



# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración y Negocios Internacionales

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA FÁBRICA DE ARMAS Y MUNICIONES DEL EJERCITO SAC - LIMA PERÚ”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración y Negocios Internacionales

Autor:

Elizabeth Karina Talavera Libralato

Asesor:

Mg. Dany Jimmy Requejo Granados

Lima - Perú

2020

## **DEDICATORIA**

Este trabajo de investigación está dedicado a mis padres Gustavo Talavera y Laura Libralato quienes son mi guía, luz y fortaleza en todo lo que me propongo.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por bendecirme y guiarme a lo largo de mi vida y permitirme llegar con salud y tranquilidad hasta este momento; así mismo un agradecimiento especial a mi asesor Dany Requejo, quien gracias a sus consejos y correcciones en la elaboración pude culminar esta investigación satisfactoriamente.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>2</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>3</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS.....</b>	<b>4</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>5</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS .....</b>	<b>7</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>8</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>9</b>
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>10</b>
1.1. Realidad problemática.....	10
1.2. Formulación del problema.....	33
1.3. Objetivos.....	33
1.4. Hipótesis.....	34
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA .....</b>	<b>35</b>
2.1. Tipo de investigación.....	35
2.2. Población y muestra.....	38
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos.....	40
2.4. Procedimiento .....	44
2.5. Aspectos Éticos .....	46
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS.....</b>	<b>47</b>
<b>CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....</b>	<b>64</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>68</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>73</b>
<b>ANEXO N°1, MATRIZ DE CONSISTENCIA .....</b>	<b>74</b>
<b>ANEXO N°2, MATRIZ DE OPERALIZACIÓN DE VARIABLES.....</b>	<b>75</b>
<b>ANEXO N°3, INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>76</b>
<b>ANEXO N°4, VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO .....</b>	<b>80</b>
<b>ANEXO N°5, CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN .....</b>	<b>96</b>
<b>ANEXO N°6, FOTOGRAFÍAS.....</b>	<b>97</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Consideraciones del tipo de estudio .....	36
Tabla 2. Clasificación de las variables en estudio .....	36
Tabla 3. Población de estudio.....	38
Tabla 4. Población – muestra final de estudio.....	40
Tabla 5. Criterios de administración para selección el tamaño muestral final.....	40
Tabla 6. Valoración de encuesta - cuestionario .....	41
Tabla 7. Indicadores de fiabilidad.....	42
Tabla 8. Resumen del procesamiento de los casos gestión del talento humano y compromiso organizacional de los trabajadores de FAME SAC .....	43
Tabla 9. Estadísticas de fiabilidad (Alfa de Cronbach) .....	43
Tabla 10. Lectura de resultados de correlación entre variables.....	45
Tabla 11. Distribución de frecuencias y porcentaje del nivel de conocimiento sobre la Arquitectura Organizacional .....	48
Tabla 12. Distribución de frecuencias y porcentaje del nivel de conocimiento sobre la Cultura organizacional.....	49
Tabla 13. Distribución de frecuencias y porcentaje del nivel de conocimiento sobre el Estilo de Liderazgo.....	50
Tabla 14. Distribución de frecuencias y porcentaje del nivel de conocimiento sobre la Estructura Interna .....	51
Tabla 15. Distribución de frecuencias y porcentaje del nivel de conocimiento sobre la Estructura Externa .....	52
Tabla 16. Distribución de frecuencias y porcentaje del nivel de conocimiento sobre la Fuerza de Trabajo .....	53
Tabla 17. Distribución de frecuencias y porcentaje del nivel de conocimiento sobre la Convicción de Objetivos y Valores de la Organización .....	54
Tabla 18. Distribución de frecuencias y porcentaje del nivel de conocimiento sobre la Disposición a esforzarse en beneficio de la organización .....	55

Tabla 19. Distribución de frecuencias y porcentaje del nivel de conocimiento sobre el Fuerte deseo de permanecer como miembro de la organización .....	56
Tabla 20. Distribución de frecuencias y porcentaje del nivel de conocimiento sobre la Inversión valorada en la preparación .....	57
Tabla 21. Distribución de frecuencias y porcentaje del nivel de conocimiento sobre la Facilidad de rotación en responsabilidades.....	58
Tabla 22. Distribución de frecuencias y porcentaje del nivel de conocimiento sobre el Sentimiento de lealtad.....	59
Tabla 23. Comparativa de Pruebas de normalidad .....	60
Tabla 24. Correlación entre la Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional .....	61
Tabla 25. Correlación entre la Gestión del Talento Humano y la Perspectiva actitudinal ..	62
Tabla 26. Correlación entre la Gestión del Talento Humano y la Perspectiva de continuidad .....	63

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Organigrama de la FAME SAC .....	15
Figura 2. Comercio exterior en los últimos 5 años: FAME SAC .....	17
Figura 3. Diseño metodológico a seguirse en la Investigación .....	37
Figura 4. Criterios seguidos para determinar los instrumentos necesarios .....	41
Figura 5. Distribución porcentual del nivel de conocimiento del indicador Arquitectura Organizacional.....	48
Figura 6. Distribución porcentual del nivel de conocimiento del indicador Cultura Organizacional.....	49
Figura 7. Distribución porcentual del nivel de conocimiento del indicador Estilo de Liderazgo.....	50
Figura 8. Distribución porcentual del nivel de conocimiento del indicador Estructura Interna .....	51
Figura 9. Distribución porcentual del nivel de conocimiento del indicador Estructura Externa .....	52
Figura 10. Distribución porcentual del nivel de conocimiento del indicador Fuerza de Trabajo .....	53
Figura 11. Distribución porcentual del nivel de conocimiento del indicador Convicción de objetivos y valores de la organización .....	54
Figura 12. Distribución porcentual del nivel de conocimiento del indicador Disposición a esforzarse en beneficio de la organización.....	55
Figura 13. Distribución porcentual del nivel de conocimiento del indicador Fuerte deseo de permanecer como miembro de la organización.....	56
Figura 14. Distribución porcentual del nivel de conocimiento del indicador Inversión valorada en la preparación.....	57
Figura 15. Distribución porcentual del nivel de conocimiento del indicador Facilidad de rotación en responsabilidades.....	58
Figura 16. Distribución porcentual del nivel de conocimiento del indicador Sentimiento de lealtad .....	59

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de FAME SAC. La metodología empleada en la investigación fue de enfoque cuantitativo con el que se probó la hipótesis, empleando un diseño no experimental descriptivo correlacional para poder así determinar el nivel de relación que existe en la problemática del trabajo de investigación. Para el trabajo de campo se empleó una encuesta a una población de 119 trabajadores con una muestra de 91 trabajadores, habiendo aplicado el coeficiente de Alfa de Cronbach con una prueba piloto de 20 entrevistados, así como también se sometió a juicio de expertos para comprobar la consistencia y fiabilidad. El resultado obtenido de la investigación con el coeficiente de correlación de Pearson se tuvo que el valor Sig. es menor a 0,05 lo que indica que la variable gestión del talento humano influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de FAME SAC. Como conclusión del estudio se pudo determinar que efectivamente, existe relación significativa entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional de los trabajadores de FAME SAC.

**Palabras clave:** Gestión del talento humano, Compromiso Organizacional.

## ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the relationship between the management of human talent and the organizational commitment of the FAME SAC workers. The methodology used in the research was of a quantitative approach with which the hypothesis was tested, using a correlational descriptive non-experimental design in order to determine the level of relationship that exists in the research work problem. For the field work, a survey of a population of 119 workers with a sample of 91 workers was used, having applied the Cronbach's Alpha coefficient with a pilot test of 20 interviewees, as well as being subjected to expert judgment to verify the consistency and reliability. The result obtained from the investigation with the Pearson correlation coefficient had that the value Sig. Is less than 0.05, which indicates that the variable management of human talent significantly influences the organizational commitment of FAME SAC workers. As a conclusion of the study, it was possible to determine that there is indeed a significant relationship between the management of human talent and the organizational commitment of the FAME SAC workers.

**Key words:** Human talent management, Organizational Commitment.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

#### 1.1.1. Problema de Investigación

En el mundo competitivo actual se da mucha importancia al talento humano y se habla paralelamente del capital humano como un recurso fundamental para el funcionamiento de toda organización como esencia imprescindible o valor de cualquier actividad que sea de gestión, producción, economía, etc. En forma especial a las dedicadas al rubro de comercio, que para el caso concreto de este trabajo de investigación hablaremos más específicamente del comercio exterior.

Con la globalización de los negocios, el desarrollo tecnológico, el fuerte impacto del cambio y el intenso movimiento en busca de la calidad y la productividad en la mayoría de las organizaciones, surge una elocuente prueba de que la gran diferencia y la principal ventaja competitiva de las empresas provienen de las personas que trabajan en ellas. (Chiavenato I., 2009, p. vii).

#### Caso Internacional

“El ejemplo de Toyota (LIKER, 2000), se puede considerar como uno de los más claros y mejores del mundo. Esta empresa comprendió el valor de su recurso humano y enfoca cada día sus esfuerzos en el mejoramiento continuo de su personal.” (Liker, 2000, citado por Diaz 2014). Lo cual nos deja en evidencia que las organizaciones prestan especial atención a los procesos de gestión del talento humano, a la eficiente función administrativa, a la mejor calidad de servicio que brindan a través del compromiso organizacional que deben poseer los recursos humanos que conforman su equipo de trabajo, por considerarlas su principal activo. Por tanto, los empleadores

para el trabajo actual exigen a los profesionales eficiencia, eficacia y competencias laborales que les permita distinguirse entre quienes demandan un servicio de calidad a los requerimientos de las necesidades de los clientes.

Al respecto (Cuesta. A., 2010) sostiene que:

La ventaja competitiva básica de las empresas en el mundo globalizado del porvenir, en el mundo de inicios del Siglo XXI, no radicará en sus recursos materiales -ni en específico en los recursos energéticos-, no radicará en sus recursos financieros, y ni tan siquiera en la tecnología: la ventaja competitiva básica de las empresas a inicios del nuevo milenio, definitivamente, radicará en el nivel de formación y gestión del talento humano o de los recursos humanos. (p. 24).

En ese sentido, como tal el capital humano y capital intelectual de los trabajadores de una empresa canalizados hacia el compromiso con la organización; De esta forma usarlos y gestionarlos sabiamente a través de un proceso para que una empresa nacional sea efectiva, eficiente, competitiva y sostenible lo cual se busca activamente en el mercado nacional e internacional.

### **Caso Premiación Internacional**

““Estamos muy orgullosos de ser reconocidos por la gestión de nuestro talento, ya que este distintivo pone en valor el trabajo que estamos haciendo para transformar la cultura de nuestra compañía y mejorar todos nuestros procesos de Recursos Humanos”, señaló Fernando Ayala, director general de Indra en Colombia.”  
(Computerworld Colombia, 2019).

Por otro lado, Chiang, Núñez, Martín, Salazar, (2010) afirman:

El compromiso de las personas con la organización constituye un activo importante que puede ser uno de los mecanismos que tiene la dirección de recursos humanos para analizar la lealtad y vinculación de los empleados con su organización. Es, por tanto, importante para las organizaciones conocer no sólo el tipo sino también el grado de compromiso de sus miembros (p. 90).

“En el caso de Perú, el 50% de los ejecutivos cita la problemática de cultura organizacional y falta de compromiso como “muy importante”, duplicando la cifra del año pasado, señala el estudio de Deloitte” (Gestión, 2015).

Al respecto Bayona, Goñi y Madorran, (1999) sostienen que:

Es la fuerza de la identificación de un individuo con una organización en particular y de su participación en la misma. Conceptualmente puede ser caracterizado por al menos tres factores:

- a) una fuerte convicción y aceptación de los objetivos y valores de la organización;
- b) la disposición a ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la organización;
- c) el fuerte deseo de permanecer como miembro de la organización). (p. 139-149).

Según la publicación “El combustible de las empresas camina y tiene familia. La gestión de talento es fundamental para asegurar el éxito de cualquier compañía, y las palabras clave son atracción y retención” (Gestión, 2017).

En el caso del Perú, – precisa Manzanera- muchas empresas locales están trabajando en incrementar el nivel de compromiso de sus trabajadores, y no solo se están quedando en identificar las dimensiones que generan satisfacción, si no, en

generar acciones en aquellas dimensiones que impulsan el compromiso del trabajador. (Gestión, 2016).

Asimismo, el 12% afirma haber establecido un programa para la definición y fortalecimiento de la cultura corporativa y tan sólo el 7% se atribuyó un nivel de excelencia al calificar su capacidad para medir, promover y mejorar el compromiso laboral y la retención de empleados en su respectiva organización. (Gestión, 2015).

La Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C (FAME S.A.C) materia de estudio es una empresa estatal con autonomía económica, administrativa, financiera y técnica, lo que quiere decir que es de accionar privado, de acuerdo a políticas aprobadas por el MINDEF, La FAME realiza la fabricación de armamento, municiones, equipamiento, carrocerías y blindaje dedicada a su elaboración, venta nacional y exportación siendo a partir del 2005, que con Decreto Supremo N°009-05, su apertura de mercados. La fábrica se encuentra ubicada en la ex Hacienda Nievería s/n Km. 3.5 Carretera Cajamarquilla, Lurigancho Chosica del departamento y provincia de Lima, Perú. Siendo su gerente general el coronel EP. Ernesto Alfonso Pérez Valdez. FAME SAC., para Peña, Romero y Castro (2019).

Como empresa de naturaleza jurídica corresponde a una empresa del Estado con accionariado privado, la cual debe ser autosuficiente para lograr mantenerse, crecer como empresa, diversificar sus líneas de producción y lograr la transferencia tecnológica para permitir que el país se haga autosuficiente tecnológicamente en la industria militar, que permita alcanzar niveles óptimos de seguridad y defensa nacional en tiempo de paz para instrucción y entrenamiento y en tiempo de guerra para mantener operaciones militares de manera sostenible. (pp. xiv-xv).

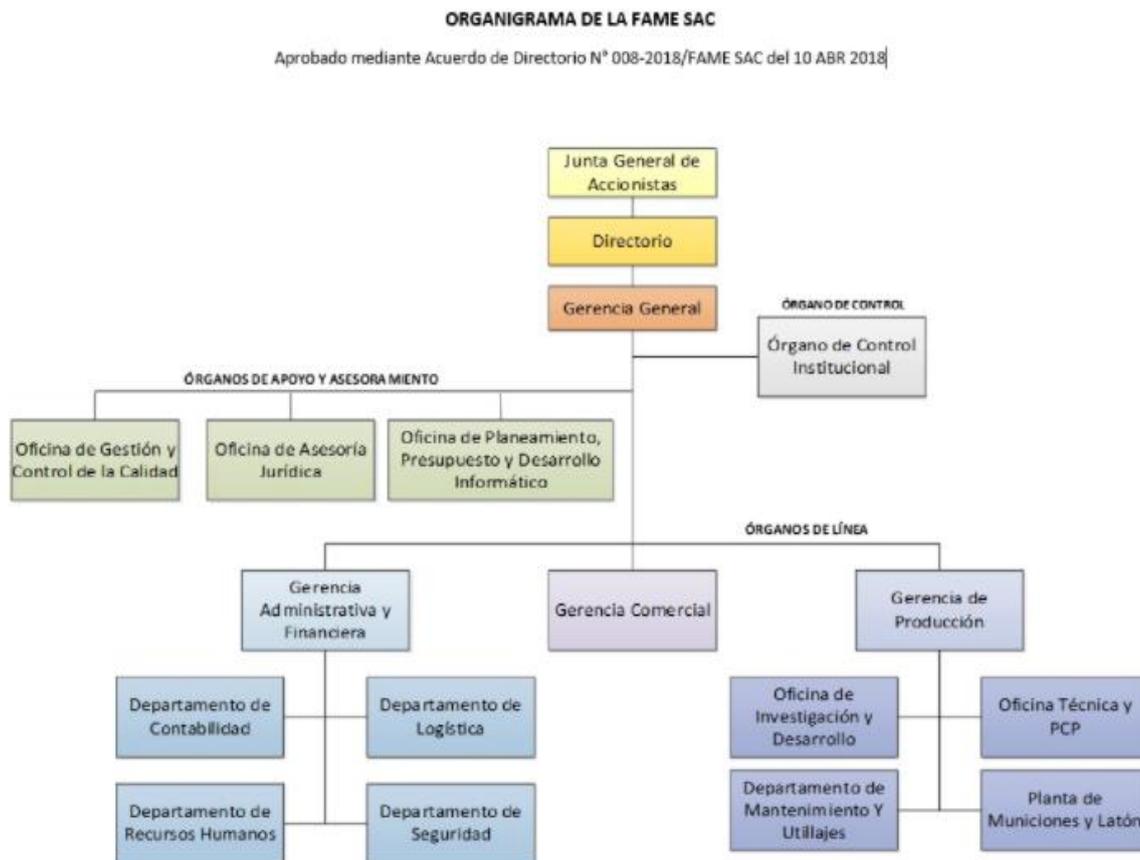
Actualmente cuentan con la certificación ISO 9001, esta certificación.

Según SGS (2020) señala que:

Al apoyar los fines y objetivos de una organización, el SGC de la ISO 9001 documenta los procesos, procedimientos y responsabilidades para lograr objetivos y políticas de calidad. Basada en ocho principios de gestión de calidad, la norma ISO 9001:2015 define el modo en el que una organización funciona para cumplir con los requisitos de sus clientes y accionistas:

- Orientación al cliente
- Liderazgo
- Participación del personal
- Enfoque basado en procesos
- Contexto organizativo
- Mejora continua
- Toma de decisiones basada en hechos
- Razonamiento basado en riesgos

Adicionalmente a ello para el logro de sus objetivos empresariales con respecto a la venta, importación y exportación de armas y municiones; cuenta con la siguiente estructura orgánica:



**Figura 1.** Organigrama de la FAME SAC. Fuente: FAME SAC

La organización de la empresa está conformada por la Junta General de Accionistas, por un Directorio conformado por cuatro (4) representantes del Ministerio de Defensa y un (1) representante del Ministerio de Economía y Finanzas nombrados por resolución suprema y en el caso de participación privada en el accionariado, el número de directores se incrementa en proporción al capital privado aportado, sin exceder al número de cuatro (4), el máximo de participación para accionistas privados es 49%. También, existe un Gerente General el cual es designado por el Directorio y es participe de este. (Gamboa, W. y Vasquez C., 2018, p.5)

La FAME tiene profesionales de alto nivel en todas las jerarquías, es decir, por parte de los directivos, personal administrativo y trabajadores. Agregado a que tienen una amplia experiencia en el rubro ya que el promedio de años que laboran en la fábrica es de aproximadamente de 8 a 10 años también se puede observar que tradicionalmente existe un marcado compromiso institucional por parte de todos los trabajadores.

Las capacitaciones al personal de la FAME SAC, son constantes debido a que de manera trimestral la SGS (Société Générale de Surveillance) la cual inspecciona y verifica que se realicen para así poder mantener la certificación ISO 9001. Lo cual fue mencionado por Soldevilla el jefe de RR. HH de la FAME SAC en la visita por la investigadora a la empresa el lunes 14 de septiembre del 2020.

El problema radica en que a pesar de que se tiene la Ley N° 29314 (Inciso modificado por el Artículo Único de la Ley N° 29411, publicada el 26 septiembre 2009). Que faculta a la FAME la apertura de comercialización con mercados internacionales. Asimismo, que tiene personal de directivos y trabajadores altamente capacitados en armas, municiones y en su producción respecto a municiones con amplia trayectoria en mercado nacional, así como también altamente competitivos y además de su experiencia y continuidad laboral en la fábrica. Sin embargo, en los últimos 5 años FAME realizó solo una exportación y por versión del jefe del área comercial se encuentran en conversaciones para establecer un tratado de exportación de pequeño calibre 9.mm con la fuerza armada de Colombia y que en el transcurso del mes de octubre se firmará. Que de igual manera resulta escaso, esta problemática probablemente se deba a la gestión del talento humano y al compromiso organizacional.



*Figura 2.* Comercio exterior en los últimos 5 años: FAME SAC. Fuente: Veritrade.

Por lo anteriormente expuesto lo que se pretende con la presente investigación es determinar precisamente el nivel de relación que existe en dichas variables de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército SAC.

Por lo que, de no realizar esta investigación, no existiría una base para que los directivos tomen decisiones con respecto a la gestión del talento y el compromiso de su personal en relación con sus objetivos constituyendo una buena herramienta de gestión en la toma de decisiones y mejorar o promover el comercio exterior de las municiones que es su línea principal de producción.

### **1.1.2. Antecedentes de la Investigación**

#### **Ámbito Internacional**

All, D. (2012), en su investigación titulada “Efecto del compromiso organizacional, los factores biográficos y laborales sobre el nivel de intención de rotación voluntaria del personal de equipo de una empresa de entretenimiento un modelo de ruta” para obtener el grado de Magister. Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela. Tuvo como objetivo explicar desde el marco de la Psicología Industrial y desde la perspectiva de Recursos Humanos el efecto que el compromiso organizacional, el sexo, la edad, el estado civil, número de hijos, el nivel de instrucción, la antigüedad en la empresa, la jornada laboral, la sucursal, la percepción hacia el supervisor inmediato y el salario de los empleados que integran el personal de equipo de una empresa de entretenimiento con presencia a nivel nacional, tuvo un tipo de estudio cuantitativo descriptivo correlacional, empleando un cuestionario para una muestra de 312 trabajadores. Los resultados obtenidos a partir de la aplicación de los diferentes cuestionarios a los sujetos que integran el personal de equipo, permitieron la evaluación y el análisis de las relaciones existentes entre las variables de estudio, dando, a conocer el efecto que el compromiso, las variables demográficas y laborales tienen sobre la intención de rotar de manera voluntaria por parte de los trabajadores. En conclusión, se pudo proporcionar al departamento de Recursos Humanos de la empresa, información relevante que permitiera implementar estrategias de selección y reclutamiento de personal, así como también, de retención efectivas, para mantener de esa manera el equilibrio entre el número de entradas y el número de salidas de personal. La autora da a entender en su conclusión, la necesidad de la rotación de los recursos humanos lo que permitirá implementar estrategias de selección y reclutamiento siendo

relevante para nuestra investigación porque, justamente la importancia de ese trabajo de investigación coincide con la importancia de la investigación realizada.

Diaz, G. (2013), en su investigación de grado “Identidad organizacional y rotación de personal” (estudio realizado en empresas que se dedican a la venta de acabados de construcción, en el municipio de Quetzaltenango)”. (Para optar el grado académico de Licenciado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Tuvo como objetivo principal determinar de qué manera influye la identidad organizacional en la rotación de personal, estudio que se realizó en empresas que se dedican a la venta de acabados de construcción de Quetzaltenango. La investigación fue de tipo descriptivo, los sujetos estaban conformados por 60 colaboradores, de género masculino y femenino. A quienes se les administro una escala de Likert. Los resultados obtenidos indicaron que la manera como la identidad organizacional influye en la rotación de personal es por medio de la motivación personal y de observación, comunicación formal e informal, trato y responsabilidad de los colaboradores. Por lo que se concluyó que muchos de los colaboradores se encuentran desmotivados y con falta de identidad con la empresa. La autora destaca que rotación de personal va directamente ligada con la identificación que tienen sus trabajadores con la empresa, sostiene además que los trabajadores de la empresa investigada no tienen ese vínculo importante.

Rodriguez, L. y Santofimio, C. (2016), en su investigación de grado “Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional.”. (Para optar el grado académico de Magister). Universidad Libre de Colombia, Colombia. Tuvo como objetivo diseñar e

implementar un modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional en el jardín infantil Alcalá Muzú de la localidad Puente Aranda y perteneciente a la Secretaría Distrital de Integración Social. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo de tipo descriptiva la muestra fueron 15 jardines infantiles. Como resultado se tuvo que, el modelo de gestión estratégica del talento humano se implementó con éxito dentro de la comunidad administrativa y docente, ya que los mismos dieron cuenta del hecho de formalidad del estudio y de la proyección de aplicabilidad de los talleres, pues se observaron los beneficios con los cuales el gestor ético interactuó dentro de las dinámicas establecidas y de los momentos agradables que beneficiaron a los diversos grupos con los cuales se trabajó.

Concluyendo que, el salario emocional es un eje determinante en el mejoramiento del clima organizacional, pues permite fortalecer el sentido de pertenencia del empleado hacia la institución y no requiere de inversiones económicas por parte de las directivas. Los talleres de integración laboral como mecanismo para incentivar el salario emocional mediante la implementación del modelo de gestión estratégica del talento humano contribuyen al cumplimiento y objetivos

Lo que las autoras dan a entender con su investigación, que a través de un modelo para la gestión del talento humano se pudo incentivar de manera significativa a los trabajadores ya que así se alimenta su sentido de pertenencia con la institución. Siendo esto de gran utilidad como antecedente para nuestra investigación.

### **Ámbito Nacional**

Aliaga, G. (2018), en su investigación “Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los empleados de Interbank agencia Huacho, 2018”. (Para optar el grado académico de Doctor). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho- Perú, Tuvo como objetivo demostrar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, el diseño de la investigación utilizado fue: no experimental, transversal y diseño descriptivo correlacional. La población fue censal para este estudio de 30 empleados. El instrumento de recolección de datos utilizado fue encuestas, Los resultados obtenidos con la utilización del coeficiente de correlación rho Spearman demuestran que hay correlación entre la variable gestión del talento humano y el compromiso organizacional.

El autor en su conclusión afirma la relación que existe entre las variables gestión del talento humano y compromiso organizacional, variables que coinciden con la investigación realizada.

Céspedes, V. (2018), en su investigación “Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle - 2018”. (Para optar el grado académico de Magister). Universidad Cesar Vallejo. Perú, Tuvo como objetivo determinar la relación la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Santa María del Valle 2018. El tipo de estudio es no experimental teniendo como diseño la correlacional transversal, siendo conformada la población 82 trabajadores y como muestra 44, habiendo utilizado el muestreo no probabilístico. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento fueron los cuestionarios. Los resultados

hallados en esta investigación señalan que la prueba de correlación entre las variables: gestión del talento humano y el compromiso organizacional presentan una relación lineal estadísticamente significativa, muy fuerte y directamente proporcional entre las dos variables. Siendo la relación  $r_s = 0.883$ . Se concluyó que sí existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, siendo la relación muy fuerte y directamente proporcional de 0.883 según la prueba estadística de Spearman. El autor nos evidencia a través de su investigación aplicada a la institución, nos afirma que existe relación entre el talento humano y compromiso organizacional mismas variables que usamos en la presente investigación.

Farfán, R. (2015), en su investigación “Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo UGEL 04, Comas-2015”. (Para optar el grado académico de Magister). Universidad Cesar Vallejo. Perú, Tuvo como objetivo general, determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal administrativo UGEL 04, Comas-2015. La población es de 98 administrativos, la muestra fue no probabilística de 98 administrativos. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario gestión del talento humano, el cual estuvo constituido por 33 preguntas en la escala de Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces, nunca) y el cuestionario en bases teóricas del compromiso organizacional, el cual estuvo constituido por 18 sus respuestas están en Likert: Cuestionario-Índices: (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca), que

brindaron información acerca del gestión del talento humano y la compromiso organizacional, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan en gráfica y textualmente. Siendo el resultado de la investigación, que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.761, represento una alta correlación entre las variables. La investigación concluye que existe evidencia para afirmar que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso organizacional del personal administrativo UGEL 04, Comas-2015.

El autor en la investigación realizada mediante su conclusión destaca la afirmación de la relación que existe en sus variables con un coeficiente de correlación alto.

### **1.1.3. Marco Teórico**

#### **Talento Humano**

“La actividad humana, conocimientos, experiencias, motivación, intereses, aptitudes, habilidades, potencialidades, etc.” (Vallejo, L. 2016, p. 19)

#### **Gestión del talento humano**

La gestión del talento humano es la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales, para ello es necesario tener una estructura organizativa y la colaboración del esfuerzo humano coordinado. Las organizaciones persiguen objetivos como crecimiento, competitividad, productividad entre otros, mientras que las personas también tienen objetivos individuales: un buen salario, mejorar su calidad de vida, etc.; por ello es importante que las empresas seleccionen a las personas que cumplan los requisitos que las organizaciones desean alcanzar y al mismo tiempo satisfacer las expectativas que las personas desean al ingresar a las organizaciones (Vallejo, L. 2016, p.17).

## **Capital humano**

El incremento en la capacidad de producción en el trabajo es alcanzado con las capacidades de trabajadores; estas capacidades se adquieren con el entrenamiento, la educación y la experiencia; se refiere al conocimiento práctico, las habilidades adquiridas y las capacidades aprendidas que hacen que desempeñe o realice bien su trabajo. Es la calidad del trabajo la que incrementa la productividad; para ello es necesario la inversión en la educación y entrenamiento de la mano de obra para lograr los objetivos corporativos. (Vallejo, L. 2016, p.29)

## **Arquitectura organizacional**

Es la distribución formal de los empleos dentro de una organización. Cuando los gerentes desarrollan o cambian la estructura, participan en el diseño organizacional, proceso que involucra decisiones sobre seis elementos clave: especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando, amplitud de control, centralización y descentralización, y formalización. (Robbins y Coulter, 2005, p. 234)

“La estructura organizacional consiste en la forma en que se divide y coordina el trabajo y cómo se asignan funciones y responsabilidades. Se trata de definir, al menos, quién hará el trabajo, cómo, dónde, con qué recursos y a quién reportará”. (Vásquez, C., 2020, p.1).

## **Cultura organizacional**

Cuando decimos que alguien es cordial, franco, relajado, tímido o agresivo, describimos rasgos de personalidad. Las organizaciones también tienen una personalidad y la llamamos cultura. Es un sistema de significados e ideas que comparten los integrantes de una organización y que determina en buena medida cómo se comportan entre ellos y con la gente de afuera (Robbins y Coulter, 2005 págs. 51,52)

## **Estilo de liderazgo o formas de dirigir a los recursos humanos**

**El líder autocrático:** se trata de ser el jefe duro que tiene el control absoluto y total sobre sus empleados y/o equipos. Cualquier decisión depende de su aprobación y los trabajadores apenas tienen oportunidad de mostrar sus sugerencias. Lo peor de este estilo de dirección es la baja motivación que genera en la plantilla y el incremento del absentismo laboral.

**El líder democrático:** es aquel diametralmente opuesto al autocrático. A pesar de ser el único responsable en tomar la decisión, consulta con el resto de miembros del equipo o plantilla para escuchar sus consejos y recomendaciones. Genera un buen ambiente laboral ya que los empleados se sienten valorados y reconocidos dentro de la estructura de la empresa al ser tenidas en cuenta todas sus opiniones.

**El líder burocrático:** todas sus acciones están marcadas según la hoja de ruta de la organización. Sigue al pie de la letra las reglas y nunca se sale del camino. De esta forma se asegura que todo el grupo haga unas acciones concretas y precisas en su trabajo. Es muy recomendable en empresas en las que exista un cierto riesgo de seguridad laboral. No tiene mucho sentido dentro del trabajo de oficina.

El líder pasota o “laissez-faire”: viene de la expresión francesa “deja hacer” y hace mención a aquel estilo de dirección de recursos humanos que deja a su equipo actuar libremente. Es altamente recomendable y efectivo cuando los componentes del equipo rebosan cualidades como la iniciativa propia o ya tienen mucha experiencia en su puesto dentro de la empresa. Este perfil de liderazgo deja de lado cualquier técnica basada en el control de sus trabajadores.

El líder transformacional: este estilo de liderazgo transformacional es considerado el pilar básico en materia de líderes por la mayoría estudiosos de las teorías del liderazgo empresarial. Son una fuente de inspiración permanente para sus equipos de trabajo, y contagian su entusiasmo al resto de personas. Este líder además de sacar la rutina delante a través del mejor desempeño posible, se encarga de buscar nuevas iniciativas y agregar valor a los procesos y decisiones tomadas.

El líder carismático: se trata de un perfil parecido al del líder transformacional. Tiene su energía y entusiasmo a la hora de transmitir las ideas a su equipo pero se diferencia en que el carismático confía mucho más en sus posibilidades que en su equipo, pudiéndose llegar a generar problemas con los empleados. Sin embargo, es una figura indiscutible dentro de la organización, y el éxito o el fracaso de la misma dependen en gran medida de la presencia de un líder carismático. (El blog de WorkMeter, 2012).

### **Capital Intelectual**

El capital intelectual se divide en tres grandes grupos: Interno, externo y de talentos.

El capital externo en cambio, conforme la lógica, hace referencia a la estructura externa de la organización y corresponde al capital de clientes, proveedores,

marcas, patentes y prestigio de empresarial. (Chiavenato, I. p. 31 2011, citado por Armas 2015)

### **Estructura interna**

Esta incluye patentes, conceptos, modelos y sistemas de información. Estos recursos son creados por los empleados dentro de la organización. Adicionalmente, la cultura y el clima organizacional son elementos de estructura interna. Los empleados y la estructura interna constituyen la organización. (Flores, P. 2001 p.5)

### **Estructura externa**

“Incluye relaciones con clientes y proveedores. Se compone de marcas, logotipos, imagen y reputación. Este valor está representado por la forma en que la empresa mantiene sus relaciones con sus clientes”. (Flores, P. 2001 p.5)

### **Fuerza de trabajo**

Se denomina fuerza de trabajo a la capacidad mental y física de cualquier ser humano para llevar a cabo una tarea determinada. Es un concepto acuñado por Karl Marx en su doctrina, desarrollado en su obra El capital, publicado por vez primera en 1867. (Raffino, M. 2020)

### **Compromiso Organizacional**

El compromiso organizacional, que se define como el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella. Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse

con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea. (Robbins, S. & Judge, T., 2009, p.79).

### **Perspectiva Actitudinal**

Es la fuerza de la identificación de un individuo con una organización en particular y de su participación en la misma. Conceptualmente puede ser caracterizado por al menos tres factores:

- a) una fuerte convicción y aceptación de los objetivos y valores de la organización;
- b) la disposición a ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la organización;
- c) el fuerte deseo de permanecer como miembro de la organización. (Mowday, Steers y Porter 1979, citado por Bayona, C., Goñi, S. & Madorrán, C. 2000)

### **Convicción de objetivos y valores de la organización**

“Trabajar” los valores en una organización significa conocer mejor su importancia individual y colectiva, su utilidad práctica, los retos que nos plantean y la manera de fomentarlos. Para la cultura organizacional de una empresa, los valores son la base de las actitudes, motivaciones y expectativas de sus trabajadores (Comercio y Justicia, 2015).

### **Disposición a esforzarse en beneficio de la organización.**

(Meyer y Allen, 1991, citado por Frías, P, 2014)

Detectaron la falta de acuerdo respecto a qué se entendía por compromiso organizacional y argumentaron que el compromiso es un estado psicológico que tiene al menos tres componentes: a) deseo (compromiso afectivo), b) necesidad

(compromiso de continuidad) y obligación (compromiso normativo) de mantener el empleo en el trabajo. Estos autores proponen un modelo de compromiso que sirve para interpretar investigaciones existentes y futuras, el cual será considerado para la interpretación de los resultados de la presente investigación. Los tres aspectos mencionados son componentes (no tipos de compromiso) y pueden experimentarse los tres en distintos grados. A continuación, se muestra una tabla que resume las características de los componentes del compromiso (p. 11).

### **Fuerte deseo de permanecer como miembro de la organización**

“Compromiso Afectivo (Componente Emocional): Lazos emocionales que tiene el trabajador con su organización que le lleva a tener un marcado orgullo de pertenencia con la empresa”. (Betanzos, N. & Paz, F., 2007, p. 210)

“Alinear los propósitos del empleado con los objetivos de la organización es la clave” (Forero, 2019).

### **Perspectiva de continuidad**

Es muy posible encontrar una conciencia de la persona respecto a las inversiones en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización, o sea, de los costos (financieros, físicos, psicológicos) en los cuales se incurriría al retirarse, o de las pocas posibilidades para encontrar otro empleo. Se refleja aquí una faceta calculadora, pues se refiere a la prosecución de inversiones (planes de pensiones, primas de antigüedad, aprendizaje, etc.) acumuladas y resultantes de la pertenencia a la organización. Dejarla resulta cada vez más costoso y, por lo tanto, se crea un

«compromiso por omisión». (Becker 1960, citado por Arias, F., Varela, D., Loli, A. & Quintana, M., 2003)

### **Inversión valorada en la preparación**

“En cuanto al aspecto de reciprocidad se indica que cuando los empleados perciben que tienen beneficios que les brinda la organización, se crean sentimientos de obligación que motivan a los empleados a actuar, valorando a su organización” (Eisenberger, Ameli, Rexwinkel, Lynch & Rhoades, 2001, citado por Hurtado, M. 2017 p. 16).

### **Facilidad de rotación en responsabilidades**

“Se refiere a la capacidad voluntaria o involuntaria de las empresas para analizar si es necesario el reclutamiento, selección y capacitación de colaboradores o para ver si existe un compromiso en ellos”. (Tormo, G. & Osca, A., 2011, citado por Guerrero, 2019, p. 22).

“El compromiso permite que los colaboradores se encuentren ordenados para invertir esfuerzos adicionales en su trabajo, de lo contrario; se mostrará en niveles bajos de responsabilidad, energía y ausentismo”. (Guerrero, P., 2019, p. 16).

### **Sentimiento de lealtad**

La unión emocional, identificación e implicación con la organización y surge cuando el trabajador se involucra emocionalmente con la organización y establece lazos emocionales al percibir la satisfacción de sus necesidades y expectativas, lo que le lleva a buscar también el bienestar de la organización y tener un marcado

orgullo de pertenencia (expresar a familiares y amigos su emoción por ser parte de la misma). De igual forma, se evidencia un interés del empleado por los problemas de la organización, siendo solidario y cooperativo cuando las cosas funcionan mal (Arciniega, L., 2002, citado por Betanzos, N. & Paz, F., 2007, p. 209).

#### **1.1.4. Justificación**

Se justifica que la presente investigación ayudará porque con los resultados obtenidos contribuirá a los directivos de la FAME SAC. A una mejor toma de decisiones cualquiera que fueran los resultados y así mismo, servirá como una herramienta de consulta y estudio para futuras investigaciones en el rubro de las municiones y armas del ejército. Como lo señala Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014):

Es necesario justificar el estudio mediante la exposición de sus razones (el para qué del estudio o por qué debe efectuarse). La mayoría de las investigaciones se ejecutan con un propósito definido, pues no se hacen simplemente por capricho de una persona, y ese propósito debe ser lo suficientemente significativo para que se justifique su realización. (p. 40)

Así como también a nivel del sector y rubro que pertenece la empresa, la cual se realizó la investigación, es importante debido que con los resultados y conclusiones las empresas del rubro podrán tener un estudio previo de la importancia que tiene la gestión del talento de sus empleados y el compromiso de estos, en como al alinearlos los guían a una mejor comercialización y toma de decisiones dentro de las empresas. Por otro lado, este trabajo de investigación aporta a la comunidad estudiantil ya que deja un modelo de la relación que existe entre las variables de la Gestión del Talento y del Compromiso Organizacional para próximas investigaciones quedando como antecedente de estudio.

### 1.1.5. Limitaciones

Como lo señala Valencia, M., Plaza, J., Ñaupas, H. & Palacios, J. (2015). Señalan que:

Este ítem está referido en los aspectos que de alguna manera afectan la realización del estudio, aquí se debe notar todas las limitaciones que se pueden presentar en el desarrollo de la investigación teniendo en cuenta hasta el final de la investigación. (p. 143).

Para realizar la presente investigación se ha tenido las presentes limitaciones:

- 1) Para la toma de los cuestionarios y entrevistas se tuvo que acudir a la misma fabrica para aplicar las correspondientes herramientas, y dada la situación de cuarentena no se pudo sensibilizar apropiadamente a los informantes, sin embargo, para superar esta limitación se tuvo que dejar algunos instructivos a la gerencia de la empresa.
- 2) El tiempo disponible para acudir a la fábrica tuvo que ser previamente coordinado toda vez que algunos trabajadores trabajan de manera remota y otros de manera presencia, por lo que se tuvo que adaptar a los turnos a los horarios disponibles.
- 3) Los recursos económicos que demandan la investigación han tenido que ser sufragados por la tesista por lo que se hubiera tenido alguna ayuda por alguna institución esta se hubiera desarrollado con mejores resultados, pero para superar esta situación se trató de no realizar gastos innecesarios.
- 4) La obtención de información se volvió un poco limitada toda vez que se tuvo que recolectarse de internet y se alguna bibliografía en línea, ya que debido al estado de emergencia no se podía realizar visitas a bibliotecas, por lo que se tuvo que profundizar en el acopio de información y análisis de ellos.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema Principal**

¿Qué relación existe entre la forma de Gestión del Talento Humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la FAME SAC?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

¿Qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y la perspectiva actitudinal de los trabajadores de la FAME SAC?

¿Qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y la perspectiva de continuidad de los trabajadores de la FAME SAC?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de FAME SAC.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Establecer la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la perspectiva actitudinal de los trabajadores de la FAME SAC.
- Establecer la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la perspectiva de continuidad de los trabajadores de la FAME SAC.

## **1.4. Hipótesis**

“Las hipótesis son las guías de una investigación o estudio. Las hipótesis indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado”. (Hernandez et al.,2014 p. 104); Por lo que se presentan las siguientes hipótesis:

### **1.4.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional de los trabajadores de FAME SAC.

### **1.4.2. Hipótesis específicas**

- Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la perspectiva actitudinal de los trabajadores de la FAME SAC.
- Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la perspectiva de continuidad de los trabajadores de la FAME SAC.

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo de investigación

La presente investigación vino a raíz de una revisión sistemática que se hizo previamente con autoría propia, la cual titula: “Importancia de Factores Intrínsecos como elementos determinantes en la internacionalización de empresas”: una revisión de la literatura científica, la cual describe la importancia que tienen los factores intrínsecos como determinantes en una empresa guiada a la internacionalización. Los factores intrínsecos se representan en este caso como la gestión del talento humano; lo que implica como tal el capital humano y capital intelectual de los trabajadores de una empresa guiada a la internacionalización, canalizados hacia el compromiso con la organización; y de esta forma usarlos y gestionarlos sabiamente a través de un proceso para que una empresa nacional alcance la internacionalización.

La investigación es cuantitativa. “Su propósito es buscar explicación a los fenómenos estableciendo regularidades en los mismos, esto es, hallar leyes generales que explican el comportamiento social. Con esta finalidad la ciencia debe valerse exclusivamente de observación directa, de la comprobación y la experiencia.” (Monje, 2011, p. 11).

**Tabla 1**

*Consideraciones del tipo de estudio*

Consideraciones	Tipo de estudio
	Estudio básico aplicado
Finalidad	Mediante la dialéctica teórica-práxis se abordará la transformación del concepto de gestión del talento humano de acuerdo al objetivo de estudio establecido.
Enfoque	Cuantitativo. pretende “acotar” intencionalmente la información (medir con precisión las variables del estudio, tener “foco”). (Hernández, et al., 2014, p. 4).
Alcance	Descriptivo - correlacional.

Fuente: Elaboración propia

Los Estudios Correlacionales para Hernández, et al., (2014):

Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. (...) Para evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, en los estudios correlacionales primero se mide cada una de éstas y después cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba. (p. 93).

**Tabla 2**

*Clasificación de las variables en estudio*

Variables	Por su función	Por su naturaleza	Por el interés de estudio
V1 (X) Gestión del talento humano	V1 (X): Independiente	Cuantitativa	Relevante
V2 (Y) Compromiso organizacional del personal	V2 (Y): Dependiente	Cuantitativa	Relevante

Fuente: Elaboración propia

El estudio utilizó un diseño no experimental descriptivo correlacional, a fin de no manipular las variables, sino de observarlos tal como se dan en su contexto natural en un momento determinado, para evaluarlas y establecer la consistencia fundamental al saber las correlaciones entre las variables estudiadas. Constituye una investigación ex post facto y según su temporalización, se tomarán datos de un grupo de unidad de análisis simultáneamente en un momento dado. Desarrolló el diseño transversal descriptivo y se complementó con el transversal correlacional.



*Figura 3.* Diseño metodológico a seguirse en la investigación. Elaboración propia.

En la investigación no experimental. La investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Hernández, et al., (2014) señala que:

Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos. (p. 152).

## 2.2. Población y muestra

### 2.2.1. Unidad de análisis u observación

Referida a los elementos de los trabajadores de la empresa FAME SAC sobre los cuales se realizará la medición.

### 2.2.2. Población (N)

En esta investigación el universo poblacional estará conformado por todos los trabajadores de la empresa FAME SAC, trabajadores directivos, administrativos y de taller de producción que conforman un efectivo de 119 personas.

**Tabla 3**

*Población de estudio*

N/O	Denominación	Nº de elementos
01	Trabajadores FAME SAC	119
	<b>Universo poblacional</b>	<b>119</b>

Fuente: Elaboración propia

### 2.2.3. Muestra (n)

En esta investigación el universo poblacional estuvo conformado por todos los trabajadores de FAME SAC, que conforman un efectivo del orden de 119 elementos.

$$n = \frac{Z^2 pq.N}{E^2 (N-1) + Z^2 .pq}$$

*Fuente: Valencia M., et al., (2015, p. 204).*

**Donde:**

Z : Desviación estándar según el nivel de confianza (Z=1.96 es decir del 95%).

E : Margen de error (5% = 0.05)

p : Probabilidad de Éxito. (p = 0.50) = 50%

q : Probabilidad de Fracaso. (q = 0.50) = 50%

N : Población.

n : Tamaño óptimo de la muestra.

**Cálculo de la Muestra:**

Entonces, a un nivel de significancia de 95% y 5% como margen de error “n” fue:

$$n = \frac{Z^2 pq.N}{E^2 (N-1) + Z^2 .pq}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 (119) (0.50) (0.50)}{(0.05)^2 (119 -1) + (1.96)^2 (0.50) (0.50)}$$

$$n = \frac{114.24}{1.255} = 91.0278$$

**n = 91**

En este caso: n = 91 unidades de análisis.

**Tabla 4**

*Población – muestra de estudio*

N/O	Unidades de observación	Poblacional (N)	Tamaño muestral final (n)
01	Trabajadores FAME SAC	119	91
<b>Totales</b>		<b>119</b>	<b>91</b>

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 5**

*Criterios de administración para selección el tamaño muestral final*

CRITERIOS DE INCLUSIÓN	CRITERIOS DE EXCLUSIÓN
a. Trabajadores Directivos <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor experiencia profesional.</li> <li>• Incentivan el desarrollo de la organización.</li> </ul>	
b. Trabajadores Administrativos <ul style="list-style-type: none"> <li>• Como capital intelectual de la organización.</li> <li>• Mayor grado de motivación personal.</li> </ul>	• No existe
c. Trabajadores de Taller de Producción <ul style="list-style-type: none"> <li>• Como capital humano de la organización</li> <li>• Proporcionan competitividad a la organización</li> </ul>	

Fuente: FAME SAC. Elaboración propia

### 2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Consecuentemente con lo señalado en la operacionalización de variables, la pertinencia y suficiencia del instrumento elegido, se basó como se señala:



**Figura 4.** Criterios seguidos para determinar los instrumentos necesarios. Elaboración propia.

### La encuesta

Se practicará mediante un cuestionario de preguntas cerradas siendo un total de 12 ítems a razón de tres por cada dimensión establecida por cada variable de investigación. Se basará en una escala de Likert como sigue:

**Tabla 6**

*Valoración de encuesta - cuestionario*

Codificación	Categorización
5	Total acuerdo (TA)
4	De acuerdo (DA)
3	Ni acuerdo ni desacuerdo (AD)
2	En desacuerdo (ED)
1	Total desacuerdo (TD)

Fuente: Hernandez, et al. (2014)

### Validez

El instrumento fue validado a juicio de tres expertos, docentes de la Carrera de Administración y Negocios Internacionales del grado de magister de la Universidad Privada del Norte, quienes determinaron su funcionalidad.

- Mg. Sara Ysabel Tupac Travesaño, siendo su especialidad administración.
- Mg. Mariano Córdova Santolalla, siendo su especialidad comercio exterior.
- Mg. Gustavo Barrantes Morales, siendo su especialidad comercio exterior.

### Confiabilidad

El grado de confiabilidad del instrumento se logró determinar mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, “Fue creado por J. L. Cronbach y consiste en determinar mediante procedimientos matemáticos, los coeficientes que varían de 0 a 1.” (Valencia et.al., 2015, p. 227). Se aplicó en la prueba piloto de una muestra de 20 entrevistados del cuestionario de los trabajadores de la FAME SAC. la prueba de confiabilidad utilizando el índice de consistencia interna (Alfa de Cronbach) y su lectura se hizo de acuerdo a:

**Tabla 7**

*Indicadores de fiabilidad*

Valor	Interpretación
0	Nula fiabilidad
0.01 a 0.20	Insignificativa fiabilidad
0.21 a 0.40	Baja fiabilidad
0.41 a 0.60	Media fiabilidad
0.61 a 0.80	Alta fiabilidad
0.81 a 0.99	Significativa fiabilidad
1	Total fiabilidad

Fuente: ESGE – EPG. citado por Nacari, W. (2017).

Según Hernandez, et al. (2010) la fórmula es la siguiente:

$$\alpha = \frac{\bar{N}p}{1 + \bar{p}(N - 1)}$$

Donde:

N= número de preguntas y

p= promedio de las correlaciones.

**Tabla 8**

*Resumen del Procesamiento de los casos Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional de los trabajadores de FAME SAC.*

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Programa SPSS v.25, elaboración propia.

**Tabla 9**

*Estadísticas de fiabilidad (Alfa de Cronbach)*

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
<b>,831</b>	12

Fuente: Programa SPSS v.25, elaboración propia.

El coeficiente obtenido de Alfa de Cronbach es de 0,831, esto quiere decir que el test en la versión de 12 ítems tiene una **Significativa fiabilidad** de acuerdo al criterio de

valores. Es recomendable el uso del instrumento para recaudar la información sobre las variables Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional.

### **Análisis de Datos**

Para el análisis de datos se dio uso y se ejecutó el programa estadístico SPSS versión 25.0, el cual sirvió como herramienta para poder analizar los datos obtenidos del cuestionario aplicado y plasmarlos por las variables Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional de los trabajadores de la FAME SAC. La confiabilidad del instrumento fue evaluada mediante una prueba piloto por el coeficiente del Alfa de Cronbach, posteriormente se hizo un análisis estadístico descriptivo de las variables y dimensiones, mediante tablas de frecuencia, finalmente se usó la estadística inferencial para la constatación de hipótesis con el coeficiente de correlación de Pearson necesario para análisis de correlaciones, culminando con la preparación de datos con la tabulación de los mismos y uso de gráficos con su respectivo análisis y comentarios.

#### **2.4. Procedimiento**

Según, Valencia, et al., (2015), “El procesamiento de los datos: consiste en el control de calidad, ordenamiento, clasificación, tabulación y gráficos de datos. (p. 252).

- Para la aplicación de los instrumentos anteriormente mencionados se solicitó la autorización al Gerente General de la empresa FAME SAC, para que se brinde las facilidades del caso a la investigadora, para realizar el recojo de información. Se tiene como Anexo N° 5 – Carta de Autorización de uso de información de la empresa.
- La aplicación de la encuesta tuvo una duración aproximada de 15 minutos.

- El procesamiento de las encuestas se realizará utilizando el paquete estadístico SPSS, versión 25 y se aplicó como soporte estadístico la técnica estadística del coeficiente  $r$  de Pearson para la contrastación de las hipótesis.
- Estadística descriptiva, se desarrollaron las tablas de frecuencias para cada una de las variables y sus respectivas dimensiones, asimismo las tablas cruzadas por la primera variable Gestión del Talento Humano y sus dimensiones contra la segunda variable Compromiso Organizacional.
- Estadística inferencial, se contrastaron las hipótesis en base al coeficiente de correlación de Pearson necesario para análisis de correlaciones, con esta herramienta se determinaron la relación de las variables y dimensiones dando respuesta a los objetivos presentados.

Según Hernandez, et al. (2014) el grado de correlación simple entre dos variables, tendrá la lectura cualitativa siguiente:

**Tabla 10**

*Lectura de resultados de correlación entre variables*

Resultados	Correlación
1.00	Correlación positiva perfecta
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.50	Correlación positiva media
+0.25	Correlación positiva débil
+0.10	Correlación positiva muy débil
0	No existe correlación alguna entre las variables
-0.10	Correlación negativa muy débil
-0.25	Correlación negativa débil
-0.50	Correlación negativa media
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-1	Correlación perfecta negativa

Fuente: Hernandez et al. (2014 p. 305)

## 2.5. Aspectos Éticos

- En la presente investigación se respeta el anonimato y confidencialidad de los encuestados (muestra).
- El uso del nombre y datos de la empresa están autorizados por el Gerente General, mediante una carta de autorización de uso de información de la empresa ANEXO N°5.
- Con respecto a los resultados, la información recolectada es real, así como también ello será de uso académico y organizacional.
- Finalmente, toda autoría redactada en la investigación es citada con redacción estilo APA, garantizando la originalidad y no copia de otras investigaciones previas.

## CAPÍTULO III. RESULTADOS

### 3.1 Resultados

Los resultados a nivel descriptivo, se analizó cada ítem de la matriz como se detalla:

#### 3.1.1 Análisis de la VARIABLE 1 “X”: Gestión del Talento Humano

Para evaluar la variable “x”, Gestión del Talento Humano, se elaboró un instrumento que fue conformado por seis (06) ítems, dividido en dos dimensiones:

- Capital Humano
- Capital Intelectual

Las cuales se relacionan directamente con **V1**. Cada pregunta del cuestionario fue respondida por el entrevistado respondiendo de la escala del 1 al 5:

5 = Total acuerdo (TA)

4 = De acuerdo (DA)

3 = Ni acuerdo ni desacuerdo (AD)

2 = En desacuerdo (ED)

1 = Total desacuerdo (TD)

• ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA

a) Análisis de la Dimensión: CAPITAL HUMANO

Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentaje del nivel de conocimiento sobre la Arquitectura Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
Ni acuerdo ni en desacuerdo	7	7,7	7,7	8,8
Válido De acuerdo	36	39,6	39,6	48,4
Total acuerdo	47	51,6	51,6	100,0
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Programa SPSS v.25, elaboración propia.

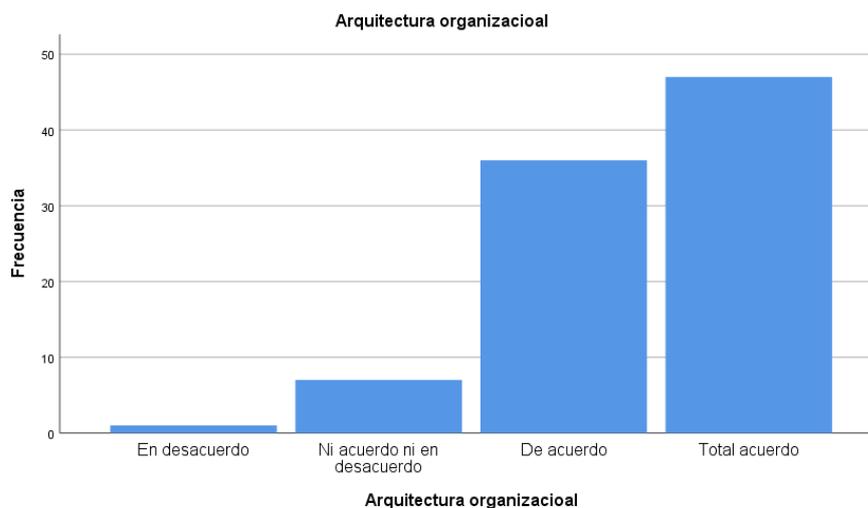


Figura 5. Distribución porcentual del nivel de conocimiento del indicador Arquitectura Organizacional

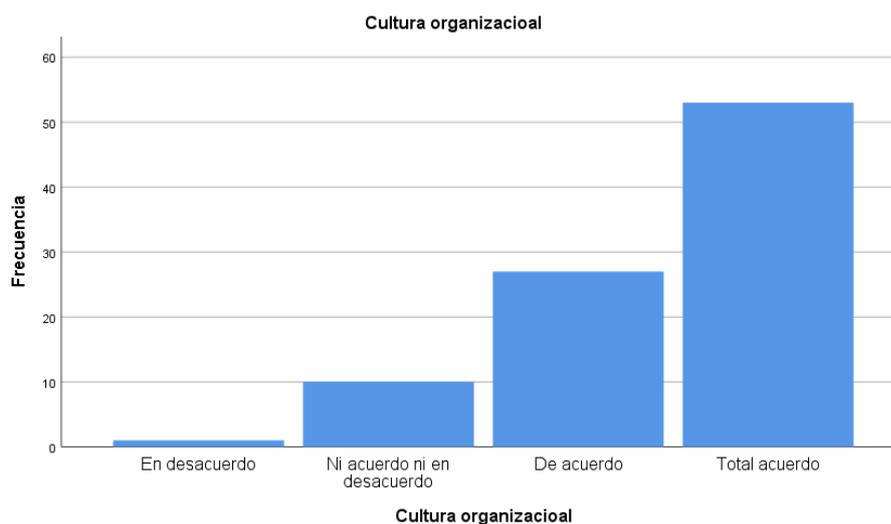
En la Tabla 11 y Figura 5, se observa que el 51.6% de los encuestados está en total acuerdo con el nivel de conocimiento sobre la arquitectura organizacional que se da por los trabajadores de la FAME SAC., El 39,6% de los encuestados está de acuerdo, el 7,7% de los encuestados está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 1,1% de los encuestados está en desacuerdo.

**Tabla 12**

Distribución de frecuencias y porcentaje del nivel de conocimiento sobre la Cultura organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
Ni acuerdo ni en desacuerdo	10	11,0	11,0	12,1
Válido De acuerdo	27	29,7	29,7	41,8
Total acuerdo	53	58,2	58,2	100,0
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Programa SPSS v.25, elaboración propia



**Figura 6.** Distribución porcentual del nivel de conocimiento del indicador Cultura Organizacional

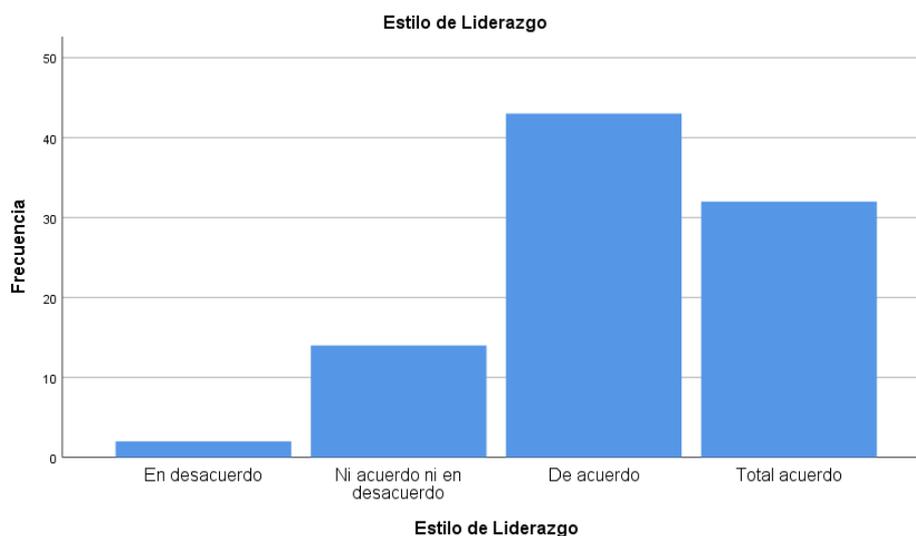
En la Tabla 12 y Figura 6, se observa que el 58.2% de los encuestados está en total acuerdo con el nivel de conocimiento sobre la cultura organizacional que se da por los trabajadores de la empresa FAME SAC., El 29,7% de los encuestados está de acuerdo, el 11,0% de los encuestados está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 1,1% de los encuestados está en desacuerdo sobre el nivel de conocimiento de la cultura organizacional que se da por los trabajadores de la FAME SAC.

**Tabla 13**

Distribución de frecuencias y porcentaje del nivel de conocimiento sobre el Estilo de Liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	2,2	2,2	2,2
Ni acuerdo ni en desacuerdo	14	15,4	15,4	17,6
Válido De acuerdo	43	47,3	47,3	64,8
Total acuerdo	32	35,2	35,2	100,0
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Programa SPSS v.25, elaboración propia



**Figura 7.** Distribución porcentual del nivel de conocimiento del indicador Estilo de Liderazgo

En la Tabla 13 y Figura 7, se observa que el 47.3% de los encuestados está de acuerdo con el nivel de conocimiento sobre el estilo de liderazgo que se da por los trabajadores de la empresa FAME SAC., El 35,2% de los encuestados está en total acuerdo, el 15,4% de los encuestados está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 2,2% de los encuestados está en desacuerdo sobre el nivel de conocimiento del estilo de liderazgo que se da por los trabajadores de la FAME SAC.

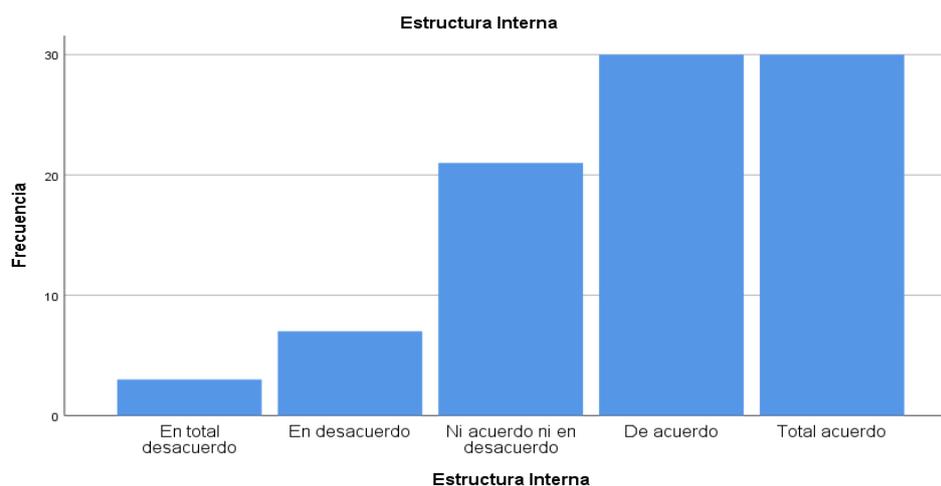
## b) Análisis de la Dimensión: CAPITAL INTELECTUAL

**Tabla 14**

Distribución de frecuencias y porcentaje del nivel de conocimiento sobre la Estructura Interna

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En total desacuerdo	3	3,3	3,3	3,3
En desacuerdo	7	7,7	7,7	11,0
Ni acuerdo ni en desacuerdo	21	23,1	23,1	34,1
De acuerdo	30	33,0	33,0	67,0
Total acuerdo	30	33,0	33,0	100,0
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Programa SPSS v.25, elaboración propia



**Figura 8.** Distribución porcentual del nivel de conocimiento del indicador Estructura Interna

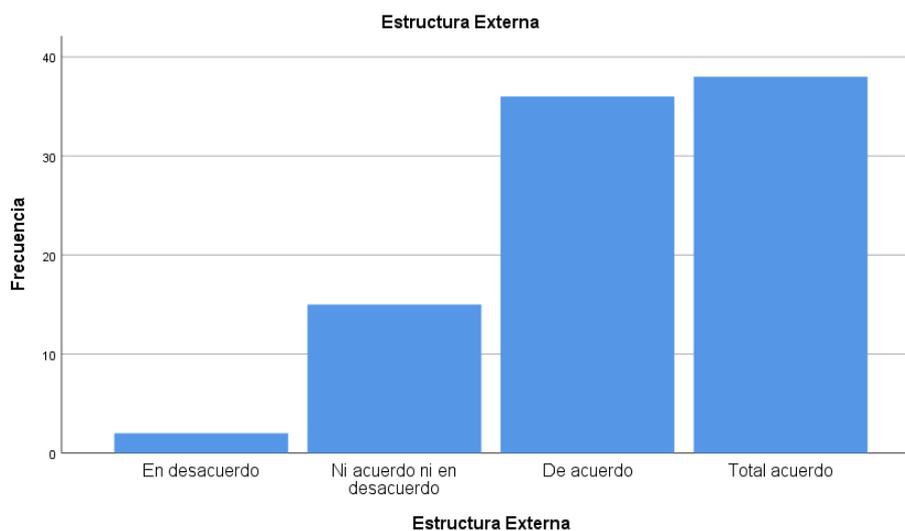
En la Tabla 14 y Figura 8, se observa que el 33.0% de los encuestados está en total acuerdo con el nivel de conocimiento sobre la estructura interna de la empresa FAME SAC., El 33,0% de los encuestados está de acuerdo, el 23,1% de los encuestados está ni de acuerdo ni en desacuerdo, El 7,7% de los encuestados está en desacuerdo, el 3,3% de los encuestados está en total desacuerdo sobre el nivel de conocimiento de la estructura interna que conforman los trabajadores de la FAME SAC.

**Tabla 15**

Distribución de frecuencias y porcentaje del nivel de conocimiento sobre la Estructura Externa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	2,2	2,2	2,2
Ni acuerdo ni en desacuerdo	15	16,5	16,5	18,7
Válido De acuerdo	36	39,6	39,6	58,2
Total acuerdo	38	41,8	41,8	100,0
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Programa SPSS v.25, elaboración propia



**Figura 9.** Distribución porcentual del nivel de conocimiento del indicador Estructura Externa

En la Tabla 15 y Figura 9, se observa que el 41,8% de los encuestados está en total acuerdo con el nivel de conocimiento sobre la estructura externa de la empresa FAME SAC., El 39,6% de los encuestados está de acuerdo, el 16,5% de los encuestados está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 2,2% de los encuestados está en desacuerdo sobre el nivel de conocimiento de la estructura externa que se da en la empresa FAME SAC.

**Tabla 16**

Distribución de frecuencias y porcentaje del nivel de conocimiento sobre la Fuerza de Trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	2,2	2,2	2,2
Ni acuerdo ni en desacuerdo	13	14,3	14,3	16,5
Válido De acuerdo	42	46,2	46,2	62,6
Total acuerdo	34	37,4	37,4	100,0
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Programa SPSS v.25, elaboración propia.



**Figura 10.** Distribución porcentual del nivel de conocimiento del indicador Fuerza de Trabajo

En la Tabla 16 y Figura 10, se observa que el 46,2% de los encuestados está de acuerdo con el nivel de conocimiento sobre la fuerza de trabajo de la empresa que se da por los trabajadores de FAME SAC., El 37,4% de los encuestados está en total acuerdo, el 14,3% de los encuestados está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 2,2% de los encuestados está en desacuerdo sobre el nivel de conocimiento de la fuerza de trabajo que se da en la empresa.

**c) Análisis de la Dimensión: PERSPECTIVA ACTITUDINAL**

**Tabla 17**

Distribución de frecuencias y porcentaje del nivel de conocimiento sobre la Convicción de Objetivos y Valores de la Organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
Ni acuerdo ni en desacuerdo	8	8,8	8,8	9,9
Válido De acuerdo	45	49,5	49,5	59,3
Total acuerdo	37	40,7	40,7	100,0
Total	91	100,0	100,0	

Fuente: Programa SPSS v.25, elaboración propia.



**Figura 11.** Distribución porcentual del nivel de conocimiento del indicador Convicción de objetivos y valores de la organización

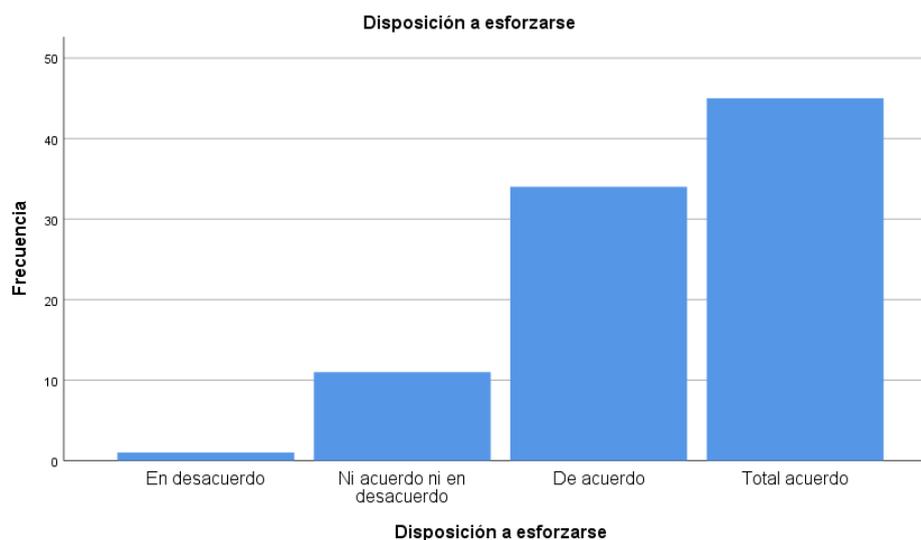
En la Tabla 17 y Figura 11, se observa que el 49,5% de los encuestados está de acuerdo con el nivel de conocimiento sobre la convicción de objetivos y valores de la organización que se tiene por parte de los trabajadores de FAME SAC., El 40,7% de los encuestados está en total acuerdo, el 8,8% de los encuestados está ni de acuerdo ni en desacuerdo, El 1,1% de los encuestados está en desacuerdo sobre el nivel de conocimiento de la convicción de objetivos y valores de la organización que se tiene por los trabajadores.

**Tabla 18**

Distribución de frecuencias y porcentaje del nivel de conocimiento sobre la Disposición a esforzarse en beneficio de la organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
Ni acuerdo ni en desacuerdo	11	12,1	12,1	13,2
Válido De acuerdo	34	37,4	37,4	50,5
Total acuerdo	45	49,5	49,5	100,0
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Programa SPSS v.25, elaboración propia.



**Figura 12.** Distribución porcentual del nivel de conocimiento del indicador Disposición a esforzarse en beneficio de la organización

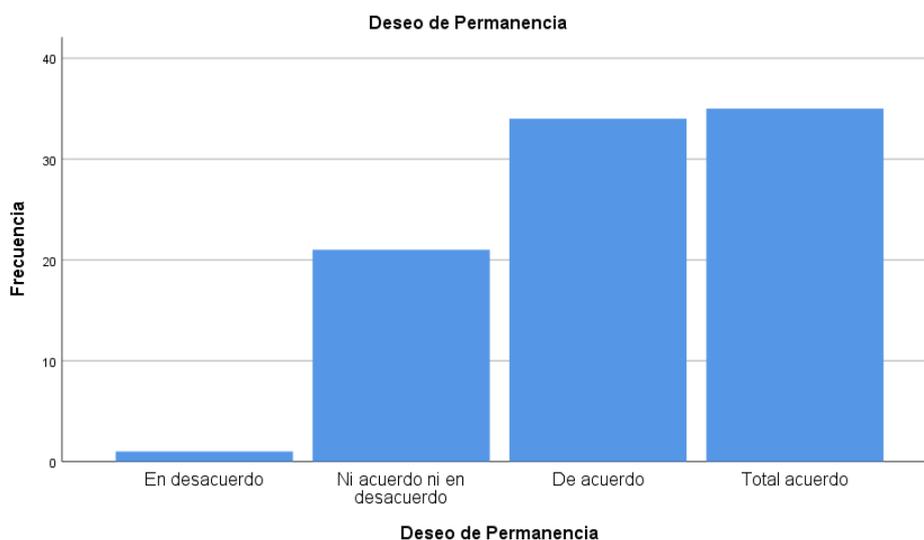
En la Tabla 18 y Figura 12, se observa que el 49,5% de los encuestados está en total acuerdo con el nivel de conocimiento sobre la disposición a esforzarse en beneficio de la organización que se tiene por parte de los trabajadores de FAME SAC., El 37,4% de los encuestados está de acuerdo, el 12,1% de los encuestados está ni de acuerdo ni en desacuerdo, El 1,1% de los encuestados está en desacuerdo sobre el nivel de conocimiento de la disposición a esforzarse en beneficio de la organización.

**Tabla 19**

Distribución de frecuencias y porcentaje del nivel de conocimiento sobre el Fuerte deseo de permanecer como miembro de la organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
Ni acuerdo ni en desacuerdo	21	23,1	23,1	24,2
Válido De acuerdo	34	37,4	37,4	61,5
Total acuerdo	35	38,5	38,5	100,0
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Programa SPSS v.25, elaboración propia.



**Figura 13.** Distribución porcentual del nivel de conocimiento del indicador Fuerte deseo de permanecer como miembro de la organización

En la Tabla 19 y Figura 13, se observa que el 38,5% de los encuestados está en total acuerdo con el nivel de conocimiento sobre el fuerte deseo de permanecer como miembro de la organización que se da por parte de los trabajadores de FAME SAC, El 37,4% de los encuestados está de acuerdo, el 23,1% de los encuestados está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 1,1% de los encuestados está en desacuerdo sobre el nivel de conocimiento del fuerte deseo de permanecer como miembro de la organización.

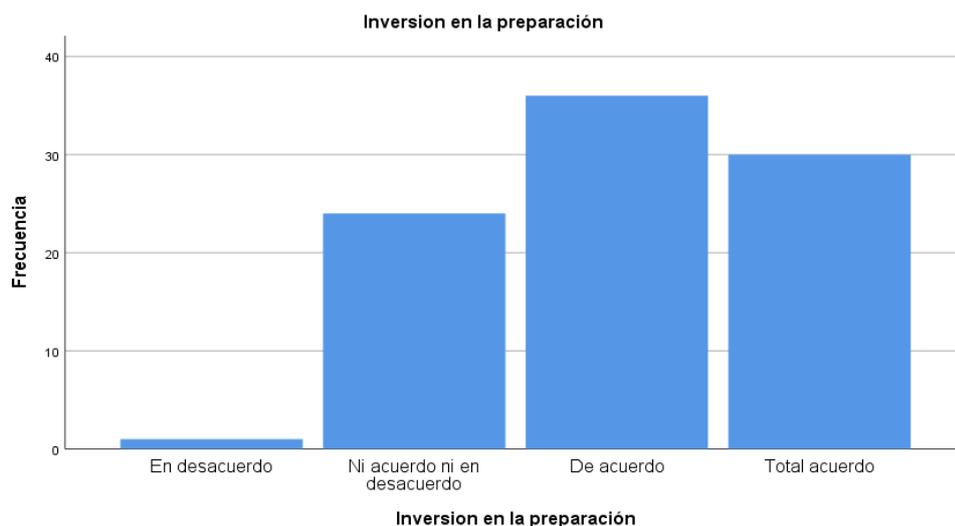
#### d) Análisis de la Dimensión: PERSPECTIVA DE CONTINUIDAD

**Tabla 20**

Distribución de frecuencias y porcentaje del nivel de conocimiento sobre la Inversión valorada en la preparación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
Ni acuerdo ni en desacuerdo	24	26,4	26,4	27,5
Válido De acuerdo	36	39,6	39,6	67,0
Total acuerdo	30	33,0	33,0	100,0
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Programa SPSS v.25, elaboración propia.



**Figura 14.** Distribución porcentual del nivel de conocimiento del indicador Inversión valorada en la preparación

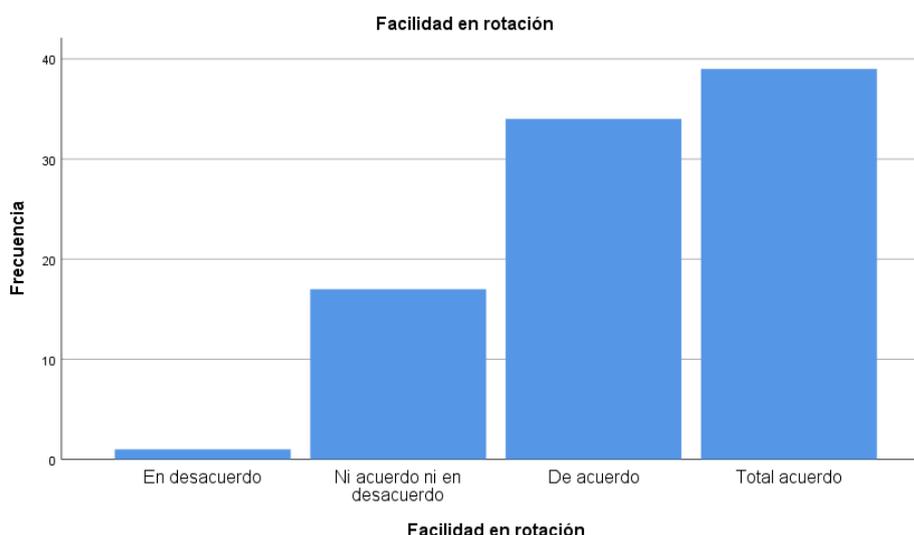
En la Tabla 20 y Figura 14, se observa que el 39,6% de los encuestados está de acuerdo con el nivel de conocimiento sobre la inversión valorada en la preparación que se da por parte de los trabajadores de FAME SAC, el 33,0% de los encuestados está en total acuerdo, el 26,4% de los encuestados está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 1,1% de los encuestados está en desacuerdo sobre el nivel de conocimiento de la inversión valorada en la preparación.

**Tabla 21**

Distribución de frecuencias y porcentaje del nivel de conocimiento sobre la Facilidad de rotación en responsabilidades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	1,1	1,1	1,1
Ni acuerdo ni en desacuerdo	17	18,7	18,7	19,8
Válido De acuerdo	34	37,4	37,4	57,1
Total acuerdo	39	42,9	42,9	100,0
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Programa SPSS v.25, elaboración propia.



**Figura 15.** Distribución porcentual del nivel de conocimiento del indicador Facilidad de rotación en responsabilidades

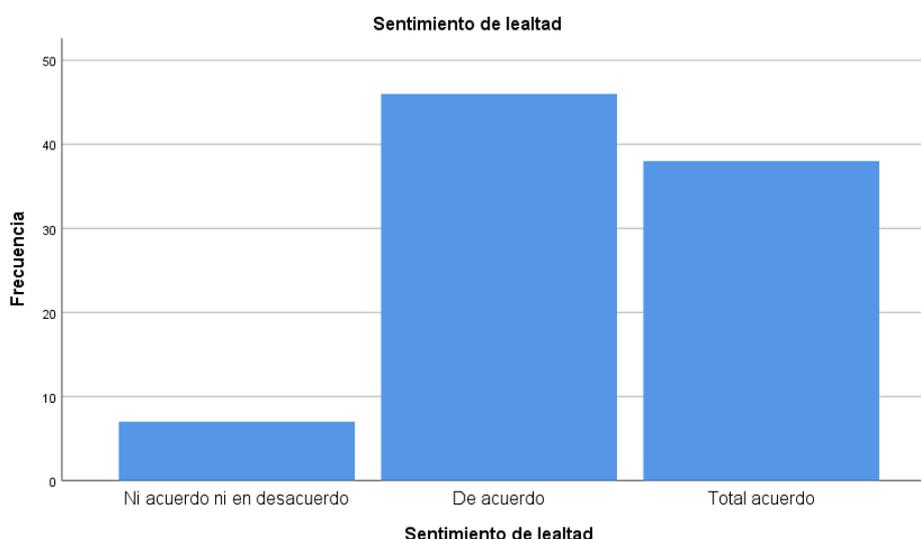
En la Tabla 21 y Figura 15, se observa que el 42,9% de los encuestados está en total acuerdo con el nivel de conocimiento sobre la facilidad de rotación en responsabilidades que se da por parte de los trabajadores de FAME SAC, el 37,4% de los encuestados está de acuerdo, el 18,7% de los encuestados está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 1,1% de los encuestados está en desacuerdo sobre el nivel de conocimiento sobre la facilidad de rotación en responsabilidades por parte de los trabajadores de FAME SAC.

**Tabla 22**

Distribución de frecuencias y porcentaje del nivel de conocimiento sobre el Sentimiento de lealtad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni acuerdo ni en desacuerdo	7	7,7	7,7	7,7
De acuerdo	46	50,5	50,5	58,2
Total acuerdo	38	41,8	41,8	100,0
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Programa SPSS v.25, elaboración propia.



**Figura 16.** Distribución porcentual del nivel de conocimiento del indicador Sentimiento de lealtad

En la Tabla 22 y Figura 16, se observa que el 50,5% de los encuestados está de acuerdo con el nivel de conocimiento sobre el sentimiento de lealtad que se da por parte de los trabajadores de FAME SAC, El 41,8% de los encuestados está en total acuerdo, el 7,7% de los encuestados está ni de acuerdo ni en desacuerdo sobre el nivel de conocimiento del sentimiento de lealtad que se da por los trabajadores de la empresa FAME SAC.

## PRUEBA DE NORMALIDAD

**Tabla 23**

Comparativa de Pruebas de normalidad

	Gestión del Talento Humano	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
	17	,260	2	.			
	18	.	2	.			
	19	,237	5	,200*	,961	5	,814
	21	,246	7	,200*	,920	7	,471
	22	,210	4	.	,982	4	,911
Compromiso	23	,219	7	,200*	,915	7	,432
Organizacional	24	,318	5	,109	,701	5	,010
	25	,325	13	,001	,859	13	,037
	26	,246	7	,200*	,920	7	,471
	27	,162	7	,200*	,966	7	,866
	28	,213	11	,176	,934	11	,449
	30	,505	19	,000	,445	19	,000

Fuente: Programa SPSS v.25, elaboración propia.

Se tomó la prueba de Kolmogorov- Smirnov debido a la muestra que se tiene en la presente investigación (91 trabajadores), siguiendo las siguientes condiciones se determina si tiene una distribución de datos normal o no:

- Si pvalor (sig) menor a 0.05 entonces tiene una distribución no normal o también llamado asimétrica.
- Si pvalor (sig) es mayor a 0.05 entonces tiene una distribución normal o simétrica.

En la Tabla 23, según los resultados de la prueba de Kolmogorov- Smirnov, p valor (sig) es mayor a 0.05, entonces los datos tienen distribución normal. Por lo tanto, se usó la prueba paramétrica de R. de Pearson para estudios correlacionales.

## ESTADISTICA INFERENCIAL

### COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON

#### Hipótesis General

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional de los trabajadores de FAME SAC.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional de los trabajadores de FAME SAC.

**Tabla 24**

Correlación entre la Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional

		Gestión del Talento Humano	Compromiso Organizacional
Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,885**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	91	91
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,885**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	91	91

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

Fuente: Programa SPSS v.25, elaboración propia.

En la Tabla 24, se observa que el valor Sig. es 0,000. “Si  $s$  o  $P$  es menor del valor 0.05, se dice que el coeficiente es significativo” (Hernández et al., 2014). Se rechaza la hipótesis nula, ya que existe una influencia significativa entre la Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional de los trabajadores de FAME SAC.

### Hipótesis Específica (1)

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Perspectiva actitudinal de los trabajadores de la FAME SAC.

**H<sub>E1</sub>:** Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Perspectiva actitudinal de los trabajadores de la FAME SAC.

**Tabla 25**

Correlación entre la Gestión del Talento Humano y la Perspectiva actitudinal

		Gestión del Talento Humano	Perspectiva Actitudinal
Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,847**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	91	91
Perspectiva Actitudinal	Correlación de Pearson	,847**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	91	91

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

Fuente: Programa SPSS v.25, elaboración propia.

En la Tabla 25, se observa que el pvalor (sig) salió menor a 0,05, eso quiere decir que se rechaza la hipótesis nula, y sí existe una influencia significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Perspectiva actitudinal de los trabajadores de la FAME SAC.

### Hipótesis Específica (2)

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Perspectiva de continuidad de los trabajadores de la FAME SAC.

**H<sub>E2</sub>:** Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Perspectiva de continuidad de los trabajadores de la FAME SAC.

**Tabla 26**

Correlación entre la Gestión del Talento Humano y la Perspectiva de continuidad

		Gestión del Talento Humano	Perspectiva de Continuidad
Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,858**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	91	91
Perspectiva de Continuidad	Correlación de Pearson	,858**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	91	91

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

Fuente: Programa SPSS v.25, elaboración propia.

En la Tabla 26, se observa que el pvalor (sig) salió menor a 0,05, eso quiere decir que se rechaza la hipótesis nula y se afirma la hipótesis, sí existe una influencia significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Perspectiva de continuidad de los trabajadores de la FAME SAC.

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1 Discusión

All, D. (2012), en su investigación titulada “Efecto del compromiso organizacional, los factores biográficos y laborales sobre el nivel de intención de rotación voluntaria del personal de equipo de una empresa de entretenimiento un modelo de ruta”. En su trabajo de investigación, se obtiene a través de los resultados, que se puede destacar que no se encontraron efectos significativos entre la variable compromiso organizacional, número de hijos, nivel de instrucción, salario y sucursales y la intención de rotación voluntaria por parte del personal de equipo que integra la empresa de entretenimiento. En conclusión, se proporcionó dicha información al área de RR. HH para que así pudieran implementar estrategias y hacer uso de herramientas efectivas para la selección, reclutamiento y retención del personal. Este estudio según sus resultados determina que no hay influencia entre la gestión del talento humano y las otras variables, ello discrepa con el resultado de esta investigación ya que sí existe relación significativa entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional de los trabajadores de FAME SAC.

Díaz, G. (2013), en su investigación de grado “Identidad organizacional y rotación de personal” (estudio realizado en empresas que se dedican a la venta de acabados de construcción, en el municipio de Quetzaltenango)”. Según sus resultados es que la identidad organizacional influye en la rotación de personal es por medio de la motivación personal y de observación, comunicación formal e informal, trato y responsabilidad de los colaboradores. Concluyendo que sus colaboradores se encuentran desmotivados y con falta de identidad con la empresa. Los resultados obtenidos en la investigación desarrollada me

permiten afirmar que la gestión del talento humano influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores.

Rodriguez, L. y Santofimio, C. (2016), en su investigación de grado “Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional.” El resultado fue que, se implementó con éxito dentro de la comunidad administrativa y docente, el modelo de gestión estratégica del talento humano. Concluyendo, el salario emocional es un eje determinante en el mejoramiento del clima organizacional, ya que fortalece el sentido de permanencia del empleado con la institución sin requerir inversión económica. Se coincide con ello ya que, concuerda positivamente con la hipótesis siendo que la correcta gestión del talento humano se relaciona con el compromiso organizacional de los colaboradores.

Aliaga, G. (2018), en su investigación “Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los empleados de Interbank agencia Huacho, 2018”. Sus resultados demuestran que hay correlación de la variable gestión del talento humano y compromiso organizacional. Se concuerda completamente con los resultados de la investigación del autor ya que, buscamos la relación entre las mismas variables en diferentes empresas siendo el resultado positivo, sí existe relación significativa entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional de los trabajadores.

Céspedes, V. (2018), en su investigación “Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle - 2018”. El resultado de la investigación es que, si existe relación muy fuerte entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional. Se coincide con lo que afirma el autor ya que, la gestión del talento humano influye de forma significativa en el compromiso organizacional de los trabajadores.

Farfán, R. (2015), en su investigación “Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo UGEL 04, Comas-2015”. Sus resultados presentan una alta correlación entre las variables, siendo así que se afirma que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso organizacional. Se concuerda con sus resultados ya que, efectivamente existe relación significativa entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional de los trabajadores.

## 4.2 Conclusiones

Mediante esta investigación se presenta información para determinar si existe relación entre la Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional de los trabajadores de la FAME SAC., a partir de ello se llega a determinar las siguientes conclusiones:

- Se pudo determinar que efectivamente, existe relación significativa entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional de los trabajadores de FAME SAC. Donde el resultado de valor de significancia es menor a 0.05 y del coeficiente de Pearson de 0,885, valores que afirman la hipótesis general de la investigación.
- Se logró establecer que, existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la perspectiva actitudinal de los trabajadores de la FAME SAC. Donde el resultado de valor de significancia es menor a 0.05 y del coeficiente de Pearson de 0,847, valores que afirman la hipótesis específica 1 ( $H_{E1}$ ) de la investigación.

- Así mismo, se logró determinar que existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la perspectiva de continuidad de los trabajadores de la FAME SAC. Donde el resultado de valor de significancia es menor a 0.05 y del coeficiente de Pearson de 0,858, valores que afirman la hipótesis específica 2 ( $H_{E2}$ ) de la investigación.

## REFERENCIAS

Aliaga, G. (2018). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los empleados de Interbank agencia Huacho, 2018*. Tesis de Doctorado. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

All, D. (2012). *Efecto del compromiso organizacional, los factores biográficos y laborales sobre el nivel de intención de rotación voluntaria del personal de equipo de una empresa de entretenimiento un modelo de ruta*. Tesis de Maestro. Universidad Católica Andrés Bello.

Anónimo. (2012). Formas de liderazgo en la dirección de recursos humanos. 25 de agosto 2020, de *El blog de WorkMeter*. Sitio web: <https://es.workmeter.com/blog/bid/231602/formas-de-liderazgo-en-la-direcci-n-de-recursos-humanos>

Anónimo (2015). La importancia de los valores en las organizaciones. Setiembre 25, 2020. *Comercio y Justicia*. Sitio web: <https://comercioyjusticia.info/opinion/la-importancia-de-los-valores-en-las-organizaciones/>

Anónimo (2019). Premio por gestión del recurso humano. “Blog post”. Computer World Colombia. Setiembre 25, 2020. Recuperado de: <https://computerworld.co/premio-por-gestion-del-recurso-humano/>

Arias, F., Varela, D., Loli, A. & Quintana, M. (2003). El Compromiso Organizacional y su Relación con algunos Factores Demográficos y Psicológicos. *Investigación en Psicología*, 6(2), p. 17.

Armas, Y. (2015). La gestión del conocimiento, potenciado por el capital intelectual. Setiembre 25, 2020. *Revista Contribuciones a la Economía*. Sitio web: <http://eumed.net/ce/2015/1/conocimiento.html>

Bayona, Goñi y Madorran (1999). Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*. 9(1) 1-24.

Bayona, C., Goñi, S. & Madorrán, C. (2000, enero). Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 9(1), p. 5.

Betanzos, N. & Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23(2),2107. Setiembre 25, 2020, de ISSN: 0212-9728. Sitio web: <https://www.redalyc.org/pdf/167/16723205.pdf>

Céspedes, V. (2018). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – 2018*. Tesis de Maestro. Universidad Cesar Vallejo.

Chiang V., M., & Núñez P., A., & Martín, M., & Salazar B., M. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. *Panorama Socioeconómico*. 28 (40) 90-100.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* tercera edición. México D.F, México: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones octava edición*. México D.F., México: Mc GrawHill.

Cuesta, A. (2010). *La gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá, Colombia: Ediciones ECOE.

Díaz, G. (2013). *Identidad organizacional y rotación de personal*” (estudio realizado en empresas que se dedican a la venta de acabados de construcción, en el municipio de Quetzaltenango). Tesis de Licenciatura. Universidad Rafael Landívar.

Díaz, R.O (2014). Análisis de la Gestión Del Talento Humano por Competencias. Bogotá, Colombia.

FAME SAC (2018). ORGANIGRAMA DE LA FAME SAC. [Imagen]. Recuperado de: <https://www.famesac.com/index.php/nosotros/estructura-organica>

Farfán, R. (2015). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo UGEL 04, Comas-2015*. Tesis de Maestro. Universidad Cesar Vallejo.

Flores, P. (2001): Capital Intelectual: Conceptos y herramientas, *Centro de Sistemas de Conocimiento, Tecnológico de Monterrey, México*. En línea: <https://www.oocities.org/es/msimoz2/ihai/SKA014.pdf>

Forero, M. (Setiembre 30, 2019). Alinear los propósitos del empleado con los objetivos de la organización es la clave. Setiembre 25, 2020, de *Finanzas Personales*. Sitio web: [https://www.finanzaspersonales.co/columnistas/articulo/proposito-personal-del-empleado-y-los-objetivos-de-la-organizacion/80145?\\_ga=2.205172304.1185918284.1601007001-1236567594.1599287974](https://www.finanzaspersonales.co/columnistas/articulo/proposito-personal-del-empleado-y-los-objetivos-de-la-organizacion/80145?_ga=2.205172304.1185918284.1601007001-1236567594.1599287974)

Gamboa, W. y Vasquez C. (2018). *Propuesta de mejora en las líneas de casquillos y balas de 9mm en la planta de fabricación de la empresa FAME S.A.C*. Tesis de Licenciatura. Universidad de Lima.

Guerrero, P. (2019). *Compromiso organizacional basado en el Modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco chiclayano, 2018*. Tesis de Licenciatura. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú.

Hernandez, R., Fernandez, C. & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación (5ta ed.)*. México D.F., México: Mc GrawHill.

Hernandez, R., Fernandez, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación (6ta ed.)*. México D.F., México: Mc GrawHill.

Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura*. Tesis de licenciatura en Administración de Empresas). Universidad de Piura. Piura, Perú.

Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa: Guía didáctica*. Neiva, Colombia: Universidad Surcolombiana. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Programa de Comunicación Social y Periodismo. Disponible en: <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Ñacari, W. (2017). *Lecciones aprendidas en el terremoto de pisco y creación de nuevas unidades del ejército para el apoyo contra desastres naturales, 2017*. Tesis de Maestro. Instituto Científico y Tecnológico de las FFAA Escuela de Pos Grado.

Peña, Romero y Castro (2019). *Desarrollo sostenido de la fábrica de armas y municiones del Ejército del Perú y apoyo a las operaciones militares*. Tesis de Maestro. Escuela superior de guerra del ejército del Perú.

Raffino, M. (2020). *Fuerza de trabajo*. 25 de septiembre de 2020, de *Concepto.de* Sitio web: <https://concepto.de/fuerza-de-trabajo/#ixzz6X8I77Sv6>

Redacción Gestión. (2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. Gestión, p.1.

Redacción Gestión. (2016). ¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan?. Gestión, p.1.

Redacción Gestión. (2017). Merco Talento 2017 premió a las empresas peruanas líderes en retención de talento. Gestión, p.1.

Robbins S. y Coulter M. (2005). *Administración (8va ed.)* México: Pearson Education.

Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional (13va ed.)*. Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación.

Rodriguez, L. y Santofimio, C. (2016). Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional. Tesis de Maestro. Universidad Libre de Colombia.

SGS (2020). ISO 9001 – CERTIFICACIÓN – SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA CALIDAD. Recuperado de: <https://www.sgs.pe/es-es/health-safety/quality-health-safety-and-environment/quality/quality-management-systems/iso-9001-certification-quality-management-systems>

Valencia, M., Plaza, J., Ñaupas, H. & Palacios, J. (2015). *Metodología de la Investigación en Ciencias Militares (1ra ed.)*. Lima, Perú: Talleres Gráficos de la Universidad Alas Peruanas.

Vallejo, L. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Riobamba, Ecuador: ESPOCH.

Vásquez Rojas Claudia. (2020, junio 23). Estructura organizacional, tipos de organización y organigramas. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/estructura-organizacional-tipos-organizacion-organigramas/>

## ANEXOS

## ANEXO N°1, MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Métodos
<p><b>Problema principal</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la forma de Gestión del Talento Humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la FAME SAC?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de FAME SAC.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional de los trabajadores de FAME SAC.</p>	<p>V1 (x):</p> <p>Gestión del talento humano</p>	<p>X1: Capital humano</p> <p>X2: Capital intelectual</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arquitectura organizacional</li> <li>Cultura organizacional</li> <li>Estilo de liderazgo</li>   <li>Estructura interna</li> <li>Estructura externa</li> <li>Fuerza de trabajo</li> </ul>	<p><b>Tipo y diseño de Investigación</b></p> <p><b>Tipo</b> Investigación Aplicada. Orientada a resolver objetivamente los problemas y es de enfoque cuantitativo, utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para probar teorías.</p> <p><b>Diseño</b> No Experimental descriptivo correlacional El diseño de la investigación es correlacional, porque su finalidad permite establecer el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables.</p> <p><b>Población</b> El universo poblacional que reúne un total de 119 unidades de análisis.</p> <p><b>Muestra</b> La unidad de muestreo está conformada por trabajadores.</p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y la perspectiva actitudinal de los trabajadores de la FAME SAC?</p> <p>¿Qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y la perspectiva de continuidad de los trabajadores de la FAME SAC?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Establecer la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la perspectiva actitudinal de los trabajadores de la FAME SAC.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la perspectiva de continuidad de los trabajadores de la FAME SAC.</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la perspectiva actitudinal de los trabajadores de la FAME SAC.</p> <p>Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la perspectiva de continuidad de los trabajadores de la FAME SAC.</p>	<p>V2 (Y):</p> <p>Compromiso organizacional de los trabajadores de FAME SAC</p>	<p>Y1: Perspectiva actitudinal (afectiva)</p> <p>Y2: Perspectiva de continuidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Convicción de objetivos y valores de la organización</li> <li>Disposición a esforzarse en beneficio de la organización.</li> <li>Fuerte deseo de permanecer como miembro de la organización</li>   <li>Inversión valorada en la preparación.</li> <li>Facilidad de rotación en responsabilidades</li> <li>Sentimiento de lealtad</li> </ul>	<p>El tamaño muestral se determinó con la formula del cálculo de muestra:</p> $n = \frac{Z^2 pq \cdot N}{E^2 (N-1) + Z^2 \cdot pq}$ $n = \frac{114.24}{0.295+0.96}$ <p>= 91 trabajadores</p> <p><b>Técnicas e Instrumentos</b></p> <p><b>Técnicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Encuesta</li> <li>Análisis documental</li> </ul> <p><b>Instrumentos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cuestionario</li> <li>Ficha bibliográfica</li> </ul>

## ANEXO N°2, MATRIZ DE OPERALIZACIÓN DE VARIABLES

	Variables	Conceptualización	Dimensiones	Indicadores
Variable Independiente	Gestión del Talento Humano	La gestión del talento humano es la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales, para ello es necesario tener una estructura organizativa y la colaboración del esfuerzo humano coordinado (Vallejo, L. 2016, p.17)	Capital Humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arquitectura organizacional</li> <li>• Cultura organizacional</li> <li>• Estilo de liderazgo</li> </ul>
			Capital Intelectual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructura interna</li> <li>• Estructura externa</li> <li>• Fuerza de trabajo</li> </ul>
Variable Dependiente	Compromiso Organizacional de los trabajadores de FAME SAC.	El compromiso organizacional, que se define como el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella. Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea. (Robbins, S. & Judge, T., 2009, p.79).	Perspectiva Actitudinal (afectiva)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convicción de objetivos y valores de la organización</li> <li>• Disposición a esforzarse en beneficio de la organización.</li> <li>• Fuerte deseo de permanecer como miembro de la organización</li> </ul>
			Perspectiva de Continuidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inversión valorada en la preparación.</li> <li>• Facilidad de rotación en responsabilidades</li> <li>• Sentimiento de lealtad</li> </ul>

## **ANEXO N°3, INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

### **INTRODUCCIÓN**

Buenos días (tardes):

Se está haciendo un estudio de investigación que servirá para elaborar una tesis profesional acerca de la GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL LOS TRABAJADORES DE LA FABRICA DE ARMAS Y MUNICIONES DEL EJERCITO - FAME SAC.

Se solicita su ayuda para que conteste algunas preguntas que no llevarán mucho tiempo aproximadamente 15 minutos. Tus respuestas serán confidenciales y anónimas, las conclusiones que se obtengan permitirán establecer el nivel de relación que existe de la gestión del talento humano con el compromiso organizacional.

Los trabajadores que fueron seleccionados para el estudio no se eligieron por su nombre sino de modo aleatorio tanto directivo como trabajador de planta.

Las opiniones de todos los encuestados serán sumados e incluidas en la tesis profesional, pero nunca se comunicarán datos individuales.

Conteste este cuestionario con la mayor sinceridad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas.

Lea las instrucciones cuidadosamente solo hay una sola opción de marcar cada pregunta.

Muchas gracias por su colaboración.

## **INSTRUCCIONES**

Emplee un bolígrafo de tinta negra para rellenar el cuestionario.

Al hacerlo piense en su compromiso con la excelencia institucional y lo que FAME SAC espera de usted.

No hay respuestas buenas o malas. Estas simplemente reflejan su opinión.

Todas las preguntas tienen cinco (05) opciones de respuesta, elija lo que mejor describa lo que piensa usted. Solamente una alternativa.

Si no puede contestar una pregunta o si la pregunta no tiene sentido para usted, por favor pregúntele a la persona que le entregó este cuestionario y le explicará la importancia de su participación.

Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales.

Los cuestionarios serán procesados por personas externas, además, como usted puede ver, en ningún momento se le pide su nombre.

De antemano, ¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

## CUESTIONARIO

El presente instrumento trata de recoger información determinar la relación que existe entre Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército - FAME SAC.

Desde ya se agradece por su reconocida colaboración.

Tiempo 15 minutos.

Marque solo una de las 5 respuestas por pregunta de acuerdo con el siguiente detalle:

5 Total acuerdo - 4 De acuerdo - 3 Ni acuerdo ni en desacuerdo - 2 En desacuerdo  
- 1 En Total desacuerdo.

N°	PREGUNTAS					
V1 (X)	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CATEGORIZACIÓN				
X1	Capital humano	5	4	3	2	1
1	La arquitectura organizacional de la FAME SAC. ¿Tiene usted conocimiento de las responsabilidades y funciones dentro de su cargo y/o área, así como también de la estructura orgánica de FAME SAC?					
2	Como cultura organizacional ¿Conoce usted la misión, visión, valores y reglamento/normas dentro de la empresa FAME SAC.?					
3	Liderazgo participativo dentro de la empresa. ¿Los directivos promueven la participación de los trabajadores para la toma de decisiones, y el mejor desenvolvimiento de la empresa?					
X2	Capital intelectual					
4	Estructura interna de la empresa La empresa FAME SAC., ¿Realiza capacitaciones constantes y talleres para mejorar su desempeño y conocimientos en su área de trabajo?					
5	Estructura externa de la FAME SAC. ¿Considera que FAME SAC es reconocida en el mundo empresarial por tener trabajadores de renombrado prestigio producto de su experiencia?					
6	La fuerza de trabajo de FAMESAC. En el último año, ¿Ha tenido oportunidades en el trabajo de aprender y crecer como profesional aportando significativamente en los objetivos de la FAME SAC?					

V2 (Y)	COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE FAME SAC	CATEGORIZACIÓN				
		5	4	3	2	1
<b>Y1</b>	<b>Perspectiva actitudinal (afectiva)</b>					
<b>7</b>	Convicción de objetivos y valores de la organización ¿Conoce claramente los objetivos de su área, y se siente comprometido e identificado con la excelencia institucional?					
<b>8</b>	Disposición a esforzarse en beneficio de la organización ¿Aceptaría con gusto y buena disposición, la solicitud de la empresa a realizar horas extras u horarios rotativos para beneficio organizacional?					
<b>9</b>	Fuerte deseo de permanecer como miembro de la organización ¿Recibe un reconocimiento especial cuando hace una mejora en su trabajo lo cual le crea un deseo de permanencia en la empresa?					
<b>Y2</b>	<b>Perspectiva de continuidad</b>					
<b>10</b>	Inversión valorada en la preparación ¿La empresa le proporciona oportunidades para desarrollarse en su carrera, lo cual lo alinea con los objetivos organizacionales?					
<b>11</b>	Facilidad de rotación en responsabilidades Usted como integrante de FAME SAC ¿Tiene la disposición a rotar en diversas áreas de la empresa? Considerando que este es un beneficio para usted y la organización.					
<b>12</b>	Sentimiento de lealtad ¿Está motivado y comprometido con la empresa, esto quiere decir, que le gusta el trabajo que desarrolla?					

## **ANEXO N°4, VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**



# **VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**Elaborado por:  
Mg. Ana Nomberto Luperdi**

### **DOCUMENTOS QUE SE DEBE PRESENTARSE AL EXPERTO:**

1. Solicitud
2. Conceptualización de las variables
3. Informe de validación del instrumento.
4. Matriz de consistencia.
5. Operacionalización de las variables.
6. Cuestionario (s).

**SOLICITO: Validación de instrumento de investigación**

Mg. Sara Ysabel Tupac Travezaño

Yo, Elizabeth Karina Talavera Libralato, Integrante del Curso/Taller de asesoría de Tesis de la carrera de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Privada del Norte, me dirijo respetuosamente para expresarle lo siguiente:

Que siendo necesario contar con la validación de los instrumentos para recolectar datos que me permitan contrastar las hipótesis propuestas en mi trabajo de investigación para la tesis titulada: “Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los trabajadores de la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército SAC - Lima Perú”

Solicito a Ud. tenga a bien validar como juez experto en el tema, para ello acompaño los documentos siguientes:

1. Informe de validación del instrumento.
2. Matriz de consistencia.
3. Operacionalización de las variables.
4. Cuestionarios de la empresa a validar.

Le agradezco anticipadamente por la atención a la presente solicitud.

Atentamente,

Lima, 10 de septiembre de 2020

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

### I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del validador: TUPAC TRAVEZAÑO SARA YSABEL

1.2. Grado Académico: MAGÍSTER

1.3. Institución donde labora: Universidad Privada del Norte

1.3.1. Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN

1.3.2. Título de la investigación: Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los trabajadores de la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército SAC - Lima Perú

1.3.3. Autor del Instrumento: Talavera Libralato, Elizabeth Karina

1.3.4. Instrumento 1 (Variable 1): Gestión del Talento Humano

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS - VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Ítems	Escala	0-25 No pertenece	26-50 Probablemente no pertenece	51-75 Probablemente si pertenece	76-100 Si pertenece	Observaciones
<b>DIMENSION 1: CAPITAL HUMANO</b>						
1. Arquitectura organizacional					X	
2. Cultura organizacional					X	
3. Estilo de liderazgo					X	
<b>DIMENSION 2 CAPITAL INTELECTUAL</b>						
4. Estructura interna					X	
5. Estructura externa					X	
6. Fuerza de trabajo					X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: ...100%.

### 1.3.5. ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61- 80%	Excelente lente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

**PROMEDIO DE VALORACIÓN 100 % OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

( X ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lima, 10 de setiembre del 2020.

**SARA TUPAC TRAVEZAÑO**

Firma del Experto Informante.

DNI. N° 40587232

Teléfono N° 951488011

1.3.6. Instrumento 2 (Variable 2): COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE FAME SAC

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE FAME SAC**

Ítems	Escala	0- 25 No pertenece	26-50 Probablemente no pertenece	51-75 Probablemente si pertenece	76-100 Si pertenece	Observaciones
<b>DIMENSION 1: Perspectiva actitudinal (afectiva)</b>						
1.	Convicción de objetivos y valores de la organización				X	
2.	Disposición a esforzarse en beneficio de la organización.				X	
3.	Fuerte deseo de permanecer como miembro de la organización				X	
<b>DIMENSION 2 : Perspectiva de continuidad</b>						
4.	Inversión valorada en la preparación				X	
5.	Facilidad de rotación en responsabilidades				X	
6.	Sentimiento de lealtad				X	

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:100 %**

1... **ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61- 80%	Excelente lente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

**PROMEDIO DE VALORACIÓN 100% OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

( X ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

LIMA, 10 DE SETIEMBRE DEL 2020

**SARA TUPAC TRAVEZAÑO**

Firma del Experto Informante.

DNI. N° 40587232

Teléfono N° 951488011

**SOLICITO: Validación de instrumento de investigación**

Mg. Mariano Córdova Santolalla

Yo, Elizabeth Karina Talavera Libralato, Integrante del Curso/Taller de asesoría de Tesis de la carrera de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Privada del Norte, me dirijo respetuosamente para expresarle lo siguiente:

Que siendo necesario contar con la validación de los instrumentos para recolectar datos que me permitan contrastar las hipótesis propuestas en mi trabajo de investigación para la tesis titulada: “Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los trabajadores de la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército SAC - Lima Perú”

Solicito a Ud. tenga a bien validar como juez experto en el tema, para ello acompaño los documentos siguientes:

1. Informe de validación del instrumento.
2. Matriz de consistencia.
3. Operacionalización de las variables.
4. Cuestionarios de la empresa a validar.

Le agradezco anticipadamente por la atención a la presente solicitud.

Atentamente,

Lima, 10 de septiembre de 2020

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

### I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del validador: Córdova Santolalla Mariano Omar

1.2. Grado Académico: Magíster en Administración de Empresas

1.3. Institución donde labora: Universidad Privada del Norte

1.3.1. Especialidad del validador: Comercio Exterior

1.3.2. Título de la investigación: Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los trabajadores de la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército SAC - Lima Perú

1.3.3. Autor del Instrumento: Talavera Libralato, Elizabeth Karina

1.3.4. Instrumento 1 (Variable 1): Gestión del Talento Humano

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS - VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Ítems	Escala	0- 25 No pertenece	26-50 Probablemente no pertenece	51-75 Probablemente si pertenece	76-100 Si pertenece	Observaciones
<b>DIMENSION 1: CAPITAL HUMANO</b>						
1. Arquitectura organizacional					X	
2. Cultura organizacional					X	
3. Estilo de liderazgo					X	
<b>DIMENSION 2 CAPITAL INTELECTUAL</b>						
4. Estructura interna					X	
5. Estructura externa				X		Sería aún más relevante si en vez de prestigio se pregunta solo por experiencia y calificaciones profesionales y/o técnicas
6. Fuerza de trabajo					X	Considerar si la empresa o institución promueve concursos de ascensos al interior de la organización, es decir, si ellos tienen algún tipo de política de concursos al interior si se abre un puesto de trabajo. (Puede ser una nota a la pregunta)

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%.

**1.3.5. ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61- 80%	Excelente lente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

**PROMEDIO DE VALORACIÓN 90% OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha, Lima 10 de Setiembre del 2020



Mariano Córdova Santolalla  
DNI. N° 10135604  
Teléfono N° 946408182

1.3.6. Instrumento 2 (Variable 2): COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE FAME SAC

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**PERTINENCIA DE LOS ITEMS VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE FAME SAC**

Ítems	Escala	0- 25 No pertenece	26-50 Probablemente no pertenece	51-75 Probablemente si pertenece	76-100 Si pertenece	Observaciones
<b>DIMENSION 1: Perspectiva actitudinal (afectiva)</b>						
1.	Convicción de objetivos y valores de la organización				X	
2.	Disposición a esforzarse en beneficio de la organización.		X			Hay que analizar la respuesta incluso desde el punto de vista legal o el espíritu de la pregunta. Los trabajadores en el Perú deben recibir una retribución por su trabajo, fuera de las 48 horas semanales se les debe pagar horas extras no son a título gratuito. Quizá se pueda preguntar si tiene disposición para laborar horas extras o si tiene disponibilidad para trabajar en turnos rotativos ya que eso demuestra espíritu de esfuerzo por la empresa.
3.	Fuerte deseo de permanecer como miembro de la organización				X	
<b>DIMENSION 2 : Perspectiva de continuidad</b>						
4.	Inversión valorada en la preparación				X	
5.	Facilidad de rotación en responsabilidades				X	
6.	Sentimiento de lealtad				X	

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85%**

1... ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61- 80%	Excelente lente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

**PROMEDIO DE VALORACIÓN-. 85% OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

- (X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.  
( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha Lima 10 de Setiembre del 2020



Mariano Córdova Santolalla  
DNI. N° 10135604  
Teléfono N° 946408182

**SOLICITO: Validación de instrumento de investigación**

Mg. Gustavo Isaac Barrantes Morales

Yo, Elizabeth Karina Talavera Libralato, Integrante del Curso/Taller de asesoría de Tesis de la carrera de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Privada del Norte, me dirijo respetuosamente para expresarle lo siguiente:

Que siendo necesario contar con la validación de los instrumentos para recolectar datos que me permitan contrastar las hipótesis propuestas en mi trabajo de investigación para la tesis titulada: “Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los trabajadores de la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército SAC - Lima Perú”

Solicito a Ud. tenga a bien validar como juez experto en el tema, para ello acompaño los documentos siguientes:

1. Informe de validación del instrumento.
2. Matriz de consistencia.
3. Operacionalización de las variables.
4. Cuestionarios de la empresa a validar.

Le agradezco anticipadamente por la atención a la presente solicitud.

Atentamente,

Lima, 21 de septiembre de 2020

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

### I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del validador: Barrantes Morales Gustavo Isaac

1.2. Grado Académico: Mg. Gerencia de Operaciones y Logística

1.3. Institución donde labora: Universidad Privada del Norte

1.3.1. Especialidad del validador: Administración y Comercio Internacional

1.3.2. Título de la investigación: Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los trabajadores de la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército SAC – Lima Perú

1.3.3. Autor del Instrumento: Talavera Libralato, Elizabeth Karina

1.3.4. Instrumento 1 (Variable 1): Gestión del Talento Humano

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### PERTINENCIA DE LOS ITEMS – VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Ítems	Escala	76- 25 No pertenece	26-50 Probablemente no pertenece	51-75 Probablemente si pertenece	76-100 Si pertenece	Observaciones
<b>DIMENSION 1: CAPITAL HUMANO</b>						
1. Arquitectura organizacional					X	
2. Cultura organizacional					X	
3. Estilo de liderazgo					X	
<b>DIMENSION 2 CAPITAL INTELECTUAL</b>						
4. Estructura interna					X	
5. Estructura externa					X	
6. Fuerza de trabajo					X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%.

**1.3.5. ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO**

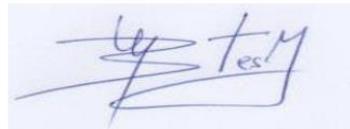
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61- 80%	Excelente lente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 92 % OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima, 21 de Setiembre del 2020



Firma del Experto Informante.  
DNI. N° 40957810  
Teléfono N° 983489957

1.3.6. Instrumento 2 (Variable 2): COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE FAME SAC

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**PERTINENCIA DE LOS ITEMS VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE FAME SAC**

Ítems	Escala	0- 25 No pertenece	26-50 Probablemente no pertenece	51-75 Probablemente si pertenece	76-100 Si pertenece	Observaciones
<b>DIMENSION 1: Perspectiva actitudinal (afectiva)</b>						
1.	Convicción de objetivos y valores de la organización				X	
2.	Disposición a esforzarse en beneficio de la organización.				X	
3.	Fuerte deseo de permanecer como miembro de la organización				X	
<b>DIMENSION 2 : Perspectiva de continuidad</b>						
4.	Inversión valorada en la preparación				X	
5.	Facilidad de rotación en responsabilidades				X	
6.	Sentimiento de lealtad				X	

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95 %**

1... **ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO**

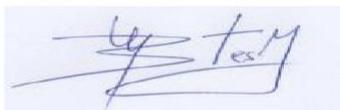
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61- 80%	Excelente lente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 92% OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima, 21 de Setiembre de 2020



Firma del Experto Informante.  
DNI. N° 40957810  
Teléfono N° 983489957

# ANEXO N°5, CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN

<b>CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA</b>	 <b>UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE</b>
---	--

Yo Ernesto Pérez Valdez  
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)  
 identificado con DNI 29296226 en mi calidad de Gerente General  
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)  
 del área de Gerencia  
(Nombre del área de la empresa)  
 de la empresa/institución Fame SAC  
(Nombre de la empresa)  
 con R.U.C N° 20522449271, ubicada en la ciudad de Lima, Perú

### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor Elizabeth Karina Talavera Libralato  
(Nombre completo del Egresado/Bachiller)  
 identificado con DNI N° 75420842 egresado de la  Carrera profesional o ( ) Programa de  
 Postgrado de Administración y Negocios Internacionales para  
(Nombre de la carrera o programa)

que utilice la siguiente información de la empresa:  
Genio del talento humano en la empresa, Compromiso de los trabajadores con la empresa  
Nombre para la investigación, Procesos de capacitación, Problemática en mercado  
Cuestionario respondido por los trabajadores, Fotografías  
(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su ( ) Trabajo de Investigación,  Tesis o ( ) Trabajo de  
 suficiencia profesional para optar al grado de ( ) Bachiller, ( ) Maestro, ( ) Doctor o  Título Profesional.

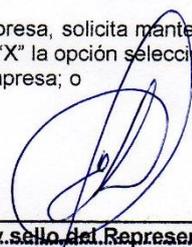
Adjunto a esta carta, está la siguiente documentación:

- ( ) Ficha RUC
- ( ) \*Vigencia de Poder (Para informes de suficiencia profesional)
- ( ) Otro (ROF, MOF, Resolución, etc. para el caso de empresas públicas válido tanto para Tesis, Trabajo de Investigación o Trabajo de Suficiencia Profesional).

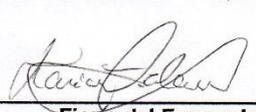
\* Nota: En el caso este formato se use como regularización o continuidad del trámite durante la coyuntura de emergencia - Covid19, se debe de omitir la "Vigencia de Poder" requerido para los informes de Suficiencia Profesional.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- ( ) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
- Mencionar el nombre de la empresa.

  
 Firma y sello del Representante Legal  
 DNI: 29296226 / CIP: 115596200 / DNI: 29296226  
**ERNESTO A. PÉREZ VALDEZ**  
 Coronel EP

El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en Fame SAC en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

  
 Firma del Egresado  
 DNI: 75420842

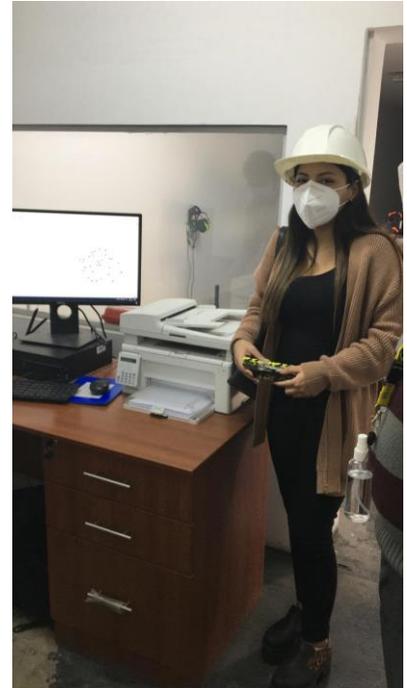
CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN	05	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	20/05/2020				

## ANEXO N°6, FOTOGRAFÍAS

Fotografías en la planta de producción, donde dan explicación a la investigadora sobre el proceso de la fabricación cartuchos de calibre de 9x 19 mm.



Fotografías en donde las municiones pasan control de calidad, midiendo la dispersión de la bala.



Fotografías con el gerente de producción Lincoln Lanza Cacho y con el supervisor del área comercial Miguel Olave Zapata.



## ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El asesor Mg. Danny Jimmy Requejo Granados, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Negocios, Carrera profesional de ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la tesis de la estudiante:

- Talavera Libralato, Elizabeth Karina

Por cuanto, **CONSIDERA** que la tesis titulada: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA FÁBRICA DE ARMAS Y MUNICIONES DEL EJERCITO SAC - LIMA PERÚ” para aspirar al título profesional de: Licenciada en Administración y Negocios Internacionales por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, AUTORIZA al o a los interesados para su presentación.

---

Mg. Dany Jimmy Requejo Granados  
Asesor

El Jurado Evaluador de la Tesis/Trabajo de investigación titulado: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA FÁBRICA DE ARMAS Y MUNICIONES DEL EJERCITO SAC - LIMA PERÚ”

Que ha sustentado el(los) (...)Egresado(os) / (X)Bachiller(es):

- Elizabeth Karina Talavera Libralato

Acuerda por: Elija un elemento., Elija un elemento.

Otorgando la calificación de:

**Aprobado\***

Excelente

Sobresaliente

Bueno

Aprobado

**Desaprobado**

\*Nota: En el caso este formato se use como regularización de trámite por estado de emergencia – Covid19, se debe de omitir las opciones de aprobado.

Este acuerdo se hizo de conocimiento del interesado (a) y del público presente.

<b>Presidente (a) del Jurado</b>	Haga clic o pulse aquí para escribir texto.	Haga clic o pulse aquí para escribir texto.
	<b>Nombre y Apellidos</b>	<b>Nro. Colegiatura o DNI</b>

<b>Miembro del Jurado</b>	Haga clic o pulse aquí para escribir texto.	Haga clic o pulse aquí para escribir texto.
	<b>Nombre y Apellidos</b>	<b>Nro. Colegiatura o DNI</b>

<b>Miembro del Jurado</b>	Haga clic o pulse aquí para escribir texto.	Haga clic o pulse aquí para escribir texto.
	<b>Nombre y Apellidos</b>	<b>Nro. Colegiatura o DNI</b>

Lima, Haga clic aquí o pulse para escribir una fecha.

\_\_\_\_\_  
Firma del Presidente(a) del Jurado

<b>CÓDIGO DE DOCUMENTO</b>	COR-F-REC-VAC-05.20	<b>NÚMERO VERSIÓN</b>	04	<b>PÁGINA</b>	Página 1 de 1
<b>FECHA DE VIGENCIA</b>	12/05/2020				

### Observaciones en el caso de desaprobación

Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

\_\_\_\_\_  
Firma del Presidente(a) del Jurado

<b>CÓDIGO DE DOCUMENTO</b>	COR-F-REC-VAC-05.20	<b>NÚMERO VERSIÓN</b>	04	<b>PÁGINA</b>	Página 1 de 1
<b>FECHA DE VIGENCIA</b>	12/05/2020				