaciones que perciben por esta; para ellos es difícil dejar su centro de trabajo ya que les cuesta conseguir empleo”.

(Neves, Graveto, Rodrigues, Maroco, & Parreira, 2018): “El compromiso de continuidad, es la percepción de los colaboradores con respecto al sistema de remuneración, los reconocimientos, la valorización profesional y las oportunidades que ellos perciben para el desarrollo de su carrera profesional; los colaboradores toman su trabajo como una inversión para generar experiencia y tener más crecimiento personal y profesional”.

Para la **tercera dimensión** (Tejada & Mamani, 2017) nos menciona que: “El Compromiso Normativo implica permanecer laborando por cumplir un deber moral de reciprocidad, lealtad y de perdurar en la organización para cumplir con su deber de agradecimiento ya sea por la oportunidad, trato o profesionalismo, muchas veces los colaboradores que presentan este tipo de compromiso, dan aportes importantes para su centro de trabajo, ya que para ellos el éxito que pueda llegar a obtener la empresa es como si fuera su propio éxito”.

(Hernández Bonilla et al., 2018) “El compromiso normativo es la afección del deber o la obligación de mantenerse laborando con su empleador; la valoración de los grupos en las que perteneció y las inversiones que ha realizado la empresa en el progreso de la persona, todo esto genera sentimientos de gratitud que se traslada en el deber de seguir permaneciendo en la empresa como una forma de agradecimiento”.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Según (Concytec, 2018) “La Investigación es de tipo aplicada, ya que su objetivo es resolver un determinado problema a través del conocimiento, esta da aportes teóricos para resolver el problema”.

Según (R. Hernández et al., 2014) “La investigación es no experimental porque se realizó sin manipular las variables, se basa solo en la observación de los individuos tal y como se dan en su contexto natural para ser investigado, también se puede llamar de corte transversal, porque la información que se recopila será analizada en un determinado tiempo”.

Según (Cortés Cortés & Iglesias León, 2004) “Es de alcance descriptivo, ya que se busca determinar las características y los perfiles del objeto que se somete a un análisis, es decir se pretende medir o recoger información de manera independiente sobre los conceptos o las variables”.

Según (Cabezas Mejía, Andrade Naranjo, & Torres Santamaría, 2018) afirma que “El nivel de este estudio es correlacional porque tiene como adrede medir el grado de relación que existe entre dos o más variables de estudio, en donde se manipula de manera específica y no física permitiendo al investigador obtener la explicación de las relaciones”.

3.2. Variables y operacionalización

Esta investigación tiene como variable independiente la Gestión del talento humano y como variable dependiente el Compromiso laboral; Según (Jones & George, 2014): Gestionar al talento humano consiste en organizar, dirigir y controlar el capital humano de una empresa con el fin de mejorar la productividad. Para lo cual se utilizó un cuestionario sobre GTH aplicado a los colaboradores de la Panadería y Pastelería “Mateo”, el cual consta de 10 ítems , cuyas respuestas son cinco de tipo Likert; en el cual se utilizaron tres dimensiones: Provisión de personal. Comunicación y compensación laboral; con un nivel de medición ordinal.

Asimismo, como variable dependiente, el compromiso organizacional es la manera en la que el colaborador se siente parte de una empresa, esta influye

en la decisión de continuar trabajando con la empresa o buscar otra opción de trabajo, Meyer y Allen citado por (Robledo, 2013) donde se utilizó un cuestionario sobre el Compromiso organizacional, aplicado a los colaboradores de la Panadería y Pastelería “Mateo”, el cual consta de 10 ítems, cuyas respuestas son tipo Likert, conteniendo tres dimensiones: Compromiso afectivo, de continuidad y normativo, teniendo un nivel de medición ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

(Fidias G, 2012) Afirma que “**La población** es un universo que abarca a todos los elementos que presentan el rasgo característico que se desea estudiar, con el fin de ser observadas en un lugar y tiempo específico”, por el cual, este estudio estará conformada por la totalidad de 30 colaboradores de la Panadería y Pastelería “Mateo”.

Los criterios de inclusión a utilizar en esta población de estudio son: personas entre varones y mujeres entre los 18 años a 50 años de edad.

Los criterios de exclusión a utilizar en esta población de estudio son: Personal con menos de 1 mes de permanencia y menores de edad.

(Cabezas Mejía, Andrade Naranjo, & Torres Santamaría, 2018) Afirman que “**La muestra** es la porción que se extrae de una población, con el fin de ser utilizado para un determinado estudio. De esta manera se puede analizar y conocer datos de un universo de una manera práctica y sin demasiados gastos”; Por el cual, este estudio estará conformado con una muestra de 30 colaboradores de la Panadería y Pastelería “Mateo”.

(R. Hernández et al., 2014) “El proyecto de investigación es una **muestreo** probabilístico, es el estudio a grupos pequeños de una población, con el fin de hacer valoración de variables en la población, estas variables se miden y analizan con pruebas estadísticas en una muestra”.

Finalmente la **unidad de análisis** estará conformada por todos los colaboradores de ambos sexos de la Panadería y Pastelería “Mateo”.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta investigación se manejó la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario fue tipo Likert con cinco escalas de evaluación, tanto para la variable de GTH que estuvo conformada por 10 ítems, asimismo para la variable compromiso organizacional que estuvo conformada por 10 ítems.

Escala de medición:

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

Según (R. Hernández et al., 2014) afirma que:” Cuando las preguntas de cada variable tienen coherencia y se acercarse a la verdad, quiere decir que hay validez en el instrumento, por el cual, este instrumento fue validado por los juicios de expertos de la investigación que tiene el grado de doctorado o maestría, y tiene el conocimiento de la línea de gestión de organizaciones”.

Según (R. Hernández et al., 2014) “cuando el instrumento produce resultados coherentes y consistentes, quiere decir que es confiable”, en este caso para saber que los instrumentos de recolección de datos de esta investigación son confiables se utilizará el procedimiento de Alfa de Cronbach.

3.5. Procedimiento

En primer lugar se comenzó por aplicar el cuestionario a los colaboradores de la Panadería y Pastelería “Mateo”, previo permiso de su parte, garantizándoles total discreción de sus identidades, cumpliendo así con el criterio ético de investigación.

El cuestionario fue aplicado durante 3 semanas, al terminar fue recogida la muestra de los colaboradores. Luego se procedió a pasar la información recolectada en el Software Microsoft Excel, en donde se realizaron las codificaciones de los cuestionarios, para posteriormente ser exportados al software SPSS v. 25, para la respectiva correlación de ambas variables.

3.6. Método de análisis de datos

Se inició con el análisis de datos corroborando que los cuestionarios estén correctamente llenados, sin enmendadura ni borrón, y que los cuestionarios tengan todas las respuestas; luego se procedió a codificar los cuestionarios.

Luego de contar con la base de datos se identificó cada una de las variables de estudio. Finalmente se procedió a procesar los datos mediante el programa del SPSS V.24.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación se somete a todos los aspectos éticos según el código de ética de la Universidad César Vallejo, asimismo las opiniones, citas, propiedad de terceros será registrado según normas APA; es por ello que se demostrará la veracidad de los datos, así como la confidencialidad de la información.

IV. RESULTADOS

Tabla N° 1

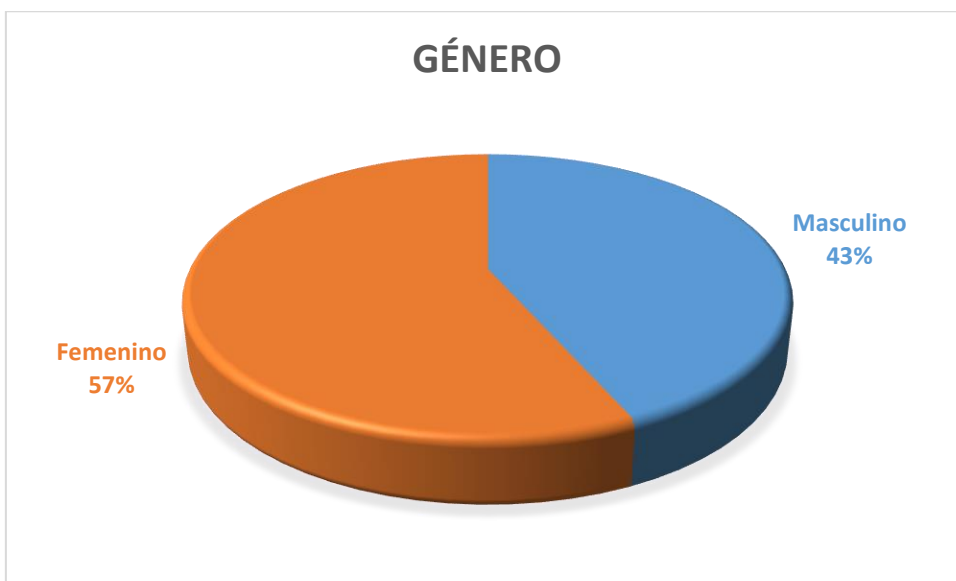
Análisis sociodemográfico

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	13	43.0%
	Femenino	17	57.0%
	Total	30	100.0%
Edad	18-30 años	19	64.0%
	31-40 años	10	33.0%
	41-50 años	1	3.0%
	Total	30	100.0%
Grado de instrucción	Nivel Primaria	6	20.0%
	Nivel Secundario	5	17.0%
	Nivel Técnico superior	6	20.0%
	Nivel Universitario	13	43.0%
Total	30	100.0%	
Condición laboral	Contrato trimestral	8	27.0%
	Contrato Anual	4	13.0%
	Contrato Indeterminado	18	60.0%
	Total	30	100.0%
Lugar de procedencia	Costa	25	83.0%
	Sierra	5	17.0%
	Total	30	100.0%
Área de trabajo	Área administrativa	5	16.0%
	Área de producción	11	37.0%
	Área de ventas	14	47.0%
	Total	30	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 1

Género

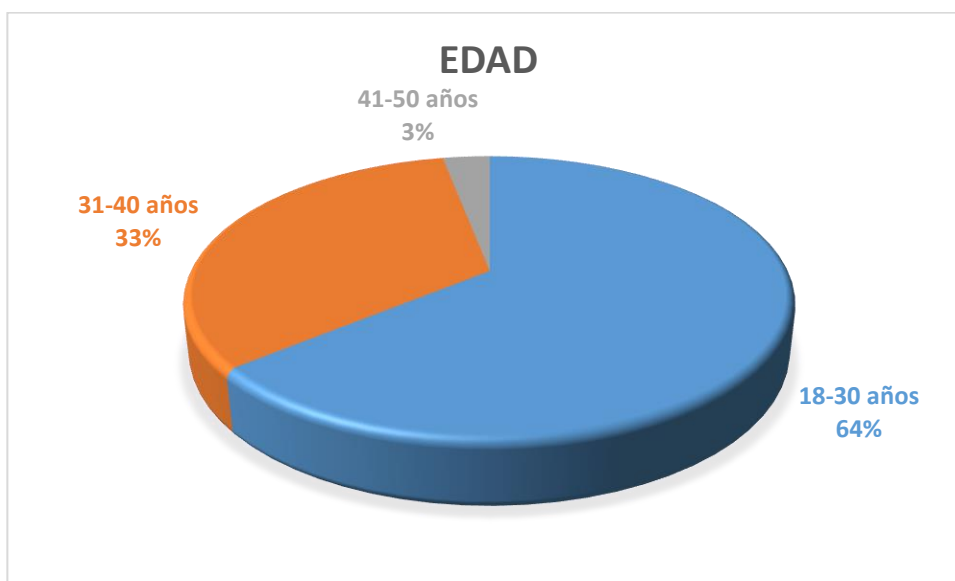


Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En el Gráfico N°1, se puede observar que el 57% de los colaboradores encuestados fueron del género femenino, mientras que el 43% de colaboradores encuestados fueron del género masculino; de un total de 30 colaboradores encuestados.

Gráfico N° 2

Edad

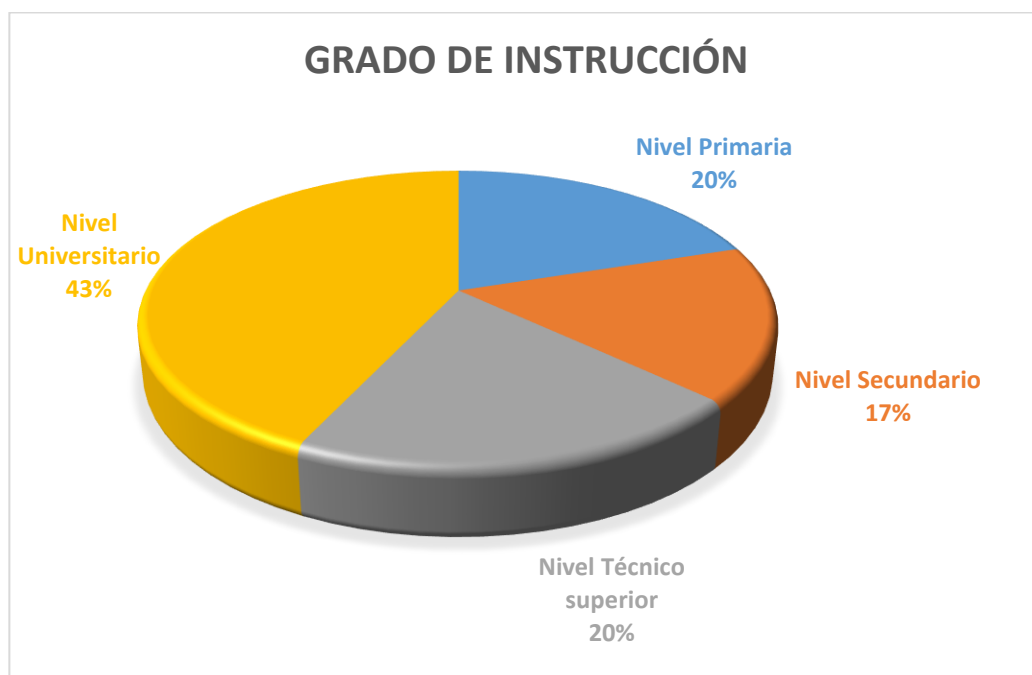


Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En el Gráfico N°2, se puede observar que el 64% de los colaboradores encuestados tienen entre 18 a 30 años de edad, el 33% tiene entre 31 a 40 años de edad y finalmente un 3% tiene entre 41 a 50 años de edad; de un total de 30 colaboradores encuestados.

Gráfico N° 3

Grado de instrucción

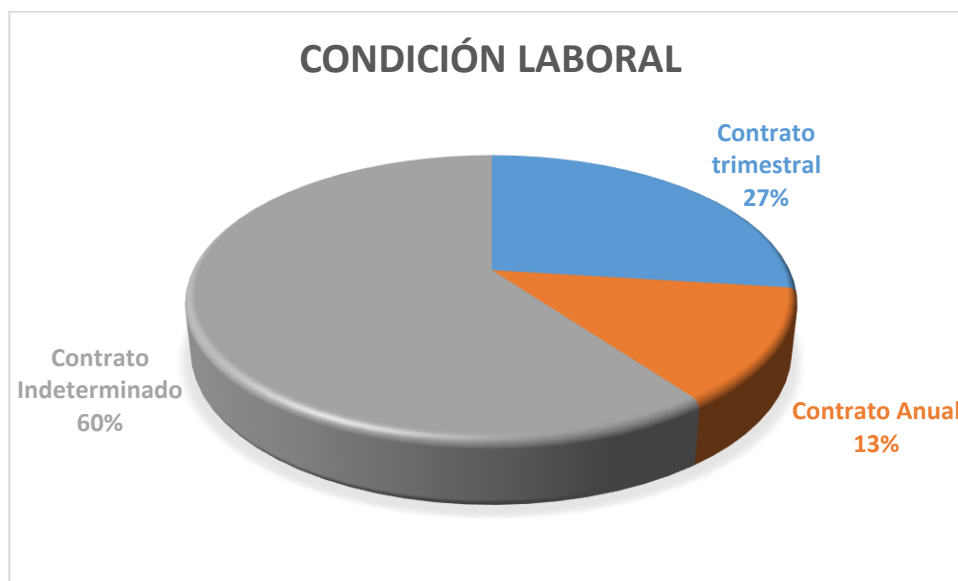


Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación: En el Gráfico N°3, se puede observar que el 43% de los colaboradores encuestados tienen un grado de instrucción nivel universitario, el 20% tienen nivel técnico superior y asimismo nivel primaria; finalmente un 17% solo tienen nivel secundario; de un total de 30 colaboradores encuestados.

Gráfico N° 4

Condición laboral



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En el Gráfico N°4, se puede observar que el 60% de los colaboradores encuestados tienen un contrato indeterminado, el 27% tiene un contrato trimestral y un 13% tiene un contrato anual; de un total de 30 colaboradores encuestados.

Gráfico N° 5

Lugar de procedencia

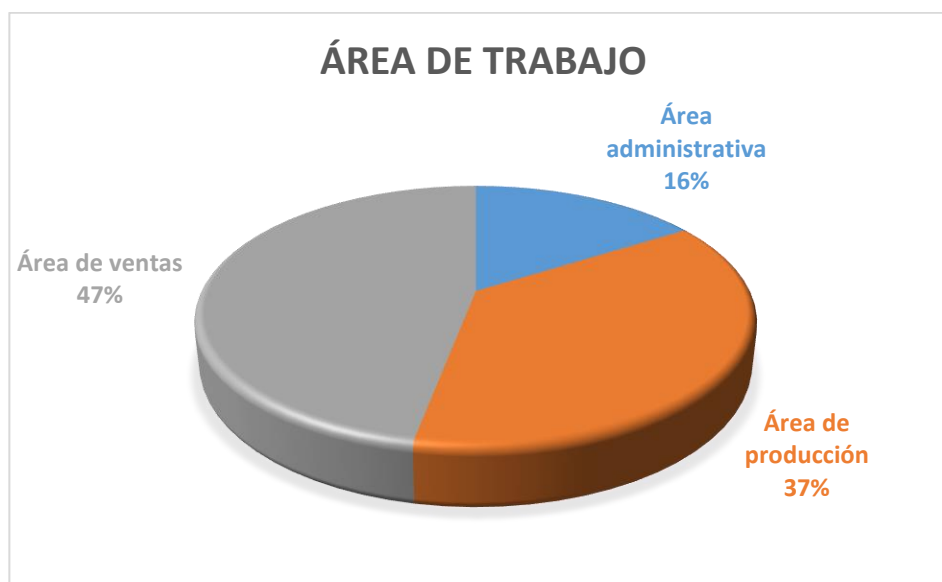


Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En el Gráfico N°5, se puede observar que el 83% de los colaboradores encuestados tienen un lugar de procedencia de la costa, el 17% son de la sierra; de un total de 30 colaboradores encuestados.

Gráfico N° 6

Área de trabajo.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En el Gráfico N°6, se puede observar que el 47% de los colaboradores encuestados son de la área de ventas, el 37% son de la área de producción y finalmente un 16% son de la área administrativa; de un total de 30 colaboradores encuestados.

Tabla N°2

Análisis de Fiabilidad de Alfa del Cronbach de Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional.

Variable 1	Dimensiones	Alfa de cronbach	Ítems
Gestión del Talento Humano	Provisión de Personal	0.819	3
	Comunicación	0.763	4
	Compensación Laboral	0.819	3
0.863 (10 ítems)			
Variable 2	Dimensiones	Alfa de cronbach	Ítems
Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	0.765	3
	Compromiso de Continuidad	0.765	3
	Compromiso Normativo	0.763	4
0.891 (10 ítems)			

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: La Tabla N°2 nos muestra los resultados de los datos estadísticos de fiabilidad del Alfa de Cronbach, Según (R. Hernández et al., 2014) nos menciona que si el Alfa de Cronbach es mayor a 0.7 se le considera confiable; En esta investigación se obtuvo para la variable GTH un 0.863 y para la variable Compromiso Organizacional un 0.891, lo que quiere decir que el instrumento presenta una buena consistencia y una buena confiabilidad. El instrumento de recolección de datos estuvo conformada por 10 ítems para cada variable, donde se obtuvo un resultado muy bueno dentro de los parámetros estadísticos de fiabilidad.

Tabla N°3

Análisis descriptivo de la V1: Gestión del Talento Humano en los colaboradores de la Panadería y Pastelería "Mateo".

Variable/dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Gestión del Talento Humano	A veces	15	50.0%
	Casi siempre	15	50.0%
	Total	30	100.0%
Provisión de personal	Nunca	1	3.3%
	A veces	17	56.7%
	Casi siempre	11	36.7%
	Siempre	1	3.3%
Comunicación	Total	30	100.0%
	A veces	4	13.3%
	Casi siempre	19	63.3%
Compensación Laboral	Siempre	7	23.4%
	Nunca	3	10.0%
	Casi siempre	8	26.7%
	A veces	11	36.7%
	Total	30	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: La Tabla N°3 nos muestra el análisis descriptivo de la V1: Gestión del Talento humano en donde se evidencia que 50% de los colaboradores encuestados consideran que “a veces” hay una buena Gestión del Talento humano, asimismo el otro 50% considera que “casi siempre” se logra evidenciar la correcta gestión.

En la dimensión provisión de personal el 56.7% considera que “a veces” la empresa panificadora le da la debida importancia al reclutamiento interno, mientras que el 3.3% considera que “nunca” se le da importancia al reclutamiento interno.

En la dimensión comunicación el 63.3% considera que “casi siempre” hay una buena fluidez de comunicación con todos los miembros de la empresa panificadora, mientras que el 13.3% considera que “a veces” hay esa buena comunicación.

Finalmente en la dimensión Compensación laboral el 36.7% consideran que “a veces” suelen sentirse satisfechos con los incentivos que se les otorga por su buen desempeño, mientras que el 3.3% considera que “siempre” se sienten disgustos por el sueldo e incentivos que perciben.

Tabla N° 4

Análisis descriptivo de la V2: Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Panadería y Pastelería "Mateo".

Variable/dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Compromiso Organizacional	A veces	5	16.7%
	Casi siempre	22	73.3%
	Siempre	3	10.0%
	Total	30	100.0%
Compromiso Afectivo	Casi nunca	1	3.3%
	A veces	8	26.7%
	Casi siempre	14	46.7%
	Siempre	7	23.3%
Total	30	100.0%	
Compromiso de Continuidad	A veces	13	43.3%
	Casi siempre	15	50.0%
	Siempre	2	6.7%
	Total	30	100.0%
Compromiso Normativo	A veces	6	20.0%
	Casi siempre	13	43.3%
	Siempre	11	36.7%
	Total	30	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: La Tabla N°4 nos muestra el análisis descriptivo de la V2: Compromiso Organizacional en donde se evidencia que 73.3% de los colaboradores encuestados consideran que “casi siempre” se sienten comprometidos con la empresa panificadora, mientras que el 16.7% considera que solo “a veces” se sienten comprometidos.

En la dimensión compromiso afectivo el 46.7% consideran que “casi siempre” se sienten cómodos como en familia con la empresa panificadora, mientras que el

3.3% considera que “casi nunca” se sienten identificados y como en familia con la empresa panificadora.

En la dimensión compromiso de continuidad el 50% consideran que siguen laborando para la panificadora por necesidad y porque consideran una inversión para seguir creciendo personalmente y profesionalmente; asimismo el 6.7% considera que “siempre” se sienten conformes y ven una oportunidad para seguir desenvolviéndose mejor en sus determinadas áreas.

Finalmente en la dimensión compromiso normativo el 43.3% considera que “casi siempre” sienten que la empresa panificadora merece su lealtad y sienten una obligación moral como agradecimiento por la cual siguen laborando, mientras que el 20% considera que “a veces” suelen sentir que la panificadora merece su lealtad.

Tabla N° 5

Prueba de normalidad-Shapiro-Wilk para una muestra.

Variables	Estadístico	n	Sig.
Gestión del Talento Humano	0.638	30	0.001
Provisión de personal	0.758	30	0.001
Comunicación	0.766	30	0.001
Compensación laboral	0.914	30	0.019
Compromiso Organizacional	0.696	30	0.001
Compromiso Afectivo	0.857	30	0.001
Compromiso de continuidad	0.753	30	0.001
Compromiso Normativo	0.802	30	0.001

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación: De acuerdo a la prueba de normalidad mediante Shapiro-Wilk para una muestra de 30 colaboradores nos indica que la distribución de la prueba no es normal por lo tanto se procedió a la correlación de las variables utilizando el estadístico Rho Spearman (Rho), ya que el valor del sig. es menor a 0.05.

Tabla N°6

Análisis de correlación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los colaboradores en la Panadería y Pastelería "Mateo", Trujillo-2021.

Gestión del Talento Humano	Compromiso Organizacional		
	Rho de Spearman	p-Valor	N
	0.623	0.001	30

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla N°6 se presentó la relación entre la Gestión del talento humano y el Compromiso organizacional en los colaboradores de la Panadería y Pastelería “Mateo”, mediante el estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0.623 (Correlación positiva considerable según el libro de Hernandez,fernandez y Baptista) y un p valor igual a 0.001 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los colaboradores de la panadería y pastelería “Mateo”.

Tabla N°7:

Análisis de correlación entre la provisión de personal y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Panadería y Pastelería "Mateo", Trujillo-2021.

Provisión de Personal	Compromiso Organizacional		
	Rho de Spearman	p-Valor	N
	0.333	0.072	30

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla N°7 se presentó la relación entre la Provisión de personal y el Compromiso organizacional en los colaboradores de la Panadería y Pastelería “Mateo”, mediante el estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0.333 (Correlación positiva media según el libro de Hernández, Fernández y Baptista) y un p valor igual a 0.072 ($p\text{-valor} \geq 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe relación significativa entre la Provisión de personal y el compromiso organizacional en los colaboradores de la panadería y pastelería “Mateo”.

Tabla N°8

Análisis de correlación entre la Comunicación y el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Panadería y Pastelería "Mateo", Trujillo-2021.

Comunicación	Compromiso Organizacional		
	Rho de Spearman	p-Valor	N
	0.765	0.001	30

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla N°8 se presentó la relación entre la Comunicación y el Compromiso organizacional en los colaboradores de la Panadería y Pastelería “Mateo”, mediante el estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0.765 (Correlación positiva muy fuerte según el libro de Hernández, Fernández y Baptista) y un p valor igual a 0.001 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre la Comunicación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la panadería y pastelería “Mateo”.

Tabla N°9:

Análisis de correlación entre la Compensación laboral y el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Panadería y Pastelería "Mateo", Trujillo-2021.

Compensación Laboral	Compromiso Organizacional		
	Rho de Spearman	p-Valor	N
	0.333	0.072	30

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación: En la Tabla N°9 se presentó la relación entre la Compensación laboral y el Compromiso organizacional en los colaboradores de la Panadería y Pastelería “Mateo”, mediante el estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0.333 (Correlación positiva media según el libro de Hernández, Fernández y Baptista) y un p valor igual a 0.072 ($p\text{-valor} \geq 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe relación significativa entre la Compensación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la panadería y pastelería “Mateo”.

V, DISCUSIÓN

La manera de gestionar al talento humano ha cambiado mucho con el pasar de los años, antes el área de recursos se encargaba de buscar al candidato adecuado para los determinados puestos y solamente les importaba que realicen sus funciones y tareas asignadas correctamente.

Hoy en día las organizaciones saben lo importante que es tener colaboradores comprometidos, hábiles y con talento para que puedan brindar sus ideas y opiniones con el fin de lograr los objetivos empresariales y que su organización sea competitiva.

Es por ello que basada en esas nuevas perspectivas el área de recursos humanos tiene una tarea importantísima de no solo buscar al personal adecuado para ocupar el puesto sino que más allá de eso ver el talento y que aportes puede brindar a la organización, después de elegir al perfil adecuado se tiene que retener a ese talento, para ello la área de recursos tiene que innovar y ver estrategias que ayuden a mantener motivados y comprometidos a los colaboradores, ya sea con un plan de compensaciones salariales y no salariales para que el colaborador se sienta parte importante de la organización y que su opinión es importante.

Debido a lo comentado, se optó por desarrollar la presente investigación titulada Gestión del talento humano y compromiso organizacional en los colaboradores de la Panadería y Pastelería "Mateo" Trujillo-2021, problema que muy común y a la vez es ignorado por muchas organizaciones, y aún muchos empresarios no toman conciencia de lo importante que es tener colaboradores comprometidos para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Los resultados obtenidos en esta investigación muestran la prueba de correlación que hay entre las variables: GTH y Compromiso organizacional, en donde se obtuvo que hay una correlación positiva considerable entre ambas variables, siendo la relación $r_s = 0.623$

En la tabla N° 6 se muestra un p-valor igual a 0.001 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación

significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los colaboradores de la panadería y pastelería “Mateo”, Trujillo-2021.

Estos resultados son respaldados por (Palomino Navarrete, 2019), quien concluyo en su tesis que existe una correlación perfecta entre la GTH y el compromiso organizacional, siendo el valor de $r_s = 1.00$ el grado de relación, asimismo el p-valor igual a 0.000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Estos resultados refuerzan lo importante que es tener a los colaboradores comprometidos con la organización, para que se logre el éxito empresarial.

Esto se fundamenta en (Jones & George, 2014) donde nos menciona que mantener comprometidos a los colaboradores es una tarea muy importante para la cual se tiene que innovar constantemente, analizar y observando a los talentos para ver qué puntos se les puede reforzar, detectado ya esas debilidades se tiene que concientizar y capacitar constantemente a los colaboradores hasta que esas debilidades se conviertan en fortalezas, incentivándolos a ser mejores cada día.

Tener una buena gestión sobre el talento humano implica varios factores importantes como otorgarles sus correspondientes beneficios, un buen sueldo acorde a su puesto e incentivos para recompensar su buen rendimiento, ya que sin duda gestionar a los colaboradores es de suma importancia ya que de ellos depende parte de los éxitos que obtuvieron muchas empresas, que supieron valorar a sus colaboradores permitiéndoles ser partícipes de sus proyectos y muchos de esos éxitos se debe a sus buenas ideas.

Asimismo, (Céspedes, 2018) concluyó en su trabajo de tesis que existe una correlación positiva muy fuerte y proporcional entre la Gestión del talento humano y el compromiso organizacional, siendo la relación $r_s = 0.883$, asimismo obtuvo un p-valor igual a 0.000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), es por eso que se rechaza, la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que significa que si existe relación entre ambas variables, con un nivel de confianza de 99%. Esto se debe a las buenas prácticas de gestión dentro de ellas la comunicación, que se pusieron en acción lo que hizo que los colaboradores se sientan identificados y comprometidos con su centro de trabajo. Además nos menciona que los planes de gestión de talento humano dentro

de ellas la comunicación, fueron ejecutados correctamente para garantizar oportunidades en los colaboradores y que estos se puedan desenvolver de la mejor manera en sus puestos, garantizando su máximo conocimiento profesional.

Meyer y Allen, citado por (Robledo, 2013) Nos menciona que para mantener el compromiso en los colaboradores no se basa solo en el sueldo, si bien es cierto es importante pero hay otros factores de gestión del recurso humano como la comunicación que influye de manera positiva si se saben escuchar, este es un factor indispensable en toda organización ya que de este depende el buen o mal ambiente que se puede generar, y este influye en gran medida en la comodidad de los colaboradores con relación a su centro de trabajo; si el ambiente laboral es pesado, los colaboradores no se sentirán cómodos y esto se refleja con el bajo desempeño y la falta de creatividad lo que hará que estos talentos opten por buscar otro empleo; y con la pérdida de estos talentos la empresa sufre una pérdida ya que el proceso de reclutamiento tiene un determinado costo.

Las organizaciones que ejecutan buenos planes de gestión de talento humano son aquellas empresas que logran tener colaboradores comprometidos y leales, que con sus buenas ideas y su buen desempeño ayuda que las organizaciones sean competitivas y rentables.

VI. CONCLUSIONES

- De acuerdo al objetivo general planteado, la Gestión del Talento humano se relaciona con un nivel positivo considerable con el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Panadería y Pastelería “Mateo”, Trujillo-2021; donde el estadístico Rho de Spearman comprueba que fue de 0.623 (Correlación positiva considerable según el libro de Hernández, Fernández y Baptista) un p valor de 0.001 menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, esto quiere decir, existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los colaboradores de la panadería y pastelería “Mateo”.
- De acuerdo al objetivo específico 1 planteado, la Provisión de personal se relaciona con un nivel positivo medio con el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Panadería y Pastelería “Mateo”, Trujillo-2021; donde el estadístico Rho de Spearman comprueba que fue de 0.333 (Correlación positiva media según el libro de Hernández, Fernández y Baptista) y un p valor de 0.072 mayor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna, es decir, no existe relación significativa entre la Provisión de personal y el compromiso organizacional en los colaboradores de la panadería y pastelería “Mateo”.
- De acuerdo al objetivo específico 2 planteado, la comunicación se relaciona con un nivel positivo muy fuerte con el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Panadería y Pastelería “Mateo”, Trujillo-2021; donde el estadístico Rho de Spearman comprueba que fue de 0.765 (Correlación positiva muy fuerte según el libro de Hernández, Fernández y Baptista) y un p valor de 0.001 menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir, que existe relación significativa entre la comunicación y el compromiso

organizacional en los colaboradores de la panadería y pastelería “Mateo”.

- De acuerdo al objetivo específico 3 planteado, la Compensación laboral se relaciona con un nivel positivo media con el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Panadería y Pastelería “Mateo”, Trujillo-2021; donde el estadístico Rho de Spearman comprueba que fue de 0.333 (Correlación positiva media según el libro de Hernández, Fernández y Baptista) y un p valor de 0.072 mayor a 0.05, es por eso , que se rechaza la hipótesis alterna, es decir, no existe relación significativa entre la Compensación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la panadería y pastelería “Mateo”.

VII. RECOMENDACIONES

- A la Panadería y Pastelería “Mateo”-Trujillo, Seguir innovando y mejorando los planes de gestión de sus talentos, buscando que sus colaboradores tengan un buen desempeño y compromiso con la panificadora.
- Los procesos de selección de personal tienen que ser mejorados, y realizados mediante procesos de evaluación, donde se busque a la persona idónea que cumpla con los requisitos que la panificadora requiera incluyendo en ellos sus valores.
- Seguir manteniendo la comunicación fluida en todas sus áreas, ya que es muy importante para evitar los errores en los procesos y lograr un buen clima en el equipo de trabajo.
- Se le recomienda a la panificadora implementar un plan de incentivos salariales y no salariales para que el colaborador se sienta importante y valorado, evitando así la fuga de talentos.

REFERENCIAS

- Almaaitah, M. F., Alsafadi, Y., Altahat, S. mohammad, & Yousfi, A. mohmad. (2020). The effect of talent management on organizational performance improvement: The mediating role of organizational commitment. *Management Science Letters*, 10(12), 2937–2944. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.4.012>
- Abdelmoula, L., & Boudabbous, S. (2021). Impact of Organizational Commitment on Accounting. *Journal of Accounting, Business and Management*, 28(2), 59-71. Obtenido de <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=b645372a-adac-438f-98cf-45b7a50487be%40redis>
- Al Adresi, A., & Ridzuan Darun, M. (2017). Determining relationship between strategic human resource management practices and organizational commitment. *International Journal of Engineering Business Management*, 9, 1-9. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1847979017731669>
- Alcázar Cruz, P. (2020). ESTILO DE LIDERAZGO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL: IMPACTO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL. *Revista de temas de coyuntura y perspectivas*, 5(4), 89-121. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/pdf/ec/v5n4/v5n4_a06.pdf
- Al-Jabari, B., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A Review of the conceptual and Empirical literature and a research agenda. *International Leadership Journal*, 78-106. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/331635975_Organizational_Commitment_A_Review_of_the_Conceptual_and_Empirical_Literature_and_a_Research_Agenda
- Böhrt, R., & Larrea, P. (2018). RELACIÓN ENTRE COMPROMISO NORMATIVO Y APOYO ORGANIZACIONAL PERCIBIDO EN EMPLEADOS DE OFICINA. *Scielo*, 66, 37–39. http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v16n2/v16n2_a01.pdf
- Briones cedeño, K., & Gonzales Calzadilla, C. (2019). La universidad contemporánea y la gestión del talento humano. *Revista San Gregorio*, 81-93. Obtenido de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/n35/2528-7907-rsan-35-00081.pdf>
- Cabezas Mejía, E., Andrade Naranjo, D., & Torres Santamaría, J. (2018). Introducción a la Metodología de la Investigación Científica (Primera Edición ed.). Ecuador.
- Céspedes, V. Q. (2018). Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle - 2018. Universidad César Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26219/cespedes_qv.pdf?sequence=1
- Chiang Vega, M. M., Gómez Fuentealba, N. M., & Wackerling Patiño, L. M. (2016). Compromiso organizacional del funcionario municipal rural de la Provincia de

Nuble, Chile. *Ciencia & Trabajo*, 18(56), 134–138. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492016000200010>

Chávez, L. M. (2015). *Gestión del Talento Humano*. Ecuador: La Caracola Editores. Obtenido de <http://cimogsys.esepoch.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano (3era edición ed.)*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Cortés Cortés, M., & Iglesias León, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación (Primera edición ed.)*. México.

Dávila Vera, M., & Troncoso Andersen, C. (2018). Labor Practices and Organizational Commitment. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 145-150. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00145.pdf>

Ferreiro Seoane, F., Del campo Villares, M., & Camino Santos, M. (2018). Training and talent management of the most valued human resources companies in Spain. *Contaduría y Administración*, 2-15. doi:<http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v64n3/0186-1042-cya-64-03-e114-en.pdf>

Fidias G, A. (2012). *El Proyecto de Investigación (sexta ed.)*. Caracas, Venezuela: EDITORIAL EPISTEME, C.A.

Flores-Quispe, L. R. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Revista Escuela de Administración de negocios*, 65. doi:DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410>

Flores M, J., & Gómez V, I. (2017). APOYO ORGANIZACIONAL PERCIBIDO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA PRIVADA DE LIMA, PERÚ. *Scielo*, 1-23. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v16n1/v16n1_a01.pdf

Cruz Sotomayor, P. A. (2016). Compromiso organizacional y su relación con la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión. *Universidad César Vallejo*. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/430/cruz_sp.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Flores, R. E. G. (2017). La comunicación interna y su relación con el compromiso afectivo: una aproximación teórica. *Universidad Espíritu Santo*. http://201.159.223.2/bitstream/123456789/3046/1/Gavilanez_Flores-Raquel_Elizabeth_MDTH_P_2015_2017_291217R.pdf

Gestión. (2015). *El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema*. 7–8. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/?ref=gesr>

- Gestión. (2016). *¿ Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan ?* <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/comprometen-peruanos-empresa-108397-noticia/?ref=gesr>
- Hernández Bonilla, B. E., Ruiz Reynoso, A. M., Ramírez Cortés, V., Sandoval Trujillo, S. J., & Méndez Guevara, L. C. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 8(16), 820–846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Hernández, K. del C. B., Enohemit, O. V., & Brenda, F. S. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Informacion Tecnologica*, 31(2), 55–62. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n2/0718-0764-infotec-31-02-55.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). Metodología de la Investigación. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53). [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia de la investigación 5ta Edición.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia_de_la_investigacion_5ta_Edicion.pdf)
- Jara, K. M. C., & Mendoza, I. M. C. (2019). Análisis de la gestión del talento humano en una institución pública, en Perú. *Livro de Actas CIAIQ2019 Vol.3, 3*, 120–125. <https://proceedings.ciaiq.org/index.php/CIAIQ2019/article/view/1991/1927>
- Jara Vigo, W. E. (2019). *Gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de La Esperanza- 2019*. 01–32. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46243/Jara_VWE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jones, A. G. R., & George, J. M. (2014). *ADMINISTRACIÓN CONTEMPORÁNEA*.
- Mayon, F. B. A., Burgos, A. I. B., & Sánchez, N. V. M. (2019). GESTIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS. *Universidad y Sociedad*, 9(2), 313–318. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- May Guillermo, E., Barroso Tanoira, F., & Hernández Triano, L. (2020). Validación de un instrumento para medir estados afectivos y compromiso organizacional en profesores universitarios. *Ciencias Humanas y Sociales*. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ns/v12n24/2007-0705-ns-12-24-00022.pdf>
- Melchor, F. C., & García, A. O. (2016). Comunicación Laboral: Una Propuesta Estratégica Para Facilitar El Quehacer De Los Equipos De Trabajo. *Enseñanza e Investigación En Psicología*, 21(2), 183–194. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248181009.pdf>
- Míguez-González, M.-I., & Costa-Sánchez, C. (2019). Tendencias de investigación sobre comunicación organizacional: la autoría española en revistas indexadas (2014-2018).

- El Profesional de La Información*, 28(5), 1–15.
<https://revista.profesionaldelainformacion.com/index.php/EPI/article/view/epi.2019.sep.10/45262>
- Montoya, E. (2014). VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MEYER Y ALLEN EN TRABAJADORES DE UN CONTACT CENTER. *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*, 0–75.
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581494/TESIS_FINAL_Elizabeth_Montoya.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Maroco, J., & Parreira, P. (2018). Commitment organizacional, qualidades psicométricas e invariância do questionário de Meyer e Allen em enfermeiros portugueses. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/rlae/a/MwBgVkJZ4phQsMqLyh6SHFFq/?format=pdf&lang=pt>
- Noguera, S. A. de. (2018). El salario emocional como organizador de representaciones sociales vinculadas con la satisfacción . Una visión desde la crisis venezolana. *Ehquidad International Welfare Policies and Social Work Journal, January*, 11–31.
<https://doi.org/10.15257/ehquidad.2018.0001>
- ORH. (2018). *El compromiso con la empresa triplica el rendimiento de los trabajadores*. 3–4. <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/compromiso-empresa-triplica-rendimiento-trabajadores.html>
- Palomino Navarrete, R. V. (2019). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018*.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39932/Palomino_NR_V.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pantoja-Kauffmann, G. (2019). Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, 13–26.
<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2441/1986>
- Paz Subillaga, A. A., & Núñez, R. (2014). La innovación en los procesos de provisión de personal: una perspectiva para la gestión del talento humano en las organizaciones. *Portal de La Ciencia*, 65–76. <https://doi.org/https://doi.org/10.5377/pc.v7i0.2133>
- PQS. (2016). *El compromiso del trabajador peruano es mayor al promedio global*. <https://n9.cl/qmql>
- Quispe, L. F. (2017). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD DE SERVICIO Y RENTABILIDAD DE LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE TERRESTRE DE PASAJEROS INTERREGIONAL DEL SUR DEL PERÚ, PERIODO 2015- 2016. *Revista De Investigaciones De La Escuela De Posgrado*, 6(4), 348–361.
<https://doi.org/https://doi.org/10.26788/riepg.2017.4.59>
- Ramírez, L. D. Y. J., & Ovalle, S. J. H. (2014). Importancia de las compensaciones laborales y

de la gestión humana en las empresas. *Proyecta (Artículos Sobre Economía)*.
<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/proyecta/article/download/1958/1748/>

Robledo, J. L. R. de A. (2013). EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL: UN VALOR PERSONAL Y EMPRESARIAL EN EL MARKETING INTERNO. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época*, 1, 67–86. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5089649.pdf>

Rojas Almerco, J. E. (2019). La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Cencosud Retail S.A., Ate 2019. In *Universidad César Vallejo*.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46083/Rojas_AJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Romero, Y. M. Q., Monzant, F. M. M., & Hernández, Y. del carmen T. (2014). Comunicación efectiva y desempeño laboral en Educación Básica. *Negotium*, 9(27), 22–33.
<https://www.redalyc.org/pdf/782/78230409001.pdf>

Rubio, L. A., & Jiménez, O. F. G. (2019). *Relación entre Gestión Humana y Compromiso Laboral en los empleados de empresas prestadoras de servicios Luz*. 35–48.
<https://revistas.ugca.edu.co/index.php/contexto/article/view/981/1481>

Tejada, Ma. L. G., & Mamani, E. F. (2017). CONSECUENCIAS DE LA CULTURA CORPORATIVA Y ROL DE LA COMUNICACIÓN INTERPERSONAL EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA - PERÚ. *Universidad Nacional Del Alplano - Perú*, 8.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v8n2/a07v8n2.pdf>

Universia. (2016). *El compromiso con el trabajo: ¿Cuestión de género?* 6.
<https://www.universia.net/es/actualidad/vida-universitaria/compromiso-trabajo-cuestion-genero-1141134.html>

Valera, R. (2013). *Administración de la compensación Sueldos, salarios y prestaciones*.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/8b6446e4bc766d7b63f03b4170474e49.pdf>

Vallejo, & Portalanza. (2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador. *Podium*, 1, 145–168.
<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/76/74>

ANEXOS

Anexo 1: Carta de autorización o consentimiento

Carta de Aceptación de la Empresa:

Trujillo 20 de diciembre del 2020

WILMER JOEL JULIAN CHAVEZ

GERENTE GENERAL

PANADERÍA Y PASTELERÍA "MATEO"

RUC: **10438129303**

Presente.-

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con la finalidad de hacer de su conocimiento que el (la) Sr. (Srta.) Fiorella Elizabeth Villalba Pardo estudiante de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo, ha sido admitido para realizar su Proyecto de investigación en nuestra Empresa.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente,



GERENTE GENERAL

WILMER JOEL JULIAN CHAVEZ

DNI: 43812930

Anexo 2: Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Julio Alberto Escalante Torres
Institución donde labora : Universidad César Vallejo
Especialidad : Licenciado en Relaciones Industriales
Instrumento de evaluación : Gestión del Talento Humano
Autor del instrumento : Jhon Erick, Rojas Almerco

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado

45

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 25 de setiembre de 2021

Mg. Julio Alberto Escalante Torres

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Mg. Julio Alberto Escalante Torres

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Especialidad : Licenciado en Relaciones Industriales

Instrumento de evaluación : Compromiso Organizacional

Autor del instrumento : Vanessa Quino Saurín

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto, 25 de setiembre de 2021

Mg. Julio Alberto Escalante Torres

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Lic. José Gabriel Arévalo Arévalo
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Licenciado en Administración
 Instrumento de evaluación : Gestión del Talento Humano
 Autor del instrumento : Jhon Erick, Rojas Almerco

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión del talento humano en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del talento humano.				X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable Gestión del talento humano.				X		
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X		
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X		
PUNTAJE TOTAL						43	

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Tarapoto, 29 de setiembre de 2021


 Lic. Adm. José Gabriel Arévalo Arévalo
 MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
 C.I.A.B. N° 19128

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Lic. José Gabriel Arévalo Arévalo
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Licenciado en Administración
 Instrumento de evaluación : Compromiso Organizacional
 Autor del instrumento : Vanessa Quino Saurín

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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


IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Tarapoto, 29 de setiembre de 2021



Lic. Adm. José Gabriel Arévalo Arévalo
 MAGISTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
 Q.001. N° 19138

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Robin Alexander Díaz Saavedra
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Magister en Investigación y docencia universitaria
 Instrumento de evaluación : Gestión del Talento Humano
 Autor del instrumento : Jhon Erick Rojas Almerco

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto, 19 de noviembre de 2021



Mg. Robin A. Díaz Saavedra
 Magister en Investigación y docencia universitaria

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Robin Alexander Díaz Saavedra

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Especialidad : Magister en Investigación y docencia universitaria

Instrumento de evaluación : Compromiso Organizacional

Autor del instrumento : Vanessa Quino Saurín

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto, 19 de noviembre de 2021

Mg. Robin Alexander Díaz Saavedra
MAGISTER EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Sello personal y firma

Anexo 3: Cuestionarios de medición

CUESTIONARIO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA PANADERÍA Y PASTELERÍA “MATEO”- TRUJILLO 2021

Estimado colaborador, me dirijo a usted para aplicar este instrumento que tiene como finalidad elaborar un diagnóstico acerca de la Gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la Panadería y Pastelería “Mateo”. La información recopilada será de total confidencialidad, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta. En beneficio de la mejora continua.

DATOS SOCIO DEMOGRÁFICOS

1. Género

Masculino ()

Femenino ()

2. Edad

18-30 ()

31-40 ()

41-50 ()

51 a más ()

3. Grado de instrucción

Nivel Primaria ()

Nivel Secundario ()

Nivel Técnico superior ()

Nivel Universitario ()

4. Condición laboral

Contrato Trimestral ()

Contrato anual ()

Contrato Indeterminado ()

5. Lugar de procedencia

Costa ()

Sierra ()

Selva ()

6. Área de trabajo

Área administrativa ()

Área de producción ()

Área de ventas ()

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de preguntas, las cuales según su opinión debe marcar con una x en los casilleros según la escala de criterios.

ESCALA VALORATIVA	
CATEGORIA	CÓDIGO
SIEMPRE	5
CASI SIEMPRE	4
A VECES	3
CASI NUNCA	2
NUNCA	1

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
Nº	ÍTEMS	ESCALA				
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
PROVISIÓN DE PERSONAL						
1	<i>Le da importancia la empresa al reclutamiento interno cuando se presenta una vacante.</i>					
2	<i>La empresa propone el perfil adecuado para la búsqueda de los candidatos.</i>					
3	<i>Se aplican pruebas psicológicas al seleccionar a un candidato.</i>					
COMUNICACIÓN						
4	<i>Se le brinda atención cuando va a comunicarse con su jefe.</i>					
5	<i>Considera Ud. Que hay fluidez de comunicación entre las diversas áreas.</i>					
6	<i>Existe un clima de confianza entre compañeros cuando la empresa organiza un evento.</i>					
7	<i>Considera Ud. Que cualquier tipo de rumor a causa de una mala información afectaría al grupo.</i>					
COMPENSACIÓN LABORAL						
8	<i>Te sientes satisfecho con el sueldo que recibes.</i>					
9	<i>La empresa suele premiar con incentivos al colaborador productivo.</i>					
10	<i>La empresa brinda el seguro de bienestar social que corresponde a cada trabajador.</i>					

COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
Nº	ÍTEMS	ESCALA				
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
COMPROMISO AFECTIVO						
1	Está totalmente identificado con su área de trabajo.					
2	Participa activamente en sus funciones por iniciativa propia					
3	se siente como parte de una familia					
COMPROMISO DE CONTINUIDAD						
4	El motivo principal por el que sigue laborando es porque le resulta difícil conseguir otro trabajo.					
5	Las horas extras que labora, las consideras como una inversión para seguir creciendo con la empresa.					
6	Trabaja en la empresa por expectativa económica					
COMPROMISO NORMATIVO						
7	La Panadería y Pastelería "Mateo" merece mi lealtad.					
8	Siento que tengo una obligación moral de permanecer con mi empleador actual.					
9	Cumple estrictamente con las normas de la empresa.					
10	Realiza los trabajos encomendados con responsabilidad y puntualidad.					

Anexo N° 4: Matriz de consistencia

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	TIPO DE INVESTIGACIÓN	CONCEPTOS CENTRALES
Gestión del talento humano y compromiso organizacional en los colaboradores de la Panadería y Pastelería "Mateo", Trujillo-2021.	¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los colaboradores de la panadería y pastelería "Mateo", Trujillo-2021?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los colaboradores de la panadería y pastelería "Mateo", Trujillo-2021.	Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los colaboradores de la panadería y pastelería "Mateo", Trujillo-2021.	Enfoque: cuantitativo Tipo: aplicado Alcance: descriptivo correlacional Diseño: no experimental de corte transversal	Gestión del talento humano: Según Jones y George(2014) : La gestión del talento incluye todas las actividades organizadas por los gerentes para atraer y retener a los colaboradores, y para asegurar que su desempeño sobresaliente de cada trabajador haya pasado por un nivel de conocimiento muy alto, para que puedan alcanzar ciertas metas y objetivos marcadas por la organización.
	PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS		
	¿Qué relación existe entre la provisión de personal y el compromiso organizacional en los colaboradores de la panadería y pastelería "Mateo", Trujillo-2021?	Determinar la relación entre la provisión de personal y el compromiso organizacional en los colaboradores de la panadería y pastelería "Mateo", Trujillo-2021.	Existe relación significativa entre la provisión de personal y el compromiso organizacional en los colaboradores de la panadería y pastelería "Mateo", Trujillo-2021.		compromiso organizacional: El compromiso organizacional es la manera en la que el colaborador se siente parte de una empresa, esta influye en la decisión de continuar trabajando con la empresa o buscar otra opción de trabajo(Meyer y Allen, 1997, citado por Ruiz de Alba Robledo, 2013)
	¿Qué relación existe entre la comunicación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la panadería y pastelería "Mateo", Trujillo-2021?	Determinar la relación entre la comunicación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la panadería y pastelería "Mateo", Trujillo-2021.	Existe relación significativa entre la comunicación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la panadería y pastelería "Mateo", Trujillo-2021.		
	¿Qué relación existe entre la compensación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la panadería y pastelería "Mateo", Trujillo-2021?	Determinar la relación entre la compensación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la panadería y pastelería "Mateo", Trujillo-2021.	Existe relación significativa entre la compensación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la panadería y pastelería "Mateo", Trujillo-2021.		

Anexo N° 5: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual(Variable)	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión del talento humano	Según Jones y George(2014) : La gestión del talento incluye todas las actividades organizadas por los gerentes para atraer y retener a los colaboradores, y para asegurar que su desempeño sobresaliente de cada trabajador haya pasado por un nivel de conocimiento muy alto, para que puedan alcanzar ciertas metas y objetivos marcadas por la organización.	La medición de la primera variable se desarrollara con el instrumento de tipo Likert, basado en las escuestas del cuestionario que se aplicara a los colaboradores de la Panadería y pastelería "Mateo".	Provisión de personal	Reclutamiento	Ordinal
				Selección	
				Capacitación	
			Comunicación	Formal	
				Informal	
				Vertical/horizontal	
			Compensación laboral	Remuneración	
				Incentivos	
				Prestaciones	
Compromiso organizacional	El compromiso organizacional es la manera en la que el colaborador se siente parte de una empresa, esta influye en la decisión de continuar trabajando con la empresa o buscar otra opción de trabajo(Meyer y Allen, 1997, citado por Ruiz de Alba Robledo, 2013)	La medición de la segunda variable se desarrollara con el instrumento de tipo Likert, basado en las escuestas del cuestionario que se aplicara a los colaboradores de la Panadería y pastelería "Mateo".	Compromiso Afectivo	Identificación con la institución	Ordinal
				Involucramiento con la institución	
			Compromiso de continuidad	Inversiones en la organización	
				Percepción de alternativas	
			Compromiso Normativo	Lealtad	
				Sentido de obligación	