



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL
CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C., CAJAMARCA
2023”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Administración

Autor:

Julisa Luzmila Limay Mendoza

Asesor:

Mg. Daniel Amadeo Robles Fabián

<https://orcid.org/0000-0002-1975-4406>

Cajamarca - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	MARIA DEL PILAR MIRANDA GUERRA	42695300
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	ROSSMERY ALBARRAN TAYPE	07871693
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	DANIEL AMADEO ROBLES FABIÁN	20724956
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

Tesis

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unamba.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
7	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	1%

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado principalmente a Dios por haberme dado la vida y permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional, el que me ha dado fortaleza para continuar, cuando muchas veces se ha presentado caídas durante el camino estudiantil.

De igual forma, dedico este trabajo a mi madre y padre que gracias a ellos soy lo que soy ahora, me siento bendecida por que Dios me dio unos padres maravillosos que nunca dejaron de apoyarme a pesar de las circunstancias económicas, que han sabido formarme con buenos valores, sabios consejos y demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional, lo cual me ha ayudado a salir adelante en los momentos más difíciles que se me ha presentado y que ellos han estado y están siempre para darme esas fuerzas para seguir adelante y cumplir con mis metas y objetivos propuestos.

AGRADECIMIENTO

Doy gracias infinitas a Dios por haberme bendecido con unos padres maravillosos, a los que de la misma forma doy gracias por su apoyo incondicional en todo momento de mi vida y carrera profesional.

Así mismo agradezco a mi familia en general por los consejos que recibí para seguir adelante y no rendirme.

A mis amigos de la Universidad que estuvieron en el proceso y formaron parte de mi crecimiento profesional y que siempre estuvimos apoyándonos unos a otros mutuamente.

Tabla de Contenido

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Formulación del problema	24
1.3. Objetivos	24
1.4. Hipótesis	25
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	26
2.1. Investigación	26
2.2. Población y muestra	27
2.3. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	28
2.4. Descripción del procedimiento y análisis de datos	33
2.5. Aspectos Éticos	34
CAPÍTULO III: RESULTADOS	35
Limay Mendoza, J	6

3.1. Resultados sociodemográficos	35
3.2. Resultados descriptivos de frecuencias	36
3.3. Resultados inferenciales	45
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	51
REFERENCIAS	59
ANEXOS	66

Índice de tablas

Tabla 1 Validez de los Cuestionarios	31
Tabla 2 Calificación del Juicio de Expertos	31
Tabla 3 Coeficiente de Alfa de Cronbach.	32
Tabla 4 Confiabilidad del Cuestionario de Gestión del Talento	32
Tabla 5 Confiabilidad del Cuestionario de Compromiso Organizacional.	33
Tabla 6 Escala de valoración para tres niveles.	36
Tabla 7 Variable Gestión del Talento Humano	36
Tabla 8 Dimensión proceso para integrar personas	37
Tabla 9 Dimensión proceso para desarrollar a las personas	38
Tabla 10 Dimensión proceso para retener a las personas	39
Tabla 11 Escala de valoración para tres niveles	41
Tabla 12 Variable Compromiso Organizacional	41
Tabla 13 Dimensión Compromiso Afectivo	42
Tabla 14 Dimensión Compromiso de Continuidad	43
Tabla 15 Dimensión Compromiso Normativo	44
Tabla 16 Prueba de Normalidad Kolmogórov-Smirnov.	45
Tabla 17 Interpretación de resultados de correlación	46
Tabla 18 Prueba de correlación de variables- Hipótesis General	47
Tabla 19 Prueba de correlación de variables- Hipótesis Específica 1	48
Tabla 20 Prueba de correlación de variables- Hipótesis Específica 2.	49
Tabla 21 Prueba de correlación de variables- Hipótesis Específica 3.	50

Índice de figuras

Figura 1 Rango de edades de los colaboradores	35
Figura 2 Género de los colaboradores	35
Figura 3 Variable Gestión del Talento Humano	37
Figura 4 Dimensión proceso para integrar personas	38
Figura 5 Dimensión proceso para desarrollar a las personas	39
Figura 6 Dimensión proceso para retener a las personas	40
Figura 7 Variable Compromiso Organizacional	41
Figura 8 Dimensión Compromiso Afectivo	42
Figura 9 Dimensión Compromiso de Continuidad	43
Figura 10 Dimensión Compromiso Normativo	44
Figura 11 Ilustración de la discusión	51

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de trabajadores del Consorcio Combayo La Quinua S.A.C., Cajamarca 2023. El estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico, de diseño no experimental y descriptivo-correlacional, además, tuvo como población 56 trabajadores de esta empresa, los mismo que fueron la muestra para el desarrollo de la investigación. Asimismo, se utilizaron instrumentos creados y para ello estos pasaron por 3 juicio de expertos. En lo referente a los datos, estos fueron procesados utilizando el programa de Excel 365 y el programa de SPSS versión 29.

Por otro lado, se halló como resultado relevante para este estudio, que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, debido a que se obtuvo un Sig. $<0,05$ y un coeficiente de 0,890, lo que indica una correlación positiva alta, de acuerdo a la escala de correlación de Spearman. Finalmente, se concluye que la empresa debe contar con una adecuada gestión del talento humano para seguir mejorando la incorporación del nuevo personal, realizar más capacitaciones y lograr así poder desarrollar y retener a sus colaboradores.

PALABRAS CLAVES: Gestión del Talento Humano, Compromiso Organizacional, Capacitaciones y Desarrollo Profesional.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship that exists between human talent management and the organizational commitment of workers at the Consorcio Combayo La Quinoa S.A.C., Cajamarca 2023. The study had a quantitative approach, basic type, non-experimental design and Descriptive-correlational, in addition, had as a population 56 workers from this company, the same ones who were the sample for the development of the research. Likewise, created instruments were used and for this they underwent 3 expert judgments. Regarding the data, they were processed using the Excel 365 program and the SPSS version 29 program.

On the other hand, it was found as a relevant result for this study that there is a significant relationship between human talent management and organizational commitment, because a Sig. <0.05 and a coefficient of 0.890 were obtained, which indicates a high positive correlation, according to the Spearman correlation scale. Finally, it is concluded that the company must have adequate human talent management to continue improving the incorporation of new personnel, carry out more training and thus be able to develop and retain its collaborators.

KEYWORDS: Human Talent Management, Organizational Commitment, Training and Professional Development.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Al realizar un análisis de información relevante sobre la gestión del talento humano y compromiso organizacional de forma global se encontró una noticia redactada y publicada por el diario El Economista, en donde se resaltó que de acuerdo al informe El estado del lugar de trabajo 2023 de Gallup, existe un gran porcentaje de colaboradores que manifiestan que la mala gestión del talento en las empresas mexicanas ha provocado un impacto negativo en el bienestar y la productividad de estos, por lo que, solo el 27% de los colaboradores mexicanos sienten un compromiso con su empleo (El Economista, 2023, pág. 1).

Con relación al Perú según la noticia publicada en el portal de emprendedores Para Quitarse el Sombrero (PQS), en donde se explicó que según el reporte de escasez de talento de ManpowerGroup se muestra que el 70% de los empleadores presentan dificultades para encontrar talento adecuado para cada puesto de trabajo, debido a la mala gestión del talento que se desarrolla en el área de recursos humanos, lo que preocupa a los líderes de las empresas peruanas (PQS, 2023). Por lado, también en el artículo publicado por el portal de noticias nacionales PerúRetail, en el que se expone que las empresas peruanas encabezan con un 89.2% el compromiso laboral en Latinoamérica, lo que significa que estas han sabido implementar estrategias efectivas para poder obtener un nivel alto de compromiso (PerúRetail, 2023, pág. 1).

Desde el punto local, se menciona en el artículo publicado por el portal Cajamarca Opina, donde se mencionó, que la empresa minera Gold Fields recibió una distinción por su gestión de buenas prácticas laborales, esto debido a que, esta compañía logro conseguir un puntaje mayor al 90% en las categorías de cumplir con programas de capacitación,

recomocimientos, pagos puntuales entre otros más, lo cual refleja una adecuada gestión del talento humano, puesto que, se reconoce y valora el compromiso de sus colaboradores (Cajamarca Opina, 2023).

En particular el estudio se centró en el Consorcio Combayo La Quinua S.A.C. de la ciudad de Cajamarca, empresa especializada en brindar servicios de movimiento de tierras, mantenimiento de vías, construcción de Pads y otros para la industria minera, asimismo, la investigación se desarrolló en torno a las variables gestión del talento humano y compromiso organizacional.

En cuanto a la primera variable mencionada se observar cómo problemática la falta de formación en los colaboradores y falta de comunicación, debido a que, el personal de esta empresa no realiza capacitaciones constantes para que se logre un mejor compromiso laboral, puesto que a veces es difícil que se puedan llevar a cabo las tareas de la manera eficiente, a causa de que la empresa no fomenta una buena comunicación entre los niveles jerárquicos, provocando algunos problemas.

En cuanto a la segunda variable mencionada se observa como problemática la falta de una adecuada incorporación a los nuevos colaboradores y un rendimiento laboral bajo, debido a que estos no cuentan con la formación adecuada para el desempeño de las actividades al ser nuevos en la empresa y pueden presentar errores en su trabajo, a causa de que no recibieron una apropiada inducción para realizar sus funciones que les ayude a ser eficientes en su trabajo, lo que provoca que un nivel bajo de compromiso laboral.

Antecedentes internacionales

Según Arce y Benavides (2020), en su tesis titulada “El salario emocional y su incidencia en el compromiso organizacional del área administrativa de una Institución de Educación Superior”, que tuvo como objetivo general determinar la incidencia del salario

emocional en el compromiso organizacional de colaboradores del área administrativa, de una Institución de Educación Superior en Guayaquil-Ecuador; la metodología fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance descriptivo correlacional y de corte transversal, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario para cada variable, su población fue de 100 trabajadores, misma que se empleó como muestra censal. Los resultados de la estadística inferencial arrojaron un valor de sig. de 0,00 menor al alfa requerido de 0,05 y con un nivel de correlación positiva de R Pearson de 0,502. En conclusión, existe una relación positiva entre las variables de estudio.

Asimismo, según Alvarado y Gutiérrez (2020), en su tesis titulada “¿Influye en los trabajadores su satisfacción laboral sobre el compromiso con la organización? Análisis en la ciudad de Guayaquil”, que tuvo como objetivo general identificar las relaciones existentes entre la satisfacción salarial y el desarrollo profesional sobre el compromiso organizacional de permanencia o de valor en la empresa en Guayaquil-Ecuador; la metodología fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance descriptivo correlacional y de corte transversal, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario para cada variable, su población fue de 299 personas, misma que se empleó como muestra censal. Los resultados de la estadística inferencial mostraron un valor de sig. de 0,03 menor al de 0,05 y con un nivel de correlación positiva muy fuerte de R de 0,900. En conclusión, existe una relación positiva muy fuerte entre las variables de estudio.

También, según Pazmiño (2021), en su tesis titulada “Estilos de liderazgo de la dirección y su incidencia en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Agencia de Promoción Económica Con Quito, durante el primer semestre del 2019”, que tuvo como objetivo general analizar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Agencia de Promoción Económica Con Quito en Ecuador; la metodología fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental,

alcance descriptivo correlacional y de corte transversal, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario para cada variable, su población fue de 28 colaboradores, misma que se empleó como muestra censal. En conclusión, si existe una incidencia entre el estilo de liderazgo y el compromiso organizacional.

Igualmente, según Pazmay y Romo (2023), en su tesis titulada “Fortalecimiento del compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de Baldoré”, que tuvo como objetivo general identificar la influencia que tiene el compromiso organizacional en la satisfacción laboral en los colaboradores de Baldoré en Ambato-Ecuador; la metodología fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance descriptivo correlacional y de corte transversal, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario para cada variable, su población fue de 56 colaboradores, misma que se empleó como muestra censal. Los resultados de la estadística inferencial arrojaron un valor de sig. de 0,02 menor al de 0,05 y con un nivel de correlación positiva y fuerte de R Pearson de 0,840. En conclusión, que existe una relación positiva y fuerte entre las variables de estudio.

Además, según Pardo y Vizcaíno (2020), en su tesis titulada “Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario”, que tuvo como objetivo general análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario en Ambato-Ecuador; la metodología fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance descriptivo correlacional y de corte transversal, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario para cada variable, su población fue de 100 colaboradores, misma que se empleó como muestra censal. Los resultados de la estadística inferencial arrojaron un valor de sig. de 0,01 menor al de 0,05 y con un nivel de correlación fuerte de R

Pearson de 0,638. En conclusión, existe una relación fuerte entre las variables de estudio, es decir, a mayor satisfacción laboral, mayor nivel de compromiso organizacional.

Antecedentes nacionales

Según, Fernández (2022), en su tesis titulada “Gestión del talento humano y compromiso organizacional de la Municipalidad Distrital de Cupisnique”, que tuvo como objetivo general analizar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cupisnique en Chiclayo-Perú; la metodología fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance descriptivo correlacional y de corte transversal, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario para cada variable, su población fue de 15 colaboradores, misma que se empleó como muestra censal. Los resultados de la estadística inferencial arrojaron un valor de sig. de 0,039 menor al de 0,05 y con un nivel de correlación positiva moderada de Rho Spearman de 0,537. En conclusión, existe una relación positiva moderada entre gestión del talento humano y compromiso organizacional.

Asimismo, según Ugarte y Noa (2022), en su tesis titulada “La gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional del área de manufactura de la empresa Snack América Latina SRL, planta Santa Anita, 2022”, que tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional del área de manufactura de la empresa Snack América Latina S.R.L., planta Santa Anita en Lima-Perú; la metodología fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance descriptivo correlacional y de corte transversal, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario para cada variable, su población fue de 135 colaboradores, su muestra estadística fue de 105 colaboradores. Los resultados de la estadística inferencial arrojaron un valor de sig. de 0,000 menor al de 0,05 y con un nivel de correlación positiva

media de Rho Spearman de 0,549. En conclusión, existe una relación positiva media entre gestión del talento humano y compromiso organizacional.

También, según Chire y Zarate (2022), en su tesis titulada “Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa”, que tuvo como objetivo general conocer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa en Perú; la metodología fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance descriptivo correlacional y de corte transversal, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario para cada variable, su población fue de 45 colaboradores, misma que se empleó como muestra censal. Los resultados de la estadística inferencial arrojaron un valor de sig. de 0,001 menor al de 0,05 y con un nivel de correlación positiva moderada de R Pearson de 0,698. En conclusión, existe una relación positiva moderada entre las variables de estudio, es decir, a mejor gestión del talento humano se logrará un incremento en el nivel de compromiso organizacional.

Igualmente, según Pérez y Ramírez (2023), en su tesis titulada “La gestión de recursos humanos y su relación con el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Segersa S.A.C-Piura”, que tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del recurso humano y el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Segersa SAC Piura en Perú; la metodología fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance descriptivo correlacional y de corte transversal, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario para cada variable, su población fue de 30 colaboradores, misma que se empleó como muestra censal. Los resultados de la estadística inferencial arrojaron un valor de sig. de 0,000 menor al de 0,05 y con un nivel de correlación positiva y muy alta de Rho Spearman de 0,853. En conclusión, existe una relación positiva y muy alta entre las variables de estudio.

Además, según Vela (2020), en su tesis titulada “Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de PROMART-Tarapoto”, que tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano con el compromiso organizacional del personal de PROMART-Tarapoto en Perú; la metodología fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance descriptivo correlacional y de corte transversal, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario para cada variable, su población fue de 153 colaboradores, su muestra estadística fue de 110 colaboradores. Los resultados de la estadística inferencial arrojaron un valor de sig. de 0,000 menor al de 0,05 y con un nivel de correlación positiva moderada de Rho Spearman de 0,657. En conclusión, existe una relación directa, moderada y significativa entre las variables de estudio.

Base teórica

Procesos de la gestión del talento humano

Para respaldar es estudio es necesario conocer y profundizar los proceso de gestión del talento humano que propone Chiavenato (2008 citado por Bazán y Tejedor 2022), en la cual se basó esta variable, según esta teoría la gestión del talento humano hace refiere al conjunto de procesos que una organización desarrolla en el área de recursos humanos para la integración, captación, desarrollo e incorporación de nuevos colaboradores, al igual que para la retención de los que ya son parte de la empresa.

Componentes del compromiso organizacional

Para respaldar este estudio es necesario conocer y profundizar los componentes del compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991 citado por Coronado et al., 2020), en la cual se basó esta variable, según esta teoría el compromiso organizacional se define como un estado psicológico que es propio de las relaciones de los empleados con la organización,

y tiene implicaciones para la decisión de continuar siendo miembros o no de la misma, es decir, el apego a su lugar de trabajo.

Definiciones de la variable gestión del talento humano

Según Chiavenato (2020), la gestión del talento humano se ocupa de dirigir los cargos gerenciales relacionados con las personas a través de un conjunto de políticas y prácticas.

También para Rodríguez (2020) la gestión del talento humano consiste en comprender cuales son aquellas competencias, cualidades y talentos que debe poseer el personal para cumplir con el perfil de puesto de cada área dentro de la empresa.

Igualmente García (2021), considera que la gestión del talento humano busca localizar y reconocer al personal que presenta un alto nivel de desempeño en su puesto de trabajo.

Asimismo para Pérez (2021), la gestión del talento humano consiste en aquellos procesos que desarrolla la empresa para conseguir que el personal se involucre y se comprometa con los objetivos organizacionales.

Definiciones de la variable compromiso organizacional

Según Robbins y Judge (2009), el compromiso organizacional es un sentimiento por el cual el empleado se ve identificado con la organización, así como con sus metas, teniendo como objetivo primordial seguir perteneciendo a ella.

También Morales (2020), menciona que el compromiso organizacional se da cuando un individuo se identifica con los objetivos de una organización, de tal forma que, este desarrollo sus labores con esfuerzo y dedicación para lograr alcanzar dichos objetivos.

Igualmente Ebraze et al. (2019), considera que el compromiso organizacional se entiende que es aquella lealtad que tiene un empleado por desarrollar eficientemente sus funciones de forma tal, que logre alcanzar los objetivos de empresa.

Asimismo Bernal et al. (2021), comenta que el compromiso organizacional es aquel estrecho vínculo que un colaborador siente hacia su puesto de trabajo, por tanto, se identifica con los objetivos de la organización.

Definiciones de las dimensiones de la variable gestión del talento humano

En relación con las dimensiones de la gestión del talento humano, según la teoría de Chiavenato (2008 citado por Bazán y Tejedor 2022), este autor clasifica este tema en tres tipos de procesos, los cuales son: el proceso para integrar personas, el proceso para desarrollar a las personas y el proceso para retener a las personas.

Según Silva (2021), comenta que el proceso para integrar personas se define como el conjunto de acciones desarrolladas por las organizaciones para la incorporación exitosa de nuevos recursos humanos.

Asimismo Ortiz (2021), considera que el proceso para integrar personas es un proceso constante que debe hacer sentir cómodos y satisfechos a los empleados en todo momento, para hacer que los empleados se sientan apreciados y, por lo tanto, sean más productivos.

Según Barcelo (2018), comenta que el proceso para desarrollar a las personas es un proceso continuo y sistemático que permite identificar, mantener y promover la performance individual y el potencial de aprendizaje de los miembros del staff de todos los niveles.

Asimismo Vargas (2019), menciona que el proceso para desarrollar a las personas es un proceso sistemático centrado en la formación de empleados que satisfacen las necesidades

de la empresa y, al mismo tiempo, en el estudio y desarrollo del potencial productivo de los empleados de la empresa.

Según Cruz (2018), comenta que el proceso para retener personas es una herramienta estratégica que las organizaciones utilizan para retener a sus empleados valiosos, los elementos de esta estrategia pueden consistir en fomentar un entorno positivo de trabajo para proporcionar apoyo profesional y ofrecer beneficios a los empleados.

Asimismo Peralta (2019), considera que el proceso para retener personas es un hecho que se produce de manera totalmente natural, gracias a una correcta combinación de incentivos desde la empresa y de buena voluntad por parte de los empleados al estar cómodos y satisfechos en la organización.

Definiciones de las dimensiones de la variable compromiso organizacional

En relación con las dimensiones del compromiso organizacional, según la teoría del de Meyer y Allen (1991 citado por Coronado et al., 2020), este autor clasifica este tema en tres tipos de compromiso, los cuales son: el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo.

Según Echeverri y Arango (2017), comenta que el compromiso afectivo se identifica cuando los lazos emocionales que las personas crean con la organización surgen en el cumplimiento de sus necesidades, lo cual contribuye a que estas personas gocen de estabilidad en la organización.

Asimismo Uriostegui (2019), considera que el compromiso afectivo es el apego emocional de un colaborador hacia la empresa, lo que lo motiva a seguir en la organización más allá de su salario, es decir, la identificación psicológica del colaborador con los valores y filosofía de la empresa.

Según Vázquez (2020), comenta que el compromiso de continuidad es el grado en el que cree que dejar la empresa sería costoso, ya que si, el colaborador tiene un alto nivel de compromiso de continuidad, permanecerá en una empresa porque siente que debe quedarse.

Asimismo Ramírez y Ibarra (2019), considera que el compromiso de continuidad se da cuando el trabajador se siente vinculado a la empresa porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo.

Según Gabini (2019), comenta que el compromiso normativo se refiere al grado que tiene el colaborador hacia la organización, ya que, se siente bien con las metas, valores y normas de la empresa, es decir, desarrollan un sentimiento de pertenencia en la organización.

Para Böhrst y Larrea (2018), considera que el compromiso normativo es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, es decir, se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la empresa.

Modelo de Werther y Davis para la gestión del talento humano

En relación a la variable uno, para profundizar un poco más respecto a las teorías que existen de este tema, se tiene al modelo de Werther y Davis (2000), en donde estos autores mencionan que la gestión del talento humano se divide en cuatro tipos de objetivos, los cuales son: objetivos corporativos (tienen como finalidad mejorar la productividad y realizar un adecuado manejo del área de RRHH), objetivos funcionales (buscan que RRHH sepa adaptarse a los cambios), objetivos sociales (busca que RRHH responda ética y socialmente a los desafíos de la sociedad) y objetivos personales (busca que RRHH sepa que cada colaborador tiene aspiración y metas dentro de la organización).

Modelo de Cohen para el compromiso organizacional

En relación con la variable dos, para profundizar un poco más respecto a las teorías que existen de este tema, se tiene al modelo de Cohen (2007), en donde este autor menciona

que el compromiso organizacional se divide en dos modelos, los cuales son: el apego instrumental que consiste en el intercambio individuo organización y el apego psicológico que se compone de la propensión y del compromiso instrumental.

Justificación Teórica

Porque, este estudio contribuye al desarrollo y fortalecimiento de información existente sobre la gestión de talento humano y el compromiso organizacional que se muestran en los resultados obtenidos del Consorcio Combayo La Quinua S.A.C. Además de considerar que esta investigación está respaldada bajo una teoría representativa por variable, para el caso de la variable 1 se tiene a la teoría de Chiavenato quien nos definen tres tipos de proceso, los cuales, han sido considerados como dimensiones y para el caso de la variable 2 se tiene a la teoría de Meyer y Allen, quienes nos definen tres tipos de compromiso, los cuales, también han sido considerados como dimensiones.

Justificación Práctica

Porque, este estudio busco conocer si el Consorcio Combayo La Quinua S.A.C., desarrolla un adecuado proceso en la gestión del talento humano para así poder determinar cuál es la relación existente con el compromiso organizacional. Además, esta investigación es importante para la empresa, porque permite al área de RRHH aplicar los procesos adecuados en la gestión del talento humano para generar un buen compromiso organizacional, así como también, servirá de base para futuras investigaciones que aborden este tema.

Justificación Metodológica

Porque, esta investigación empleo una metodología de enfoque cuantitativo, ya que, se utilizó un proceso estadístico para la comprobación de las hipótesis formuladas. Además, de emplear un alcance descriptivo-correlacional, pues lo que, se buscó en este estudio es

obtener conocimiento de las variables y hallar la relación que existe entre estas. Por ello, esta investigación empleó una población no muy pequeña para que este sea significativo.

Limitaciones.

En cuanto a las limitaciones que se presentaron para el desarrollo de esta investigación se tiene la falta de información sobre estudios que sirvan de base como antecedentes a nivel internacional, puesto que, solo se hallaron estudios en la relación a la variable compromiso organizacional, pero esta no se halló relacionada con la variable de gestión del talento humano, lo que, no permitió ampliar más la discusión de esta investigación.

Asimismo, la falta de tiempo para la aplicación de los cuestionarios a los colaboradores de la empresa Consorcio Combayo La Quinua S.A.C., pues que, ellos no contaban con tiempo disponible para contestar las encuestas en su jornada laboral, por lo que, se tuvo que enviar por correo la información a cada colaborador para obtener las respuestas y darles dos semanas de tiempo para que ellos contestaran.

1.2. Formulación del problema

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los trabajadores del Consorcio Combayo La Quinua S.A.C., Cajamarca 2023?

1.3. Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los trabajadores del Consorcio Combayo La Quinua S.A.C., Cajamarca 2023.

Objetivos específicos

- Determinar la relación entre el proceso para integrar personas y el compromiso organizacional en los trabajadores del Consorcio Combayo La Quinua S.A.C., Cajamarca 2023.
- Determinar la relación entre el proceso para desarrollar a las personas y el compromiso organizacional en los trabajadores del Consorcio Combayo La Quinua S.A.C., Cajamarca 2023.
- Determinar la relación entre el proceso para retener a las personas y el compromiso organizacional en los trabajadores del Consorcio Combayo La Quinua S.A.C., Cajamarca 2023.

1.4. Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los trabajadores del Consorcio Combayo La Quinua S.A.C., Cajamarca 2023.

Hipótesis específicas

- Existe relación entre el proceso para integrar personas y el compromiso organizacional en los trabajadores del Consorcio Combayo La Quinua S.A.C., Cajamarca 2023.
- Existe relación entre el proceso para desarrollar a las personas y el compromiso organizacional en los trabajadores del Consorcio Combayo La Quinua S.A.C., Cajamarca 2023.
- Existe relación entre el proceso para retener a las personas y el compromiso organizacional en los trabajadores del Consorcio Combayo La Quinua S.A.C., Cajamarca 2023.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Investigación

Esta investigación fue de tipo básico, según Rodríguez (2020), comenta que este tipo de estudio explora de forma general la realidad que se está dando para profundizar los conocimientos obtenidos y así ayudar a la sociedad. Por ello, este estudio es de tipo básico, porque, se desarrolló bajo un marco teórico que sirvió para profundizar y ampliar más los conocimientos existentes acerca de las variables: gestión del talento humano y compromiso organizacional.

Asimismo, este estudio pertenece a un enfoque cuantitativo, según Hernández et. al (2014), es una investigación que parte de un conocimiento existente para generar una respuesta a las posibles hipótesis planteadas a través de la medicación numérica.

Por ende, se consideró dicho enfoque para efecto de esta investigación, ya que, se manejaron cantidades numéricas para poder evaluar las interrogantes planteadas en los instrumentos formulados del estudio, logrando comprobar las hipótesis.

Además, este estudio es de diseño no experimental, según Hernández et al. (2014), es aquella investigación que solamente observa la situación que se presenta, sin alterar nada. Por ello, esta investigación empleo este diseño, porque solo se observó la realidad de las variables y no se realizó ninguna manipulación.

Igualmente, esta investigación fue de nivel descriptivo - correlacional, según Muguira (2022), comenta que un estudio descriptivo pretende obtener información sobre las definiciones las variables desde una perspectiva general. Mientras que un estudio correlacionar, va más allá de la teoría, ya que, este pretende analizar o determinar si existe una relación entre las variables.

Por ende, este estudio fue de nivel descriptivo porque se reunió información medible de las variables, y también, fue de nivel correlacional porque se buscó determinar la relación

entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional.

Asimismo, este estudio fue de corte transversal, según Ortega (2020), señala que este busca analizar los datos de las variables de una cantidad definitiva de sujetos en solo momento de tiempo. Por ello, este estudio empleo este tipo de corte, ya que, se optó por reunir la información de los instrumentos de las variables solamente en un momento determinado.

2.2. Población y muestra

Población

Con respecto a la población, según Condori (2020), esta se define como la totalidad de elementos o individuos que comparten características similares. En el caso de este estudio la población utilizada fue el total de colaboradores del Consorcio Combayo La Quinua S.A.C. es decir, fueron 56 colaboradores, ya que, la población fue pequeña no se aplicaron criterios de exclusión y, por ende, se trabajó con todos los colaboradores.

Muestra

Según Palella y Martins (2008), menciona que la muestra es una parte representativa de la población, de la cual se recolecta la información necesaria y por ende tiene que ser seleccionada de forma precisa. En el caso de este estudio se empleó una muestra censal que, según Hurtado (2018), esta se da cuando la muestra coincide con la población debido a que la cantidad es pequeña.

Por ende, esta investigación empleo como muestra censal a la misma cantidad del total de la población, es decir, a los 56 colaboradores del Consorcio Combayo La Quinua S.A.C., porque, el número de colaboración fue pequeña.

Muestreo

Este estudio empleo un muestreo no probabilístico por conveniencia, según Salvadó (2016), el muestro no probabilístico se da cuando no se conoce la probabilidad que tienen

los diferentes elementos de la población de estudio de ser elegidos. Asimismo, el muestreo por conveniencia, según Otzen y Manterola (2017), se da cuando el investigador elige a una muestra de la población porque sabe que esta es accesible.

Por ende, este estudio eligió el muestro no probabilístico por conveniencia, porque como investigador al analizar la población para el desarrollo de esta tesis, se identificó que esta, era pequeña. Por lo que, se optó por trabajar con la población completa, ya que, fue conveniente y accesible.

2.3. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

Técnica

En relación con la técnica de investigación, Arias (2020), comenta que esta es un conjunto de acciones y actividades que hace el investigador con el fin de obtener información que ayude a lograr los objetivos planteados. Por ello, esta investigación empleo como técnica una encuesta por variable. Según Salas (2020), la encuesta esta formulada para conseguir información de la muestra elegida o de un tema en específico.

Por ende, este estudio utilizo como técnica la encuesta, porque, a través de las preguntas formuladas por variable, se halló la causa de los problemas y también la posible solución de estos por medio del análisis de los resultados.

Instrumento

En relación con el instrumento de recolección de datos para la investigación, Arias (2020), menciona que este es, un recurso que emplea el investigador para recolectar la información necesaria. Por ello, esta investigación empleo como instrumento un cuestionario por variable. Según, Salas (2020), el cuestionario consiste en un conjunto de preguntas presentadas y enumeradas en un cuadro, las cuales, tienen alternativas de posibles respuestas que el encuestado debe responder.

Por ende, este estudio utilizo como instrumento el cuestionario, porque, al formular preguntas cerradas y con una escala de medición, se obtuvieron respuesta claras y precisas, lo que, permitió comprobar los objetivos establecidos.

Cuadro de Operacionalización de variables “Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional”

Variables.	Definición Conceptual.	Definición operacional.	Dimensiones.	Indicadores.	Ítems	Escala de Medición
Gestión del Talento Humano.	La gestión del talento humano es un conjunto integrado de procesos, diseñados para atraer, gestionar, desarrollar, motivar y retener a los colaboradores Pérez (2021),	La gestión del talento humano es toda aquella acción que realiza una organización para reclutar capacitar e integra al nuevo personal, asimismo mantener a los colaboradores que ya laboran en la empresa. Por lo tanto, dentro de este marco, esta investigación empleará un cuestionario de 15 interrogantes para medir e identificar como se encuentra esta variable en el Consorcio Combayo La Quinoa S.A.C.	El proceso para integrar personas	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de programas de inducción • Presencia de procesos de selección del personal • Presencia de procesos de reclutamiento del personal 	5,6,7 3,4 1,2	Escala de Likert: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre
			El proceso para desarrollar a las personas	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de programas de capacitación. • Evaluación periódica de desempeño • Satisfacción con el proceso de feedback 	8,9 10,11 12	
			El proceso para retener a las personas	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales • Nivel de bienestar y calidad de vida. 	13,14 15	
Compromiso Organizacional.	El compromiso organizacional se refiere al grado de identificación y pertenencia que un colaborador tiene con la empresa Morales (2020),	El compromiso organizacional se presenta cuando los colaboradores se sienten parte la empresa, pues son reconocidos y valorados. Por lo tanto, dentro de este marco, esta investigación empleará un cuestionario de 15 interrogantes, para medir e identificar como se encuentra esta variable en el Consorcio Combayo La Quinoa S.A.C.	Compromiso Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación con el puesto de trabajo. • Nivel de motivación • Reconocimiento laboral. 	1 2,3,4 5,6	Escala de Likert: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre
			Compromiso de Continuidad	<ul style="list-style-type: none"> • Política de promoción laboral internas • Satisfacción con la remuneración percibida • Estabilidad laboral 	7,8,9 10,11 12	
			Compromiso Normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas de supervisión • Aplicación de sanciones por el incumplimiento de normas 	13,14 15	

Nota: Elaboración propia.

Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Igualmente, Mata (2020), menciona que la validez se refiere a lo que es verdadero, es decir, se considera que los resultados de una investigación son válidos cuando el estudio está libre de errores. Para efectos de validez del contenido de los cuestionarios de recolección de información, se consultó y solicitó el visto bueno de expertos en el tema.

Tabla 1

Validez de los cuestionarios

Experto	Grado	Condición
Judith Estefany Araujo García	Doctora	Aprobado
David Boñon Díaz	Magister	Aprobado
Saraí Nelly Samán Chingay	Magister	Aprobado

Nota. Juicio de expertos

Tabla 2

Calificación del juicio de expertos

Variables	Promedio	Condición
Gestión del Talento Humano	0.97	Válido
Compromiso Organizacional	0.95	Válido

Nota. Calificación según cuadro de V de AIKEN.

Este resultado expresa la validez del cuestionario, los cuales fueron evaluados por 3 especialistas y expertos en las variables seleccionadas. Siendo: Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional, resultando válidas para su aplicación.

Asimismo, para Marroquín (2020), la confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes, es decir, en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales.

Por ello, se empleó el alfa de Cronbach para medir la confiabilidad de los instrumentos, que según Rodríguez y Reguant (2020), es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida.

Tabla 3

Coefficiente de Alfa de Cronbach.

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de los ítems
[0;0,5[Inaceptable
[0,5; 0,6[Pobre
[0,6; 0,7[Débil
[0,7; 0,8[Aceptable
[0,8; 0,9[Bueno
[0,9; 1]	Excelente

Nota. Según Arbaiza (2016).

Tabla 4

Confiabilidad del cuestionario de Gestión del Talento Humano.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	15

Nota. Aplicando en base al sistema IBM SPSS.

De acuerdo con los resultados del coeficiente del Alfa de Cronbach es de 0,854; los cuales fueron procesados en el software IBM SPSS. La muestra evidencia que tiene un alto nivel de confiabilidad del 85% para el cuestionario de Gestión del Talento Humano.

Tabla 5

Confiabilidad del cuestionario de Compromiso Organizacional.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	15

Nota. Aplicando en base al sistema IBM SPSS.

De acuerdo con los resultados del coeficiente del Alfa de Cronbach es de 0,860; los cuales fueron procesados en el software IBM SPSS. La muestra evidencia que tiene un alto nivel de confiabilidad del 86% para el cuestionario de Compromiso Organizacional.

2.4. Descripción del procedimiento y análisis de datos

Procedimiento de recolección de datos

Esta investigación, empleo como instrumento de recolección de datos a un cuestionario creado tanto para la gestión del talento humano como para el compromiso organizacional, los cuales, estuvieron conformado por 15 preguntas que enmarcan las dimensiones de cada variable. Asimismo, la técnica aplicada fue la encuesta, es decir, una encuesta por variable, las cuales, se aplicaron a los trabajadores del Consorcio Combayo La Quinua S.A.C., el día de 7 de octubre del año 2023 de forma física, la cual, tuvo una duración de 30 minutos para que los trabajadores respondan las dos encuestas, esta se desarrolló con el permiso del gerente en una hora determinada de 10:00 am a 10:30 am. Con dicha información recolectada se procedió a elaborar una base de datos en Excel para realizar la estadística descriptiva y posteriormente con estos datos también se cruzó la información en el SPSS para realizar la estadística inferencial. Logrando así poder hallar los resultados correspondientes a los objetivos trazados en este estudio.

Análisis de los datos

En cuanto al análisis de datos, esta investigación empleó el programa SPSS en su versión IBM 29 para procesar la parte estadística de los resultados, el cual, se dividió en dos: en una estadística descriptiva, para ver en qué nivel se encuentran las variables empleando como herramienta al programa Excel en su versión 2021 y una estadística inferencial, para la elaboración de las tablas de correlación que detallan en los resultados, empleando el SPSS versión IBM 29. Asimismo, para la redacción del informe se utilizó el paquete office 2021

2.5. Aspectos Éticos

Esta investigación se desarrolló bajo los criterios de autenticidad, ya que, se empleó las normas APA séptima edición para realizar correctamente todas las citas utilizadas en este informe, así como también se empleó el parafraseo correspondiente de la información. Asimismo, los datos obtenida a través de los encuestados solo se utilizó con fines académicos y respetando la confiabilidad de estos. Por último, cabe mencionar que esta investigación conto con la autorización del gerente del Consorcio Combayo La Quinua S.A.C., para el desarrollo de este informe.

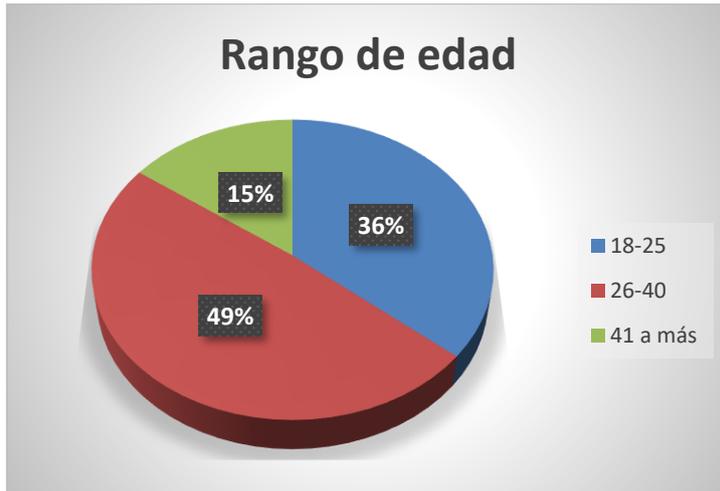
CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1. Resultados sociodemográficos

A continuación, se muestran los datos generales del instrumento:

Figura 1

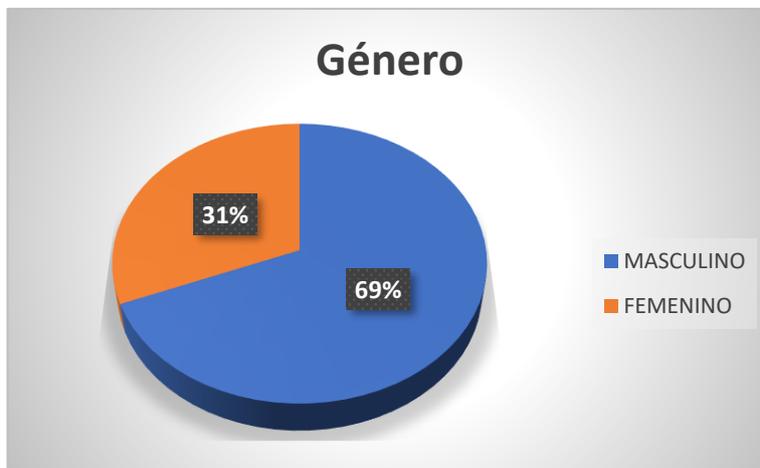
Rango de edades de los colaboradores



En la figura 1 se evidencia que el 49% de los trabajadores tiene entre el 26 a 40 años, mientras que el 36% tiene entre 18 a 25 años y tan solo el 15% tienen de 41 años para adelante, por lo tanto, se identifica que la mayor parte de los trabajadores tienen entre 26 a 40 años en promedio.

Figura 2

Género de los colaboradores



En la figura 2 se evidencia que el 69% de los trabajadores son hombres, mientras que el 31% son mujeres, por lo tanto, se identifica que la mayor parte de los trabajadores son hombres en promedio.

3.2. Resultados descriptivos de frecuencias

En esta parte se presentan los resultados obtenidos de la variable gestión del talento humano y de la variable compromiso organizacional, así como, de las dimensiones de cada una de ellas:

Variable gestión del talento humano:

Escala de Likert	Mínimo	Máximo
	1	5

Nro. de niveles	3
-----------------	---

Nro. de ítems	15
---------------	----

Tabla 6

Escala de valoración para tres niveles.

Nivel	Mínimo	Máximo
Bajo	15	35
Medio	36	55
Alto	56	75

Tabla 7

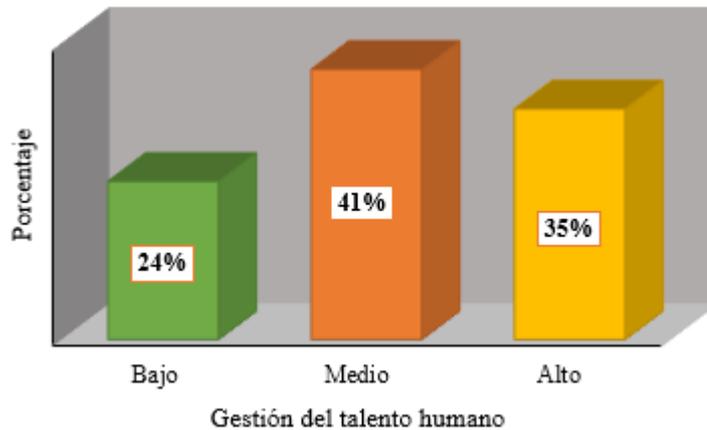
Variable gestión del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	13	24	24	24
	Medio	23	41	41	65
	Alto	20	35	35	100
Total		56	100	100	

Nota. Detalla los datos en frecuencia y porcentaje provenientes del SPSS v29.

Figura 3

Variable gestión del talento humano



De acuerdo a los resultados presentados en la tabla 7 y figura 3, de los 56 colaboradores encuestados en el Consorcio Combayo la Quinua S.A.C, con respecto a la gestión del talento humano, el 41% creen que se encuentra en un nivel medio, no obstante, el 35% considera que se halla en un nivel alto y el 24% en un nivel bajo.

Tabla 8

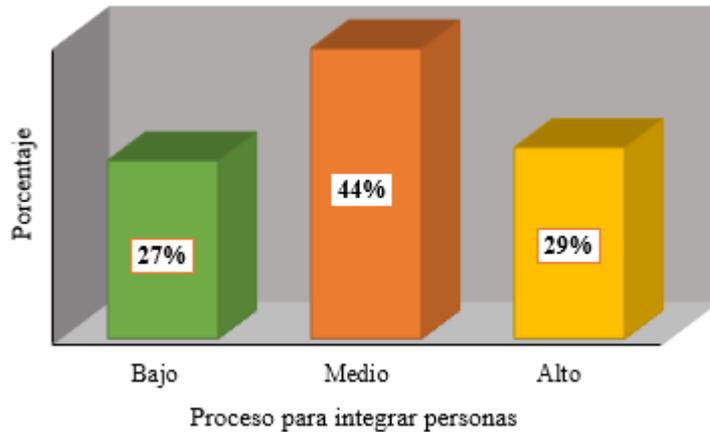
Dimensión proceso para integrar personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	27	27	27
	Medio	25	44	44	71
	Alto	16	29	29	100
Total		56	100	100	

Nota. Detalla los datos en frecuencia y porcentaje provenientes del SPSS v29.

Figura 4

Dimensión proceso para integrar personas



De acuerdo a los resultados presentados en la tabla 8 y figura 4, de los 56 colaboradores encuestados en el Consorcio Combayo la Quinoa S.A.C, con respecto a la dimensión proceso para integrar personas, el 44% creen que se encuentra en un nivel medio, no obstante, el 29% considera que se halla en un nivel alto y el 27% en un nivel bajo.

Tabla 9

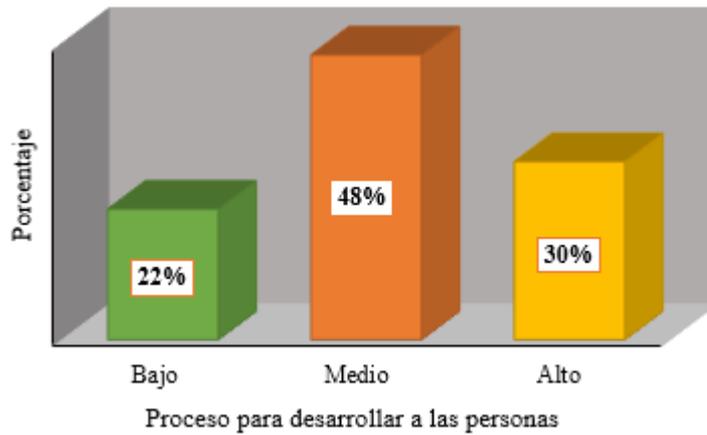
Dimensión proceso para desarrollar a las personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	22	22	22
	Medio	27	48	48	70
	Alto	17	30	30	100
Total		56	100	100	

Nota. Detalla los datos en frecuencia y porcentaje provenientes del SPSS v29.

Figura 5

Dimensión proceso para desarrollar a las personas



De acuerdo a los resultados presentados en la tabla 9 y figura 5, de los 56 colaboradores encuestados en el Consorcio Combayo la Quinua S.A.C, con respecto a la dimensión proceso para desarrollar a las personas, el 48% creen que se encuentra en un nivel medio, no obstante, el 30% considera que se halla en un nivel alto y el 22% en un nivel bajo.

Tabla 10

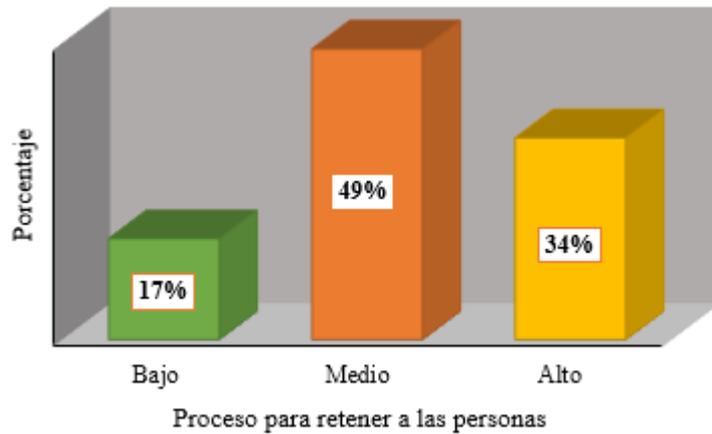
Dimensión proceso para retener a las personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	17	17	17
	Medio	27	49	49	66
	Alto	19	34	34	100
Total		56	100	100	

Nota. Detalla los datos en frecuencia y porcentaje provenientes del SPSS v29.

Figura 6

Dimensión proceso para retener a las personas



De acuerdo a los resultados presentados en la tabla 10 y figura 6, de los 56 colaboradores encuestados en el Consorcio Combayo la Quinua S.A.C, con respecto a la dimensión proceso para retener a las personas, el 49% creen que se encuentra en un nivel medio, no obstante, el 34% considera que se halla en un nivel alto y el 17% en un nivel bajo.

Variable compromiso organizacional:

	Mínimo	Máximo
Escala de Likert	1	5

Nro. de niveles	3
-----------------	---

Nro. de ítems	15
---------------	----

Tabla 11

Escala de valoración para tres niveles

Nivel	Mínimo	Máximo
Bajo	15	35
Medio	36	55
Alto	56	75

Tabla 12

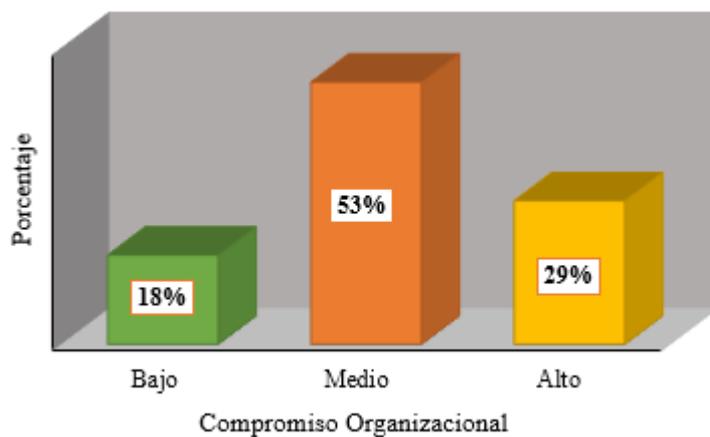
Variable compromiso organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	18	18	18
	Medio	30	53	53	71
	Alto	16	29	29	100
Total		56	100	100	

Nota. Detalla los datos en frecuencia y porcentaje provenientes del SPSS v29.

Figura 7

Variable compromiso organizacional



De acuerdo a los resultados presentados en la tabla 12 y figura 7, de los 56 colaboradores encuestados en el Consorcio Combayo la Quinua S.A.C, con respecto al compromiso organizacional, el 53% creen que se encuentra en un nivel medio, no obstante, el 29% considera que se halla en un nivel alto y el 18% en un nivel bajo.

Tabla 13

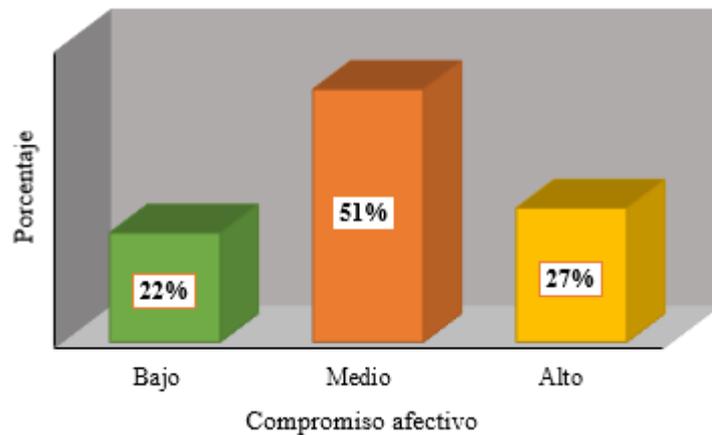
Dimensión compromiso afectivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	22	22	22
	Medio	29	51	51	73
	Alto	15	27	27	100
Total		56	100	100	

Nota. Detalla los datos en frecuencia y porcentaje provenientes del SPSS v29.

Figura 8

Dimensión compromiso afectivo



De acuerdo a los resultados presentados en la tabla 13 y figura 8, de los 56 colaboradores encuestados en el Consorcio Combayo la Quinua S.A.C, con respecto a la dimensión compromiso afectivo, el 51% creen que se encuentra en un nivel medio, no obstante, el 27% considera que se halla en un nivel alto y el 22% en un nivel bajo.

Tabla 14

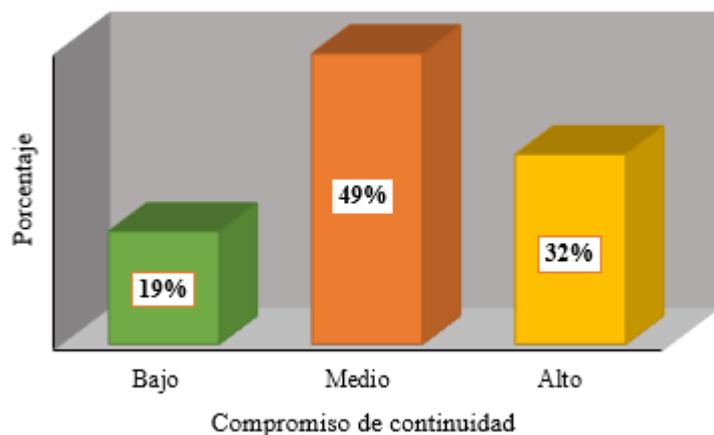
Dimensión compromiso de continuidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	19	19	19
	Medio	27	49	49	68
	Alto	18	32	32	100
Total		56	100	100	

Nota. Detalla los datos en frecuencia y porcentaje provenientes del SPSS v29.

Figura 9

Dimensión compromiso de continuidad



De acuerdo a los resultados presentados en la tabla 14 y figura 9, de los 56 colaboradores encuestados en el Consorcio Combayo la Quinua S.A.C, con respecto a la dimensión compromiso de continuidad, el 24% creen que se encuentra en un nivel medio, no obstante, el 33% considera que se halla en un nivel alto y el 13% en un nivel bajo.

Tabla 15

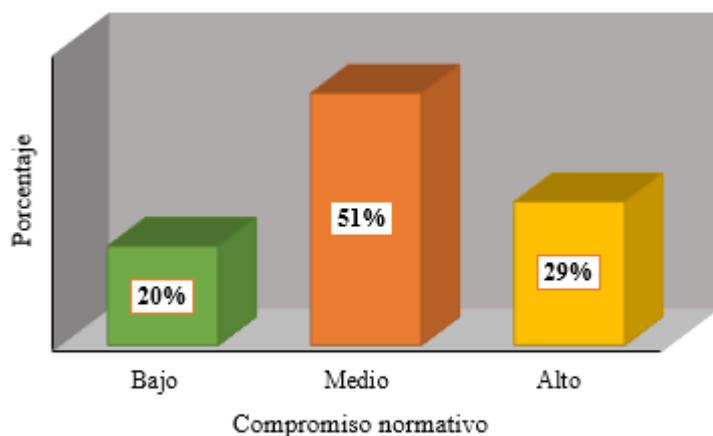
Dimensión compromiso normativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	20	20	20
	Medio	29	51	51	71
	Alto	16	29	29	100
Total		56	100	100	

Nota. Detalla los datos en frecuencia y porcentaje provenientes del SPSS v29.

Figura 10

Dimensión compromiso normativo



De acuerdo a los resultados presentados en la tabla 15 y figura 10, de los 56 colaboradores encuestados en el Consorcio Combayo la Quinua S.A.C, con respecto a la dimensión compromiso normativo, el 51% creen que se encuentra en un nivel medio, no obstante, el 29% considera que se halla en un nivel alto y el 20% en un nivel bajo.

3.3. Resultados Inferenciales

Prueba de normalidad:

Paso 1: Hipótesis de normalidad.

H0: La distribución de la muestra **sigue una distribución normal.**

H1: La distribución de la muestra **no sigue una distribución normal.**

Paso 2: Significación.

- Sig. (bilateral) = 0.05 o 5%

- Nivel de aceptación= 95%

Paso 3: Regla de decisión.

Sig. (bilateral) < α (0,05) entonces se rechaza Ho

Sig. (bilateral) > = α (0,05) entonces se acepta Ho

Regla de decisión:

Tamaño de muestra $N > 50$ se aplicará el estadístico Kolmogórov-Smirnov.

Tabla 16

Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov.

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión del Talento Humano	, 576	56	,000
Compromiso Organizacional	, 529	56	,000

Nota. Corrección de la significación de Lilliefors SPSS

En la tabla 16, se da a conocer la prueba de normalidad de acuerdo a la muestra presentada en el estudio que está conformada por 56 elementos, para lo cual, se realizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, ya que, de acuerdo a las indicaciones de análisis, se manifiesta que esta prueba es usada cuando la muestra es mayor a cincuenta elementos.

Asimismo, la variable “Gestión del Talento Humano” y “Compromiso Organizacional” tienen un nivel de significancia encontrado menor que el nivel de significancia asumido para la presente investigación, es decir, $(0.000 < 0.05)$, entonces según la regla de decisión se rechaza la H_0 y en consecuencia se acepta la H_1 , lo cual indica que los datos de las variables no siguen una distribución normal y se utilizará Estadística No Paramétrica, por ende, se trabajó las correlaciones con el coeficiente de correlación de Spearman.

En este sentido para el análisis inferencial, se toma en cuenta el coeficiente de Correlación de los rangos de Spearman, los cuales se muestran a continuación:

Tabla 17
Interpretación de resultados de correlación

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-09 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-07 a -0.89	Correlación negativa alta
-04 a -0.69	Correlación negativa moderada
-02 a -0.39	Correlación negativa baja
-01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación Nula
01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
02 a 0.39	Correlación positiva baja
04 a 0.69	Correlación positiva moderada
07 a 0.89	Correlación positiva alta
09 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. Según Montes et. al (2021).

Prueba estadística (Hipótesis-Correlacional):

Hipótesis general:

H0: No existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los trabajadores del Consorcio Combayo La Quinua S.A.C., Cajamarca 2023.

H1: Existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los trabajadores del Consorcio Combayo La Quinua S.A.C., Cajamarca 2023.

Tabla 18

Prueba de correlación de variables- hipótesis general

CORRELACIONES		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	
Rho de Spearman	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Coefficiente de correlación	1,000	,890**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	56	56
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,890**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	56	56

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

Nota. Resultados obtenidos de las encuestas a los colaboradores Consorcio Combayo S.A.C.

En la Tabla 18 se muestra los resultados obtenidos de la Prueba de Rho de Spearman, con un nivel de Sig.(bilateral)=0,000 menor al valor de $\alpha=(0,05)$ y teniendo en cuenta la regla de decisión, rechazamos la Hipótesis nula (H_0) e inmediatamente aceptamos la Hipótesis alterna (H_1), la cual es equivalente a la hipótesis general, es entonces que se concluye que las variables del presente estudio, tienen una correlación positiva alta de 0,890, por lo tanto, existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional.

Prueba de hipótesis Especifica 1

H0: No existe relación entre el proceso para integrar personas y el compromiso organizacional en los trabajadores del Consorcio Combayo La Quinua S.A.C., Cajamarca 2023.

H1: Existe relación entre el proceso para integrar personas y el compromiso organizacional en los trabajadores del Consorcio Combayo La Quinua S.A.C., Cajamarca 2023.

Tabla 19

Prueba de correlación de variables- hipótesis específica 1

CORRELACIONES		PROCESO PARA INTEGRAR PERSONAS	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,879**
	PROCESO PARA INTEGRAR PERSONAS	N	56
		Coefficiente de correlación	,879**
		Sig. (bilateral)	,000
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	N	56

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

Nota. Resultados obtenidos de las encuestas a los colaboradores Consorcio Combayo S.A.C.

En la Tabla 19 se muestra los resultados obtenidos de la Prueba de Rho de Spearman, con un nivel de Sig.(bilateral)=0,000 menor al valor de $\alpha=(0,05)$ y teniendo en cuenta la regla de decisión, rechazamos la Hipótesis nula (H_0) e inmediatamente aceptamos la Hipótesis alterna (H_1), la cual es equivalente a la hipótesis específica 1, es entonces que se concluye que las variables del presente estudio, tienen una correlación positiva alta de 0,879; por lo tanto, existe relación significativa entre el proceso para integrar personas y el compromiso organizacional.

Prueba de hipótesis Especifica 2.

H0: No existe relación entre el proceso para desarrollar a las personas y el compromiso organizacional en los trabajadores del Consorcio Combayo La Quinua S.A.C., Cajamarca 2023.

H1: Existe relación entre el proceso para desarrollar a las personas y el compromiso organizacional en los trabajadores del Consorcio Combayo La Quinua S.A.C., Cajamarca 2023.

Tabla 20

Prueba de correlación de variables- hipótesis específica 2.

CORRELACIONES		PROCESO PARA DESARROLLAR A LAS PERSONAS	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,875**
	PROCESO PARA DESARROLLAR A LAS PERSONAS	N	56
		Coefficiente de correlación	,875**
		Sig. (bilateral)	,000
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	N	56

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

Nota. Resultados obtenidos de las encuestas a los colaboradores Consorcio Combayo S.A.C.

En la Tabla 20 se muestra los resultados obtenidos de la Prueba de Rho de Spearman, con un nivel de Sig.(bilateral)=0,000 menor al valor de $\alpha=(0,05)$ y teniendo en cuenta la regla de decisión, rechazamos la Hipótesis nula (Ho) e inmediatamente aceptamos la Hipótesis alterna (H1), la cual es equivalente a la hipótesis específica 2, es entonces que se concluye que las variables del presente estudio, tienen una correlación positiva alta de 0,875; por lo tanto, existe relación significativa entre el proceso para desarrollar a las personas y el compromiso organizacional.

Prueba de hipótesis Específica 3.

H0: No existe relación entre el proceso para retener a las personas y el compromiso organizacional en los trabajadores del Consorcio Combayo La Quinua S.A.C., Cajamarca 2023.

H1: Existe relación entre el proceso para retener a las personas y el compromiso organizacional en los trabajadores del Consorcio Combayo La Quinua S.A.C., Cajamarca 2023.

Tabla 21

Prueba de correlación de variables- hipótesis específica 3.

CORRELACIONES		PROCESO PARA RETENER A LAS PERSONAS	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	
Rho de Spearman	PROCESO PARA RETENER A LAS PERSONAS	Coefficiente de correlación	1,000	,880**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	56	56
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,880**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	56	56

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

Nota. Resultados obtenidos de las encuestas a los colaboradores Consorcio Combayo S.A.C.

En la Tabla 21 se muestra los resultados obtenidos de la Prueba de Rho de Spearman, con un nivel de Sig.(bilateral)=0,000 menor al valor de $\alpha=(0,05)$ y teniendo en cuenta la regla de decisión, rechazamos la Hipótesis nula (H_0) e inmediatamente aceptamos la Hipótesis alterna (H_1), la cual es equivalente a la hipótesis específica 3, es entonces que se concluye que las variables del presente estudio, tienen una correlación positiva alta de 0,880; por lo tanto, existe relación significativa entre el proceso para retener a las personas y el compromiso organizacional.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión

En la etapa de discusión, se lleva a cabo la interpretación de los resultados obtenidos y se analizan las implicaciones de estos. Esto indica comparar los resultados de la investigación con estudios previos revisados, contextualizándolos dentro de ese marco de referencia Hernando (2022). También se corrobora con la base teórica de las variables de estudio.

Figura 11

Ilustración de la discusión



En este capítulo se comparará los resultados hallados con otras investigaciones, pues el presente estudio tuvo como hipótesis general si existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los trabajadores del Consorcio Combayo La Quinua S.A.C., Cajamarca 2023, donde se encontró que existe un coeficiente de 0,890 y un nivel de significancia bilateral =0,000 lo que indica una correlación positiva alta, de acuerdo a la escala de correlación de Spearman. Dado que una adecuada gestión del recurso humano es indispensable para incorporar al nuevo personal, capacitar, desarrollar y retener a los

colaboradores que ya son parte de la empresa, así como también a la par todo esto se ve reflejado en un mayor compromiso por parte de los trabajadores al sentirse identificados con una empresa que se preocupa por su crecimiento y desarrollo.

Por lo que los resultados de la hipótesis general de esta investigación coincide con el estudio realizado por Chire y Zarate (2022) en su trabajo de investigación que tuvo como objetivo conocer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa, porque, tanto en el estudio presentado como en esta investigación se halló una relación positiva entre la gestión del talento humano y el compromiso organización, puesto que, en este se encontró como resultado el coeficiente de correlación de Pearson de 0.698 y un nivel de significancia bilateral=0,000, siendo esta una relación positiva alta, confirmando así la hipótesis planteada.

Asimismo, es preciso señalar que este estudio se evidencio que en el Consorcio Combayo La Quinua S.A.C se está llevando una adecuada gestión del personal, puesto que en la empresa se lleva a cabo todos los procesos necesarios para integrar y desarrollar a sus colaboradores, por lo que, en la organización se presenta un buen compromiso organizacional, dado que los trabajadores mantienen una buena actitud hacia su trabajo.

Agregando a lo anterior, se ha comprobado los procesos de la gestión del talento humano de Chiavenato (2008 citado por Bazán y Tejedor 2022), en la que se fundamenta este estudio para la variable gestión del talento humano, a partir de la hipótesis general, ya que, esta teoría hace referencia al conjunto de procesos que una organización desarrolla en el área de recursos humanos para la integración, captación, desarrollo e incorporación de nuevos colaboradores, al igual que para la retención de los que ya son parte de la empresa.

Asimismo, también se ha comprobado los componentes del compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991 citado por Coronado et al., 2020), en la que se fundamenta este estudio para la variable compromiso organizacional, ya que, esta define al compromiso como un estado psicológico que es propio de las relaciones de los empleados con la organización, y tiene implicaciones para la decisión de continuar siendo miembros o no de la misma, es decir, el apego a su lugar de trabajo.

Por otra parte, considerando la hipótesis específica 1, se obtuvo como resultado que si (H_i) Existe relación entre el proceso para integrar personas y el compromiso organizacional en los trabajadores del Consorcio Combayo La Quinoa S.A.C., Cajamarca 2023, dado que, los resultados evidenciaron un coeficiente de correlación de Spearman de 0.879 y un nivel de significancia bilateral=0.000, por tanto, este hallazgo coincide con el estudio realizado por Vela (2020), dado que, en este se halló un coeficiente de Spearman de 0.622 y un nivel de significancia bilateral=0.000, lo que quiere decir que, el proceso para integrar personas se relaciona positiva y significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores partiendo de la selección eficiente del recurso humano y por esta razón los estudios son similares.

Asimismo, se logró identificar que ambos estudios destacan el valor que tiene para las empresas el contar con colaboradores comprometidos, pues al considerarse parte de la organización son más eficientes y productivo, por lo que es importante que los nuevos colaboradores cuenten con un adecuado proceso de integración para que conozcan mejor a la empresa y tengan claros sus responsabilidad y funciones.

Agregando a lo anterior, se ha comprobado los procesos de la gestión de talento humano de Chiavenato (2008 citado por Bazán y Tejedor 2022), en la que se fundamenta este estudio para la variable gestión del talento humano, en lo que respecta al proceso para

integrar personas, a partir de la hipótesis específica 1, ya que, según este autor este proceso supone más que la simple contratación de personas, pues este incluye también una serie de factores que permiten que esta integración se realice para que los empleados nuevos se adapten fácilmente a la organización, impidiendo así una alta tasa de rotación de los trabajadores y de esta manera se reduzca la fuga de talentos en la empresa. Asimismo, también se comprobado el aporte de Morales (2020), de acuerdo a las bases teóricas, quien considera que el compromiso organizacional se da cuando un individuo se identifica con los objetivos de una organización, de tal forma que, este desarrolle sus labores con esfuerzo y dedicación para lograr alcanzar dichos objetivos.

Por otra parte, considerando la hipótesis específica 2, se obtuvo como resultado que si (H_i) Existe relación entre el proceso para desarrollar a las personas y el compromiso organizacional en los trabajadores del Consorcio Combayo La Quinoa S.A.C., Cajamarca 2023, dado que, los resultados evidenciaron un coeficiente de correlación de Spearman de 0.875 y un nivel de significancia bilateral=0.000, por tanto, este hallazgo coinciden con los estudios realizados por Fernández (2022) y Ugarte y Noa (2022), porque, en ambos estudios se encuentran una relación positiva entre las variables investigadas, puesto que, en este se encontró como resultado: que el proceso para desarrollar a las personas se relaciona de forma directa y significativa con el compromiso organizacional de los colaboradores en mediante un coeficiente de 0,756 y 0.890 respectivamente y un nivel de significancia bilateral= 0.000, el cual representa una correlación positiva alta.

Asimismo, se logró identificar que ambos estudios resaltan la importancia que tiene el crecimiento y desarrollo personal y profesional de los colaboradores para que estos se identifiquen más con la organización, pues queda demostrado que si los trabajadores se sienten apreciados por la empresa tendrán un mayor compromiso, dado que trabajarán con mayor entusiasmo y trataran de alcanzar los objetos y metas establecidas más fácilmente.

Agregando a lo anterior, se ha comprobado los proceso de la gestión de talento humano de Chiavenato (2008 citado por Bazán y Tejedor 2022), en la que se fundamenta este estudio para la variable gestión del talento humano, en lo que respecta al proceso para desarrollar a las personas, a partir de la hipótesis específica 2, ya que, según este autor este proceso comprende todas aquellas actividades que permiten crear y llevar a cabo planes de formación para los colaboradores, pues esto ayuda a estudiar el potencial de los trabajadores. Asimismo, también se comprobado el aporte de Bernal et. al (2021) de acuerdo a las bases teóricas, quienes consideran que el compromiso organizacional es aquel estrecho vínculo que un colaborador siente hacia su puesto de trabajo, por tanto, se identifica con los objetivos de la organización.

Por otro lado, de acuerdo a la hipótesis específica 3, se obtuvo como resultado que si (Hi) Existe relación entre el proceso para retener a las personas y el compromiso organizacional en los trabajadores del Consorcio Combayo La Quinoa S.A.C., Cajamarca 2023, dado que, los resultados evidenciaron un coeficiente de correlación de Spearman de 0.880 y un nivel de significancia bilateral=0.000 por tanto, este hallazgo coincide con el estudio realizado por Pérez y Ramírez (2023), porque, en ambos estudios se encuentran una relación positiva alta entre las variables investigadas, puesto que, en este se encontró como resultado: una correlación de 0.870 y una significancia bilateral=0.000 entre el proceso para retener a las personas y el compromiso organizacional en los colaboradores.

Asimismo, se alcanzó a identificar que ambos estudios consideran la importancia que tiene actualmente para las organizaciones mantener buenas tasas de retención y compromiso por parte de los colaboradores, pues estos dos aspectos son las principales prioridades de los gerentes y equipos de recursos humanos, dado que ambos temas contribuyen al éxito y crecimiento de las organizaciones.

Agregando a lo anterior, se ha comprobado los proceso de la gestión de talento humano de Chiavenato (2008 citado por Bazán y Tejedor 2022), en la que se fundamenta este estudio para la variable gestión del talento humano, en lo que respecta al proceso para retener personas, a partir de la hipótesis específica 3, ya que, según este autor este proceso es una estrategia que engloba un conjunto de premisas por las cuales una empresa trata de conservar al talento humano que demuestran calidad en su trabajo, buen desempeño y actitud. Asimismo, también se comprobado el aporte de Ebraze et. al (2019), de acuerdo a las bases teóricas, quienes consideran que el compromiso organizacional se entiende que es aquella lealtad que tiene un empleado por desarrollar eficientemente sus funciones de forma tal, que logre alcanzar los objetivos de empresa.

En consecuencia, a partir de los hallazgos encontrados se evidenció como implicancias la validez de los resultados, pues al contrastar con otros estudios se demostró que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, por lo que, cabe destacar que, para mantener un alto grado de compromiso en los colaboradores, es indispensable contar con una eficiente gestión del personal puesto que este permite el crecimiento personal y profesional del recurso más importante para una empresa que es su capital humano.

También cabe señalarlas limitación que se presentaron en cuanto al desarrollo de la discusión, fueron los antecedentes con los que se contrasto las hipótesis pues algunos de ellos no pertenecen al mismo rubro, lo que represento una dificultad al momento de comparar los resultados encontrados, por tanto, se determinó la importancia e impacto que tiene profundizar un análisis más detallado de las variables investigadas dentro del mismo contexto.

Por otro lado, se sugiere establecer políticas y estrategias en la estructura organizacional para la gestión del talento humano a fin de desarrollar un perfil profesional más acorde con el personal que labora, lo cual contribuirá a mejorar el servicio que ofrece el Consorcio Combayo La Quinua S.A.C. De igual forma, se recomienda que se realice la selección del personal mediante un proceso de evaluación imparcial, donde los nuevos colaboradores cuenten con el perfil profesional que se necesita, para que de esta forma tengan la oportunidad de quedarse las personas más aptas, haciendo que el servicio que se brinde sea eficiente. Asimismo, se sugiere que el consorcio propicie el involucramiento de los colaboradores en la toma de decisiones y acciones de la organización, promoviendo actividades de integración de todos los miembros, permitiendo el desarrollo del sentido de afectividad, afiliación, identidad y compromiso hacia la empresa.

Conclusiones

De acuerdo con los resultados obtenidos según el objetivo general en esta investigación se demostró que existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional con un $p_valor = 0,000$ y con nivel de relación positiva alta de 0,890. Esto quiere decir, que la empresa está realizando una buena administración del personal y se preocupa por el crecimiento y desarrollo de estos mismos, por lo que a su vez genera un alto compromiso organizacional en los colaboradores, dado que, al sentir que son valorados, realizan con mayor entusiasmo su trabajo y se esfuerzan conscientemente por alcanzar sus objetivos laborales.

Asimismo, de acuerdo con los resultados obtenidos, según el objetivo específico 1, en esta investigación se demostró que existe relación entre el proceso para integrar personas y el compromiso organizacional con un $p_valor = 0,000$ y con nivel de asociación positiva alta de 0,879. Esto quiere decir, que la empresa está realizando una buena proceso para

integrar a las personas, ya que, se selecciona, recluta y se incorpora al nuevo personal de manera eficiente, asimismo, esto permite que los colaboradores mantengan un alto compromiso hacia la empresa, dado que, esta se preocupa por que los trabajadores que recién se están integrando a la compañía puedan adaptarse con facilidad y se sientan identificados con sus objetivos organizacionales, de manera tal que se esfuercen por alcanzar con entusiasmo.

De igual manera, de acuerdo con los resultados obtenidos según el objetivo específico 2, en esta investigación se demostró que existe relación entre el proceso para desarrollar a las personas y el compromiso organizacional con un $p_valor = 0,000$ y con nivel de correlación positiva alta de 0,875. Esto quiere decir, que la empresa está realizando un buen proceso para desarrollar a las personas, ya que, la organización se preocupa por evaluar y capacitar al personal de manera eficiente, asimismo, esto permite que los colaboradores mantengan un alto compromiso hacia la empresa, dado que, la compañía promueve el crecimiento personal y profesional de sus colaboradores para que estos puedan realizar sus funciones correctamente.

Finalmente, de acuerdo con los resultados obtenidos según el objetivo específico 3, en esta investigación se demostró que existe relación entre el proceso para retener a las personas y el compromiso organizacional con un $p_valor = 0,000$ y con nivel de relación positiva alta de 0,880. Esto quiere decir, que la empresa está realizando un buen proceso para retener a las personas, ya que, la compañía se trata de brindar a sus colaboradores el valor que se merecen, al reconocer sus logros y el esfuerzo que realizan, por lo que los trabajadores al sentirse más identificados con la empresa quieren seguir laborando en ella, asimismo, esto también permite que los colaboradores mantengan un alto compromiso hacia la empresa, dado que, esta preocupa por respetar y apreciar a sus colaboradores, y por ello, los trabajadores al sentirse valorados trabajan con mayor entusiasmo.

REFERENCIAS

- Alvarado,D y Gutiérrez,P. (18 de 06 de 2020). *¿Influye en los trabajadores su satisfacción laboral sobre el compromiso con la organización? Análisis en la ciudad de Guayaquil*. Recuperado el 23 de 09 de 2023, de Repositorio institucional de la Escuela Superior Politécnica del Litoral-Ecuador:
<https://www.dspace.espol.edu.ec/xmlui/handle/123456789/51587>
- Arbaiza,L. (2016). *Comó elaborar una tesis de grado*. Lima: Esan.
- Arce, A y Benavides, G. (12 de 08 de 2020). *El salario emocional y su incidencia en el compromiso organizacional del área administrativa de una institución de educación superior*. Recuperado el 23 de 09 de 2023, de Repositorio institucional de la Escuela Superior Politécnica del Litoral-Ecuador:
<https://www.dspace.espol.edu.ec/xmlui/handle/123456789/49685>
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Lima: Enfoques Consulting.
- Barcelo, J. (11 de Marzo de 2018). *Desarrollo del personal en las organizaciones*. Recuperado el 25 de 09 de 2023, de Los Recursos Humanos:
<https://www.losrecursoshumanos.com/desarrollo-del-personal-en-las-organizaciones/>
- Bazán,Y y Tejedor,V . (25 de Abril de 2022). El enfoque de sistemas en la Gestión del Talento Humano. *Revista FAECO SAPIENS*, 5(2), 4-8. Recuperado el 25 de 09 de 2023, de Revista FAECO SAPIENS:
<http://portal.amelica.org/ameli/journal/221/2213255005/html/>
- Bernal,I; Ruíz,L y Pastrana,J. (23 de Julio de 2021). Compromiso organizacional de profesionales de la salud ante Covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 196. Recuperado el 25 de 09 de 2023, de Revista Universidad y Sociedad:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49550/Maya_ACF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Böhrt,R y Larrea,P. (22 de Octubre de 2018). Relación entre compromiso normativo y apoyo organizacional percibido en empleados de oficina. *Scielo*, 16(2), 220-251. Recuperado el 25 de 09 de 2023, de

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2077-21612018000200001&lng=es&nrm=iso

Cajamarca Opina. (09 de Febrero de 2023). *Gold Fields recibe distinción por su gestión de buenas prácticas laborales*. Obtenido de CO el porta lideres de opinión:

<https://cajamarcaopina.com/2023/02/09/gold-fields-recibe-distincion-por-su-gestion-de-buenas-practicas-laborales-4/>

Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano El nuevo papel de los Recursos Humanos en las organizaciones* (Vol. 5). Madrid: McGraw-Hill Publishing Co.

Chire,D y Zarate,L. (30 de Noviembre de 2022). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa*.

Recuperado el 24 de 09 de 2023, de Repositorio digital institucional de la Universidad César Vallejo:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106213>

Cohen, A. (1 de Septiembre de 2007). *Compromiso antes y después: una evaluación y reconceptualización del compromiso organizacional*. Recuperado el 25 de 09 de 2023 , de ResearchGate:

https://www.researchgate.net/publication/222696956_Commitment_before_and_after_An_evaluation_and_reconceptualization_of_organizational_commitment

Condori, P. (26 de 12 de 2020). *Universo, población y muestra*. Recuperado el 26 de 09 de 2023, de Academic: <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>

Coronado,G;Valdivia,M;Aguilera,A y Alvarado,A. (15 de Diciembre de 2020).

Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Revista Conciencia Tecnológica*, 1(60), 2-4. Recuperado el 25 de 09 de 2023, de

<https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>

Cruz, A. (18 de Julio de 2018). *Retención de personal: 12 técnicas para implementar en tu negocio*. Recuperado el 25 de 09 de 2023, de Factorial:

<https://factorial.mx/blog/retencion-personal-12-tecnicas/>

Ebraze,A; Rabbanikhah,F;Manafi,F y Moradi,R. (12 de Abril de 2019). Predicción del compromiso organizacional basada en dimensiones de satisfacción laboral entre empleados del Ministerio de Salud y Educación Médica. *Revista científica Scielo*, 4(2), 49-53. Obtenido de

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242023000100062&lang=es

- Echeverri, S y Arango, C. (30 de Marzo de 2017). *Manifestaciones comportamentales del compromiso afectivo*. Recuperado el 25 de 09 de 2023, de CORE:
https://core.ac.uk/display/47252081?utm_source=pdf&utm_medium=banner&utm_campaign=pdf-decoration-v1
- El Economista. (17 de Julio de 2023). Compromiso laboral, una realidad que vive sólo uno de cada tres trabajadores. *El Economista*, pág. 01. Obtenido de
<https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Compromiso-laboral-una-realidad-que-vive-solo-uno-de-cada-tres-trabajadores-20230717-0027.html>
- Fernández, A. (12 de Marzo de 2022). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional de la Municipalidad Distrital de Cupisnique*. Recuperado el 24 de 09 de 2023, de Repositorio digital institucional de la Universidad César Vallejo:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79037>
- Gabini, S. (21 de Febrero de 2019). *Compromiso organizacional*. Obtenido de
<https://www.teseopress.com/rendimientolaboral/chapter/capitulo-iii-compromiso-organizacional/>
- García, K. (Marzo de 18 de 2021). *¿Qué es la gestión del talento humano y cuál es su ámbito de aplicación?* Recuperado el 25 de 09 de 2023, de Revista URIN Perú:
<https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-talento-humano/>
- Hernández, R. Fernández, C y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F: McGraw-Hill. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Methodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernando, A. (25 de Abril de 2022). *Resultados, Discusión y Conclusiones*. Obtenido de
<https://www.grupocomunicar.com/wp/escuela-de-autores/resultados-discusion-y-conclusiones/>
- Hurtado, E. (08 de Agosto de 2018). *Guía de investigación científica*. Recuperado el 25 de 09 de 2023, de
https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/6629_parte04.pdf

- Marroquín, R. (24 de Enero de 2020). *Confiabilidad y validez de instrumentos de investigación*. Obtenido de <https://www.une.edu.pe/Titulacion/2013/exposicion/SESION-4-Confiabilidad%20y%20Validez%20de%20Instrumentos%20de%20investigacion.pdf>
- Mata, L. (7 de Julio de 2020). *Confiabilidad y validez en la investigación cuantitativa*. Recuperado el 26 de 09 de 2023, de Investigalia medio digital independiente de divulgación de contenidos relacionados con el desarrollo de procesos de investigación científica: <https://investigaliacr.com/investigacion/confiabilidad-de-instrumentos-y-validez-de-resultados-en-la-investigacion-cuantitativa/>
- Montes,A;Ochoa,J;Juarez,B;Vazquez,M y Díaz,C. (18 de Junio de 2021). *Aplicación del coeficiente de correlación de Spearman en un estudio de fisioterapia*. Obtenido de CAPE: <https://www.fcfm.buap.mx/SIEP/2021/Extensos%20Carteles/Extenso%20Juliana.pdf>
- Morales, F. (1 de Noviembre de 2020). *Compromiso organizacional*. Recuperado el 25 de 09 de 2023, de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/compromiso-organizacional.html>
- Muguira, A. (12 de Octubre de 2022). *Diferencias entre investigación descriptiva y correlacional*. Recuperado el 26 de 09 de 2023, de QuestionPro: <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-descriptiva-e-investigacion-correlacional/#:~:text=Investigaci%C3%B3n%20Descriptiva%20vs%20Investigaci%C3%B3n%20Correlacional&text=La%20investigaci%C3%B3n%20correlacional%20se%20lleva%20a%20cabo%20para%20m>
- Ortega, C. (25 de Octubre de 2020). *¿Qué es un estudio transversal?* Recuperado el 26 de 09 de 2023, de QuestionPro: https://www.questionpro.com/blog/es/estudio-transversal/?fbclid=IwAR31_x6sEVgXnzgPb3BRZR53c80xkQ-WNhW67Mp42h7u4EX0nvQiUZxHvfg#:~:text=El%20estudio%20transversal%20se%20define,transversal%20y%20estudio%20de%20prevalencia
- Ortiz, L. (28 de Enero de 2021). *Proceso de Integración de Personas*. Recuperado el 25 de 09 de 2023, de Hubspot: <https://blog.hubspot.es/service/proceso-integracion-personal>

- Otzen,T y Manterola,C. (20 de Marzo de 2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. *Revista Científica Scielo*, 35(1), 227-232. Recuperado el 26 de 09 de 2023, de Revista Scielo: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_arttext&tlng=pt
- Palella,S y Martins,F. (2008). *Metodología de la Investigación Cuantitativa* (2 ed.). Caracas: FEDUPEL.
- Pardo,E y Vizcaíno,I. (24 de Enero de 2020). *Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario*. Recuperado el 23 de 09 de 2023, de Repositorio institucional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador-Sede Ambato: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2947>
- Pazmay,S y Romo,C. (10 de Mayo de 2023). *Fortalecimiento del compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de Baldoré*. Recuperado el 23 de 09 de 2023, de Repositorio institucional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador-Sede Ambato: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/4189>
- Pazmiño, P. (26 de Abril de 2021). *Estilos de liderazgo de la dirección y su incidencia en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Agencia de Promoción Económica ConQuito, durante el primer semestre del 2019*. Recuperado el 23 de 09 de 2023, de Repositorio institucional de la Universidad Andina Simón Bolívar: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8190>
- Peralta, J. (16 de Abril de 2019). *Retención de personal: las 6 estrategias más efectivas*. Recuperado el 25 de 09 de 2023, de Bizneo: <https://www.bizneo.com/blog/retencion-de-personal/>
- Pérez, O. (13 de Julio de 2021). *¿Qué es la gestión del talento humano?* Recuperado el 25 de 09 de 2023, de PeopleNext: <https://blog.peoplenext.com.mx/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>
- Pérez,R y Ramírez,R. (05 de Agosto de 2023). *La gestión de recursos humanos y su relación con el compromiso organizacional en la empresa Inversiones Segersa SAC-Piura*. Recuperado el 24 de 09 de 2023, de Repositorio digital de la Universidad Privada Antenor Orrego: <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/11019>

PerúRetail. (21 de Agosto de 2023). Empresas peruanas encabezan con un 89.2% el

compromiso laboral en Latinoamérica. *Portal de noticias PerúRetail*, 01. Obtenido de <https://www.peru-retail.com/organizaciones-peruanas-lideran-con-89-2-engagement-laboral-en-latinoamerica/>

PQS. (25 de Abril de 2023). El 70% de empleadores en Perú tiene problemas para encontrar talento apropiado. *Portal de emprendedores PQS*, 01. Obtenido de <https://pqs.pe/actualidad/economia/el-70-de-empleadores-en-peru-tiene-problemas-para-encontrar-talento-apropiado/>

Ramírez, M y Ibarra, L. (15 de Diciembre de 2019). *Compromiso Organizacional*. Recuperado el 25 de 09 de 2023, de Eumed: https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html

Robbins, S y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13 ed.). México: Prentice Hall.

Rodríguez, C. (21 de Junio de 2020). *¿Qué es la gestión del talento humano?* Recuperado el 25 de 09 de 2023, de Core Global Partners: <https://coreglobalpartners.com.pe/que-es-la-gestion-del-talento-humano/>

Rodríguez, J y Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *Revista de Innovación e Investigación en Educación*, 13(2), 1-13. Recuperado el 26 de 09 de 2023, de <https://revistes.ub.edu/index.php/REIRE/article/view/31797/31593>

Salas, D. (23 de Junio de 2020). *La encuesta y el cuestionario*. Recuperado el 26 de 09 de 2023, de Investigalia medio independiente de divulgación de contenidos relacionados con el desarrollo de procesos de investigación científica: <https://investigaliacr.com/investigacion/la-encuesta-y-el-cuestionario/>

Salvadó, I. (10 de Enero de 2016). *Tipos de muestreo*. Recuperado el 26 de 09 de 2023, de Investigación científica: <http://www.bvs.hn/Honduras/Embarazo/Tipos.de.Muestreo>.

Silva, D. (18 de Mayo de 2021). *5 técnicas para un proceso de integración de personal exitoso*. Recuperado el 25 de 09 de 2023, de Zendesk: <https://www.zendesk.com.mx/blog/integracion-personal-proceso/#:~:text=El%20concepto%20de%20proceso%20de,exitosa%20de%20nuevos%20recursos%20humanos.>

- Ugarte, K y Noa, R. (28 de Noviembre de 2022). *La gestión de recursos humanos y el compromiso organizacional del área de manufactura de la empresa Snack América Latina SRL, planta Santa Anita*. Recuperado el 24 de 09 de 2023, de Repositorio institucional de la Universidad Tecnológica del Perú:
<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/6819>
- Uriostegui, M. (14 de Febrero de 2019). *Compromiso afectivo*. Recuperado el 25 de 09 de 2023, de Desarrollando EL TALENTO:
<https://desarrollandoeltalento.com.mx/compromiso-afectivo/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20compromiso%20afectivo,y%20filosof%C3%ADa%20de%20la%20empresa.>
- Vargas, D. (28 de Noviembre de 2019). *El desarrollo de personal en la empresa*. Recuperado el 25 de 09 de 2023, de CEUPE: <https://www.ceupe.com/blog/el-desarrollo-de-personal-en-la-empresa.html>
- Vázquez, R. (12 de Noviembre de 2020). *Compromiso organizacional: definición, teoría y tipos*. Recuperado el 25 de 09 de 2023, de Derecho empresarial:
<https://estudiando.com/compromiso-organizacional-definicion-teoria-y-tipos/>
- Vela, C. (21 de Octubre de 2020). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto*. Recuperado el 24 de 09 de 2023, de Repositorio digital institucional de la Universidad César Vallejo:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59087>
- Werther, W y Davis, K. (2000). *Administración de personas y recursos humanos* (5 ed.). México: McGraw Hill.

ANEXOS:

ANEXO N°1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL CONSORCIO COMBAYO LA QUINUA S.A.C., CAJAMARCA 2023”

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los trabajadores del Consorcio Combayo La Quinua S.A.C., Cajamarca 2023?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los trabajadores del Consorcio Combayo La Quinua S.A.C., Cajamarca 2023.	Existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los trabajadores del Consorcio Combayo La Quinua S.A.C., Cajamarca 2023.	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de Investigación: Básica</p> <p>Nivel de Investigación: Descriptivo - Correlacional</p>
	<p align="center">Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación entre el proceso para integrar personas y el compromiso organizacional en los trabajadores del Consorcio Combayo La Quinua S.A.C., Cajamarca 2023. - Determinar la relación entre el proceso para desarrollar a las personas y el compromiso organizacional en los trabajadores del Consorcio Combayo La Quinua S.A.C., Cajamarca 2023. - Determinar la relación entre el proceso para retener a las personas y el compromiso organizacional en los trabajadores del Consorcio Combayo La Quinua S.A.C., Cajamarca 2023. 	<p align="center">Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe relación entre el proceso para integrar personas y el compromiso organizacional en los trabajadores del Consorcio Combayo La Quinua S.A.C., Cajamarca 2023. - Existe relación entre el proceso para desarrollar a las personas y el compromiso organizacional en los trabajadores del Consorcio Combayo La Quinua S.A.C., Cajamarca 2023. - Existe relación entre el proceso para retener a las personas y el compromiso organizacional en los trabajadores del Consorcio Combayo La Quinua S.A.C., Cajamarca 2023. 	<p>Diseño: No experimental</p> <p>Corte: Transversal</p> <p>Población: 56 trabajadores del Consorcio Combayo La Quinua S.A.C.</p> <p>Muestra Censal: 56 trabajadores del Consorcio Combayo La Quinua S.A.C.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

Nota: Elaboración propia.

ANEXO N° 2:

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El presente cuestionario es uno de los instrumentos de recolección de información de la investigación que tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los trabajadores del Consorcio Combayo La Quinoa S.A.C., Cajamarca 2023.

Solicitamos su participación para dar respuesta de forma sincera a las siguientes preguntas, agradecemos su contribución a esta investigación cuyo único fin es el académico. Para dar respuesta a las interrogantes emplearemos la siguiente escala de Likert.

N.º	Escala
1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A Veces
4	Casi Siempre
5	Siempre

DATOS GENERALES:

Marque con una “X” la casilla que corresponda.

Género: Femenino ()

Masculino ()

Rango de edad:

- a) 18- 25 años
- b) 26 – 40 años
- c) 41 a más

Variable	Dimensión	Preguntas	Respuesta				
			1	2	3	4	5
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Procesos para integrar personas.	1. La empresa realiza un adecuado proceso de reclutamiento del personal.					
		2. La empresa establece un cronograma para el proceso de reclutamiento del personal.					
		3. La empresa realiza un adecuado proceso de selección del personal.					
		4. La empresa establece un cronograma para el proceso de selección del personal.					
		5. La empresa realiza un adecuado programa de inducción para la integración de los nuevos colaboradores.					
		6. La empresa establece un cronograma para el programa de inducción.					
		7. La empresa desarrolla los programas de inducción alineados a su puesto de trabajo.					
	Procesos para desarrollar a las personas.	8. La empresa aplica programas de capacitación.					
		9. Se realiza frecuentemente programas de capacitación.					
		10. La empresa realiza evaluaciones periódicas de desempeño.					
		11. La evaluación de desempeño que realiza la empresa te permite mejorar.					
		12. Se siente satisfecho con el proceso de Feedback que realiza la empresa.					
	Procesos para retener a las personas.	13. Se realiza frecuentemente reuniones para mejorar las relaciones interpersonales.					
		14. La empresa desarrolla actividades con frecuencia para promover las buenas relaciones entre compañeros.					
		15. La empresa se preocupa por el bienestar y calidad de vida de cada trabajador.					

¡Gracias por su apoyo!

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

El presente cuestionario es uno de los instrumentos de recolección de información de la investigación que tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los trabajadores del Consorcio Combayo La Quinoa S.A.C., Cajamarca 2023.

Solicitamos su participación para dar respuesta de forma sincera a las siguientes preguntas, agradecemos su contribución a esta investigación cuyo único fin es el académico.

Para dar respuesta a las interrogantes emplearemos la siguiente escala de Likert.

N.º	Escala
1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A Veces
4	Casi Siempre
5	Siempre

Variable	Dimensión	Preguntas	Respuesta				
			1	2	3	4	5
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso Afectivo.	1. Se siente identificado con los objetivos organizacionales.					
		2. Siente motivado al realizar sus funciones.					
		3. La empresa se preocupa por mantener motivados a sus colaboradores.					
		4. La empresa realiza frecuentemente talleres motivacionales para sus colaboradores.					
		5. La empresa reconoce el esfuerzo de los colaboradores.					
		6. La empresa sabe reconocer la labor destacada de los colaboradores.					
	Compromiso de Continuidad.	7. La empresa establece políticas de promoción laboral internas.					
		8. Las políticas de promoción internas consideran que son justas y parciales.					

		9. Las políticas de promoción interna brindar oportunidad a todos los colaboradores.					
		10. Se siente satisfecho con la remuneración percibida.					
		11. La remuneración percibida está acorde con su puesto de trabajo.					
		12. La empresa brinda estabilidad laboral.					
	Compromiso Normativo.	13. La empresa establece políticas de supervisión claras y precisas.					
		14. Se actualizan las políticas de supervisión periódicamente para mejorar el desempeño.					
		15. La empresa aplica sanciones cuando se incumplen las normas.					

¡Gracias por su apoyo!

ANEXO N° 3:

JUICIO DE EXPERTOS

Especialista/Experto 01: Dra. Judith Estefany Araujo García.

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: CUESTIONARIO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado(a) experto (a): Judith Estefany Araujo García

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir la gestión del talento humano. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 15 ítems en tres criterios: relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombre y Apellido	Judith Estefany Araujo García		
Sexo:	Varón	Mujer	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	8 años		
Grado académico:	Bachiller	Magister	Doctor
Área de formación académica	Clínica	Educativa	Social
	Organizacional	Otro:	
Áreas de experiencia profesional	8 años		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a mas

II. Breve explicación del constructo

Según, Rodríguez (2020) la gestión del talento humano consiste en: identificar qué competencias profesionales, actitudes y aptitudes necesita reunir el personal para desempeñar correctamente cada uno de los puestos de trabajo.

III. Criterios de Calificación

a) Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la autoestima se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada relevante para evaluar la gestión del talento humano”. (puntaje 0), “poco relevante para evaluar la gestión del talento humano”. (puntaje 1), “relevante para evaluar la gestión del talento humano”. (puntaje 2) y “completamente relevante para evaluar la gestión del talento humano”. (puntaje 3).

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

b) Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 4: El ítem “No es coherente para evaluar la gestión del talento humano”. (puntaje 0), “poco coherente para evaluar la gestión del talento humano (puntaje 1), “coherente para evaluar la gestión del talento humano”. (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar la gestión del talento humano”. (puntaje 3).

<i>Nada coherente</i>	<i>Poco coherente</i>	<i>Coherente</i>	<i>Totalmente coherente</i>
0	1	2	3

c) Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3)

<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>
0	1	2	3

	ITEMS	Relevancia	Coherente	Claridad	Sugerencias
PROCESO PARA INTEGRAR PERSONAS					
1	La empresa realiza un adecuado programa de inducción para la integración de los nuevos colaboradores.	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
2	La empresa establece un cronograma para el programa de inducción.	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
3	La empresa desarrolla los programas de inducción alineados a su puesto de trabajo.	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
4	La empresa realiza un adecuado proceso de selección del personal.	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
5	La empresa establece un cronograma para el proceso de selección del personal.	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
6	La empresa realiza un adecuado proceso de reclutamiento del personal.	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
7	La empresa establece un cronograma para el proceso de reclutamiento del personal.	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
PROCESOS PARA DESARROLLAR A LAS PERSONAS					
8	La empresa aplica programas de capacitación.	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
9	Se realiza programas de capacitación de forma de constante.	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
10	La empresa realiza evaluaciones periódicas de desempeño.	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
11	La evaluación de desempeño que realiza la empresa te permite mejorar.	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
12	Se siente satisfecho con el proceso de Feedback que realiza la empresa.	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
PROCESOS PARA RETENER PERSONAS					
13	Se realiza frecuentemente reuniones para mejorar las relaciones interpersonales.	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
14	La empresa desarrolla actividades con frecuencia para promover las buenas relaciones entre compañeros.	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
15	La empresa se preocupa por el bienestar y calidad de vida de cada trabajador.	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	

Las alternativas de respuesta van de 1 al 3 y tienen las siguientes expresiones:

0	1	2	3
<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>



FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 42887489

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado(a) experto (a): Judith Estefany Araujo García

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir el compromiso organizacional. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 15 ítems en tres criterios: relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombre y Apellido	Judith Estefany Araujo García		
Sexo:	Varón	Mujer	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	8 años		
Grado académico:	Bachiller	Magister	Doctor
Área de formación académica	Clinica	Educativa	Social
	Organizacional	Otro:	
Áreas de experiencia profesional	8 años		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años	10 años a mas

II. Breve explicación del constructo

Según, Betanzos y Paz (2020) el compromiso organizacional se da cuando: los colaboradores son comprometidos con la organización adaptando así, de algún modo, cierto grado de identificación y lealtad hacia los objetivos y valores organizacionales.

III. Criterios de Calificación

a) Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la autoestima se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada relevante para evaluar el compromiso organizacional”. (puntaje 0), “poco relevante para evaluar el compromiso organizacional”. (puntaje 1), “relevante para evaluar el compromiso organizacional”. (puntaje 2) y “completamente relevante para evaluar el compromiso organizacional”. (puntaje 3).

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 4: El ítem “No es coherente para evaluar el compromiso organizacional”. (puntaje 0), “poco coherente para evaluar el compromiso organizacional”. (puntaje 1), “coherente para evaluar el compromiso organizacional”. (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar el compromiso organizacional”. (puntaje 3).

Nada coherente *Poco coherente* *Coherente* *Totalmente coherente*
0 1 2 3

c) Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3)

Nada claro *Poco claro* *Claro* *Totalmente claro*
0 1 2 3

ITEMS	Relevancia	Coherente	Claridad	Sugerencias
COMPROMISO AFECTIVO				
1 Se siente identificado con su puesto de trabajo.	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
2 Siente un alto nivel de motivación al realizar sus funciones.	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
3 La empresa se preocupa por mantener motivados a sus colaboradores.	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
4 La empresa realiza frecuentemente talleres motivacionales para sus colaboradores.	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
5 La empresa reconoce el esfuerzo de los colaboradores.	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
6 La empresa sabe reconocer la labor destacada de los colaboradores.	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
COMPROMISO DE CONTINUIDAD				
7 La empresa establece políticas de promoción laboral internas.	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
8 Las políticas de promoción internas consideran que son justas y parciales.	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
9 Las políticas de promoción interna brindar oportunidad a todos los colaboradores.	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
10 Se siente satisfecho con la remuneración percibida.	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
11 La remuneración percibida está acorde con su puesto de trabajo.	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
12 La empresa brinda estabilidad laboral.	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
COMPROMISO NORMATIVO				
13 La empresa establece políticas de supervisión claras y precisas.	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
14 Se actualizan las políticas de supervisión periódicamente para mejorar el desempeño.	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	
15 La empresa aplica sanciones cuando se incumple con las normas.	0 1 2 3	0 1 2 3	0 1 2 3	

Las alternativas de respuesta van de 1 al 3 y tienen las siguientes expresiones:

0	1	2	3
<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>



FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 42887489

Especialista/Experto 02: Mg. David Boñon Díaz.

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: CUESTIONARIO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado(a) experto (a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir la gestión del talento humano. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 15 ítems en tres criterios: relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombre y Apellido	DAVID BOÑON DIAZ		
Sexo:	Varón (X)	Mujer ()	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)			
Grado académico:	Bachiller ()	Magister (X)	Doctor ()
Área de formación académica	Clinica ()	Educativa (X)	Social ()
	Organizacional ()	Otro:	
Áreas de experiencia profesional	DOCENCIA UNIVERSITARIA		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ()	5 a 10 años ()	10 años a mas (X)

II. Breve explicación del constructo

Según, Rodríguez (2020) la gestión del talento humano consiste en: identificar qué competencias profesionales, actitudes y aptitudes necesita reunir el personal para desempeñar correctamente cada uno de los puestos de trabajo.

“completamente relevante para evaluar la gestión del talento humano”. (puntaje 3).

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

b) Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 4: El ítem “No es coherente para evaluar la gestión del talento humano”. (puntaje 0), “poco coherente para evaluar la gestión del talento humano (puntaje 1), “coherente para evaluar la gestión del talento humano”. (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar la gestión del talento humano”. (puntaje 3).

<i>Nada coherente</i>	<i>Poco coherente</i>	<i>Coherente</i>	<i>Totalmente coherente</i>
0	1	2	3

c) Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3)

<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>
0	1	2	3

ITEMS		Relevancia	Coherente	Claridad	Sugerencias
PROCESO PARA INTEGRAR PERSONAS					
1	La empresa realiza un adecuado programa de inducción para la integración de los nuevos colaboradores.	0	1	2	
2	La empresa establece un cronograma para el programa de inducción.	0	1	2	
3	La empresa desarrolla los programas de inducción alineados a su puesto de trabajo.	0	1	2	
4	La empresa realiza un adecuado proceso de selección del personal.	0	1	2	
5	La empresa establece un cronograma para el proceso de selección del personal.	0	1	2	
6	La empresa realiza un adecuado proceso de reclutamiento del personal.	0	1	2	
7	La empresa establece un cronograma para el proceso de reclutamiento del personal.	0	1	2	
PROCESOS PARA DESARROLLAR A LAS PERSONAS					
8	La empresa aplica programas de capacitación.	0	1	2	
9	Se realiza programas de capacitación de forma de constante.	0	1	2	
10	La empresa realiza evaluaciones periódicas de desempeño.	0	1	2	
11	La evaluación de desempeño que realiza la empresa te permite mejorar.	0	1	2	
12	Se siente satisfecho con el proceso de Feedback que realiza la empresa.	0	1	2	
PROCESOS PARA RETENER PERSONAS					
13	Se realiza frecuentemente reuniones para mejorar las relaciones interpersonales.	0	1	2	
14	La empresa desarrolla actividades con frecuencia para promover las buenas relaciones entre compañeros.	0	1	2	
15	La empresa se preocupa por el bienestar y calidad de vida de cada trabajador.	0	1	2	

Las alternativas de respuesta van de 1 al 3 y tienen las siguientes expresiones:

0	1	2	3
Nada claro	Poco claro	Claro	Totalmente claro



FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 43226538

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado(a) experto (a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir el compromiso organizacional. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 15 ítems en tres criterios: relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombre y Apellido	DAVID BOÑON DIAZ		
Sexo:	Varón (X)	Mujer ()	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)			
Grado académico:	Bachiller ()	Magister (X)	Doctor ()
Área de formación académica	Clinica ()	Educativa (X)	Social ()
	Organizacional ()	Otro:	
Áreas de experiencia profesional	DOCENCIA UNIVERSITARIA		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ()	5 a 10 años ()	10 años a mas (X)

II. Breve explicación del constructo

Según, Betanzos y Paz (2020) el compromiso organizacional se da cuando: los colaboradores son comprometidos con la organización adaptando así, de algún modo, cierto grado de identificación y lealtad hacia los objetivos y valores organizacionales.

III. Criterios de Calificación

a) Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la autoestima se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada relevante para evaluar el compromiso organizacional”. (puntaje 0), “poco relevante para evaluar el compromiso organizacional”. (puntaje 1), “relevante para evaluar el compromiso organizacional”. (puntaje 2) y

“completamente relevante para evaluar el compromiso organizacional”.
(puntaje 3).

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

b) Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 4: El ítem “No es coherente para evaluar el compromiso organizacional”. (puntaje 0), “poco coherente para evaluar el compromiso organizacional”. (puntaje 1), “coherente para evaluar el compromiso organizacional”. (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar el compromiso organizacional”. (puntaje 3).

<i>Nada coherente</i>	<i>Poco coherente</i>	<i>Coherente</i>	<i>Totalmente coherente</i>
0	1	2	3

c) Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3)

<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>
0	1	2	3

ITEMS		Relevancia	Coherente	Claridad	Sugerencias					
COMPROMISO AFECTIVO										
1	Se siente identificado con su puesto de trabajo.	0	1	2	3	0	1	2	3	
2	Siente un alto nivel de motivación al realizar sus funciones.	0	1	2	3	0	1	2	3	
3	La empresa se preocupa por mantener motivados a sus colaboradores.	0	1	2	3	0	1	2	3	
4	La empresa realiza frecuentemente talleres motivacionales para sus colaboradores.	0	1	2	3	0	1	2	3	
5	La empresa reconoce el esfuerzo de los colaboradores.	0	1	2	3	0	1	2	3	
6	La empresa sabe reconocer la labor destacada de los colaboradores.	0	1	2	3	0	1	2	3	
COMPROMISO DE CONTINUIDAD										
7	La empresa establece políticas de promoción laboral internas.	0	1	2	3	0	1	2	3	
8	Las políticas de promoción internas consideran que son justas y parciales.	0	1	2	3	0	1	2	3	
9	Las políticas de promoción interna brindar oportunidad a todos los colaboradores.	0	1	2	3	0	1	2	3	
10	Se siente satisfecho con la remuneración percibida.	0	1	2	3	0	1	2	3	
11	La remuneración percibida está acorde con su puesto de trabajo.	0	1	2	3	0	1	2	3	
12	La empresa brinda estabilidad laboral.	0	1	2	3	0	1	2	3	
COMPROMISO NORMATIVO										
13	La empresa establece políticas de supervisión claras y precisas.	0	1	2	3	0	1	2	3	
14	Se actualizan las políticas de supervisión periódicamente para mejorar el desempeño.	0	1	2	3	0	1	2	3	
15	La empresa aplica sanciones cuando se incumple con las normas.	0	1	2	3	0	1	2	3	

Las alternativas de respuesta van de 1 al 3 y tienen las siguientes expresiones:

0	1	2	3
<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>



FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 43226538

Especialista/Experto 03: Mg. Saraí Nelly Samán Chingay.

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: CUESTIONARIO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado(a) experto (a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir la gestión del talento humano. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 15 ítems en tres criterios: relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombre y Apellido	SARAÍ NELLY SAMÁN CHINGAY		
Sexo:	Varón ()	Mujer (X)	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	7 Años		
Grado académico:	Bachiller ()	Magister (X)	Doctor ()
Área de formación académica	Clinica ()	Educativa ()	Social ()
	Organizacional (X)	Otro:	
Áreas de experiencia profesional	Financiera, Industrial, Académica		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años (X)	5 a 10 años ()	10 años a mas ()

II. Breve explicación del constructo

Según, Rodríguez (2020) la gestión del talento humano consiste en: identificar qué competencias profesionales, actitudes y aptitudes necesita reunir el personal para desempeñar correctamente cada uno de los puestos de trabajo.

III. Criterios de Calificación

a) Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la autoestima se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada relevante para evaluar la gestión del talento humano”. (puntaje 0), “poco relevante para evaluar la gestión del talento humano”. (puntaje 1), “relevante para evaluar la gestión del talento humano”. (puntaje 2) y

“completamente relevante para evaluar la gestión del talento humano”. (puntaje 3).

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

b) Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 4: El ítem “No es coherente para evaluar la gestión del talento humano”. (puntaje 0), “poco coherente para evaluar la gestión del talento humano (puntaje 1), “coherente para evaluar la gestión del talento humano”. (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar la gestión del talento humano”. (puntaje 3).

<i>Nada coherente</i>	<i>Poco coherente</i>	<i>Coherente</i>	<i>Totalmente coherente</i>
0	1	2	3

c) Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3)

<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>
0	1	2	3

ITEMS		Relevancia	Coherente	Claridad	Sugerencias					
PROCESO PARA INTEGRAR PERSONAS										
1	La empresa realiza un adecuado proceso de reclutamiento del personal.	0	1	2	3	0	1	2	3	
2	La empresa establece un cronograma para el proceso de reclutamiento del personal.	0	1	2	3	0	1	2	3	
3	La empresa realiza un adecuado proceso de selección del personal.	0	1	2	3	0	1	2	3	
4	La empresa establece un cronograma para el proceso de selección del personal.	0	1	2	3	0	1	2	3	
5	La empresa realiza un adecuado programa de inducción para la integración de los nuevos colaboradores.	0	1	2	3	0	1	2	3	
6	La empresa establece un cronograma para el programa de inducción.	0	1	2	3	0	1	2	3	
7	La empresa desarrolla los programas de inducción alineados a su puesto de trabajo.	0	1	2	3	0	1	2	3	
PROCESOS PARA DESARROLLAR A LAS PERSONAS										
8	La empresa aplica programas de capacitación.	0	1	2	3	0	1	2	3	
9	Se realiza programas de capacitación de forma de constante.	0	1	2	3	0	1	2	3	
10	La empresa realiza evaluaciones periódicas de desempeño.	0	1	2	3	0	1	2	3	
11	La evaluación de desempeño que realiza la empresa te permite mejorar.	0	1	2	3	0	1	2	3	
12	Se siente satisfecho con el proceso de Feedback que realiza la empresa.	0	1	2	3	0	1	2	3	
PROCESOS PARA RETENER PERSONAS										
13	Se realiza frecuentemente reuniones para mejorar las relaciones interpersonales.	0	1	2	3	0	1	2	3	
14	La empresa desarrolla actividades con frecuencia para promover las buenas relaciones entre compañeros.	0	1	2	3	0	1	2	3	
15	La empresa se preocupa por el bienestar y calidad de vida de cada trabajador.	0	1	2	3	0	1	2	3	

Las alternativas de respuesta van de 1 al 3 y tienen las siguientes expresiones:

0	1	2	3
Nada claro	Poco claro	Claro	Totalmente claro



FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 45650843

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado(a) experto (a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir el compromiso organizacional. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 15 ítems en tres criterios: relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombre y Apellido	SARAÍ NELLY SAMÁN CHINGAY		
Sexo:	Varón ()	Mujer (X)	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	7 años		
Grado académico:	Bachiller ()	Magister (X)	Doctor ()
Área de formación académica	Clinica ()	Educativa ()	Social ()
	Organizacional (X)	Otro:	
Áreas de experiencia profesional	Financiera, Industrial, Académica		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años (X)	5 a 10 años ()	10 años a mas ()

II. Breve explicación del constructo

Según, Betanzos y Paz (2020) el compromiso organizacional se da cuando: los colaboradores son comprometidos con la organización adaptando así, de algún modo, cierto grado de identificación y lealtad hacia los objetivos y valores organizacionales.

III. Criterios de Calificación

a) Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la autoestima se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada relevante para evaluar el compromiso organizacional”. (puntaje 0), “poco relevante para evaluar el compromiso organizacional”. (puntaje 1), “relevante para evaluar el compromiso organizacional”. (puntaje 2) y

“completamente relevante para evaluar el compromiso organizacional”. (puntaje 3).

<i>Nada relevante</i>	<i>Poco relevante</i>	<i>Relevante</i>	<i>Totalmente relevante</i>
0	1	2	3

b) Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 4: El ítem “No es coherente para evaluar el compromiso organizacional”. (puntaje 0), “poco coherente para evaluar el compromiso organizacional”. (puntaje 1), “coherente para evaluar el compromiso organizacional”. (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar el compromiso organizacional”. (puntaje 3).

<i>Nada coherente</i>	<i>Poco coherente</i>	<i>Coherente</i>	<i>Totalmente coherente</i>
0	1	2	3

c) Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3)

<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>
0	1	2	3

ITEMS		Relevancia	Coherente	Claridad	Sugerencias									
COMPROMISO AFECTIVO														
1	Se siente identificado con su puesto de trabajo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
2	Siente motivado al realizar sus funciones.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
3	La empresa se preocupa por mantener motivados a sus colaboradores.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
4	La empresa realiza frecuentemente talleres motivacionales para sus colaboradores.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
5	La empresa reconoce el esfuerzo de los colaboradores.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
6	La empresa sabe reconocer la labor destacada de los colaboradores.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
COMPROMISO DE CONTINUIDAD														
7	La empresa establece políticas de promoción laboral internas.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
8	Las políticas de promoción internas consideran que son justas y parciales.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
9	Las políticas de promoción interna brindar oportunidad a todos los colaboradores.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
10	Se siente satisfecho con la remuneración percibida.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
11	La remuneración percibida está acorde con su puesto de trabajo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
12	La empresa brinda estabilidad laboral.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
COMPROMISO NORMATIVO														
13	La empresa establece políticas de supervisión claras y precisas.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
14	Se actualizan las políticas de supervisión periódicamente para mejorar el desempeño.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
15	La empresa aplica sanciones cuando se incumple con las normas.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

Las alternativas de respuesta van de 1 al 3 y tienen las siguientes expresiones:

0	1	2	3
<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>


 FIRMA DEL EXPERTO

DNI: 45650843

ANEXO N° 4:

Coeficiente V AIKEN – Validez del Instrumento 1 – Gestión del Talento Humano.

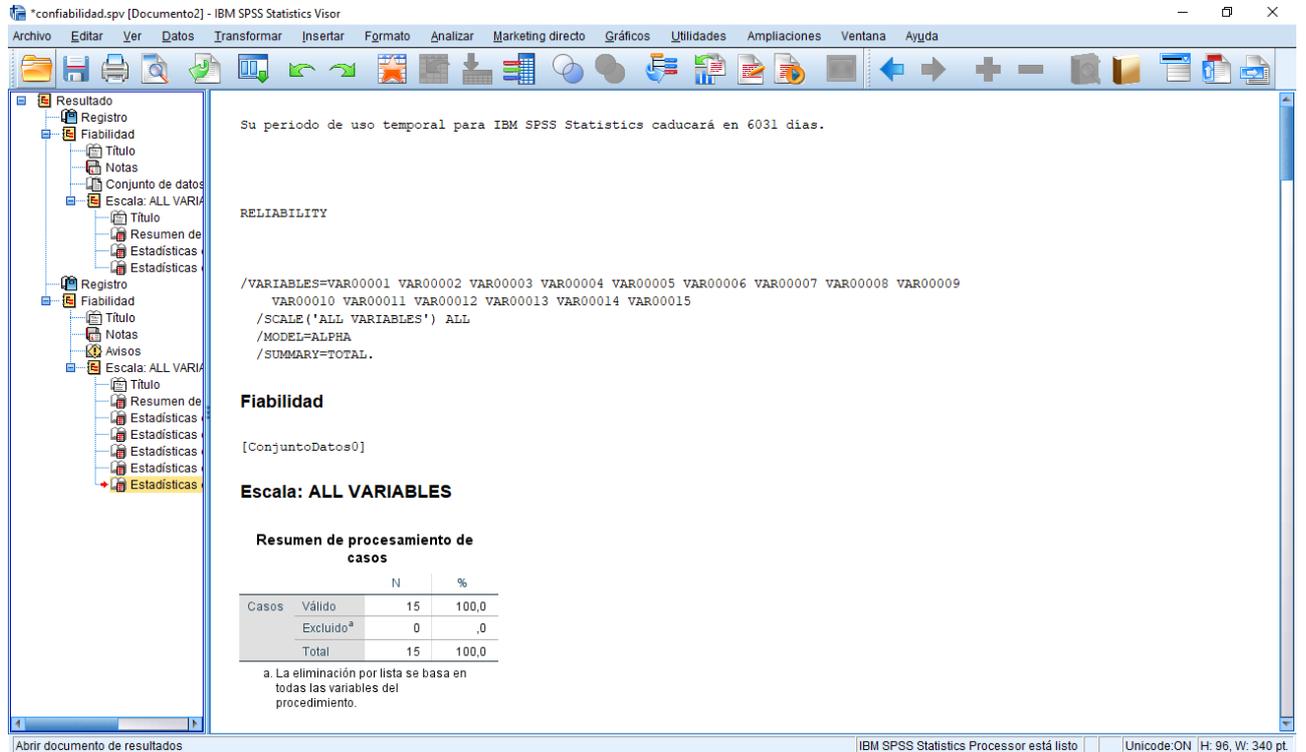
CUESTIONARIO 1		Validador 1			Validador 2			Validador 3			RESUMEN - TOTAL			Total	V de AIKEN	Condición
		rel	coh	clar	rel	coh	clar	rel	coh	clar	rel	coh	clar			
1	La empresa realiza un adecuado programa de inducción para la integración de los nuevos colaboradores.	2	3	2	3	3	3	3	3	3	8	9	8	25	0.93	Valido
2	La empresa establece un cronograma para el programa de inducción.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	27	1.00	Valido
3	La empresa desarrolla los programas de inducción alineados a su puesto de trabajo	2	3	2	3	3	3	3	3	3	8	9	8	25	0.93	Valido
4	La empresa realiza un adecuado proceso de selección del personal.	3	3	2	3	3	3	3	3	3	9	9	8	26	0.96	Valido
5	La empresa establece un cronograma para el proceso de selección del personal.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	27	1.00	Valido
6	La empresa realiza un adecuado proceso de reclutamiento del personal.	2	3	2	3	3	3	3	3	3	8	9	8	25	0.93	Valido
7	La empresa establece un cronograma para el proceso de reclutamiento del personal.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	27	1.00	Valido
8	La empresa aplica programas de capacitación.	3	3	2	3	3	3	3	3	3	9	9	8	26	0.96	Valido
9	Se realiza programas de capacitación de forma de constante.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	27	1.00	Valido
10	La empresa realiza evaluaciones periódicas de desempeño.	3	3	2	3	3	3	3	3	3	9	9	8	26	0.96	Valido
11	La evaluación de desempeño que realiza la empresa te permite mejorar.	2	3	2	3	3	3	3	3	3	8	9	8	25	0.93	Valido
12	Se siente satisfecho con el proceso de Feedback que realiza la empresa.	3	3	2	3	3	3	3	3	3	9	9	8	26	0.96	Valido
13	Se realiza frecuentemente reuniones para mejorar las relaciones interpersonales.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	27	1.00	Valido
14	La empresa desarrolla actividades con frecuencia para promover las buenas relaciones entre compañeros.	3	3	2	3	3	3	3	3	3	9	9	8	26	0.96	Valido
15	La empresa se preocupa por el bienestar y calidad de vida de cada trabajador.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	27	1.00	Valido
															0.97	Valido

Coeficiente V AIKEN – Validez del Instrumento 2 – Compromiso Organizacional

CUESTIONARIO 2		Validador 1			Validador 2			Validador 3			RESUMEN - TOTAL			Total	V de AIKEN	Condición
		rel	coh	clar	rel	coh	clar	rel	coh	clar	rel	coh	clar			
1	Se siente identificado con su puesto de trabajo.	3	3	2	3	3	3	3	3	3	9	9	8	26	0.96	Valido
2	Siente un alto nivel de motivación al realizar sus funciones.	2	3	2	3	3	3	3	3	3	8	9	8	25	0.93	Valido
3	La empresa se preocupa por mantener motivados a sus colaboradores.	3	3	2	2	3	3	3	3	3	8	9	8	25	0.93	Valido
4	La empresa realiza frecuentemente talleres motivacionales para sus colaboradores.	3	3	2	3	3	3	3	3	3	9	9	8	26	0.96	Valido
5	La empresa reconoce el esfuerzo de los colaboradores.	2	3	2	3	3	3	3	3	3	8	9	8	25	0.93	Valido
6	La empresa sabe reconocer la labor destacada de los colaboradores.	3	3	2	3	3	3	3	3	3	9	9	8	26	0.96	Valido
7	La empresa establece políticas de promoción laboral internas.	2	3	2	3	3	3	3	3	3	8	9	8	25	0.93	Valido
8	Las políticas de promoción internas consideran que son justas y parciales.	2	3	2	3	3	3	3	3	3	8	9	8	25	0.93	Valido
9	Las políticas de promoción interna brindar oportunidad a todos los colaboradores.	2	3	2	3	3	3	3	3	3	8	9	8	25	0.93	Valido
10	Se siente satisfecho con la remuneración percibida.	3	3	2	3	3	3	3	3	3	9	9	8	26	0.96	Valido
11	La remuneración percibida está acorde con su puesto de trabajo.	3	3	2	3	3	3	3	3	3	9	9	8	26	0.96	Valido
12	La empresa brinda estabilidad laboral.	3	3	2	3	3	3	3	3	3	9	9	8	26	0.96	Valido
13	La empresa establece políticas de supervisión claras y precisas.	3	3	2	3	3	3	3	3	3	9	9	8	26	0.96	Valido
14	Se actualizan las políticas de supervisión periódicamente para mejorar el desempeño.	2	3	2	3	3	3	3	3	3	8	9	8	25	0.93	Valido
15	La empresa aplica sanciones cuando se incumple con las normas.	3	3	2	3	3	3	3	3	3	9	9	8	26	0.96	Valido
															0.95	Valido

ANEXO N° 5:

Prueba piloto y Alfa de Cronbach



Su periodo de uso temporal para IBM SPSS Statistics caducará en 6031 días.

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
  
```

Fiabilidad

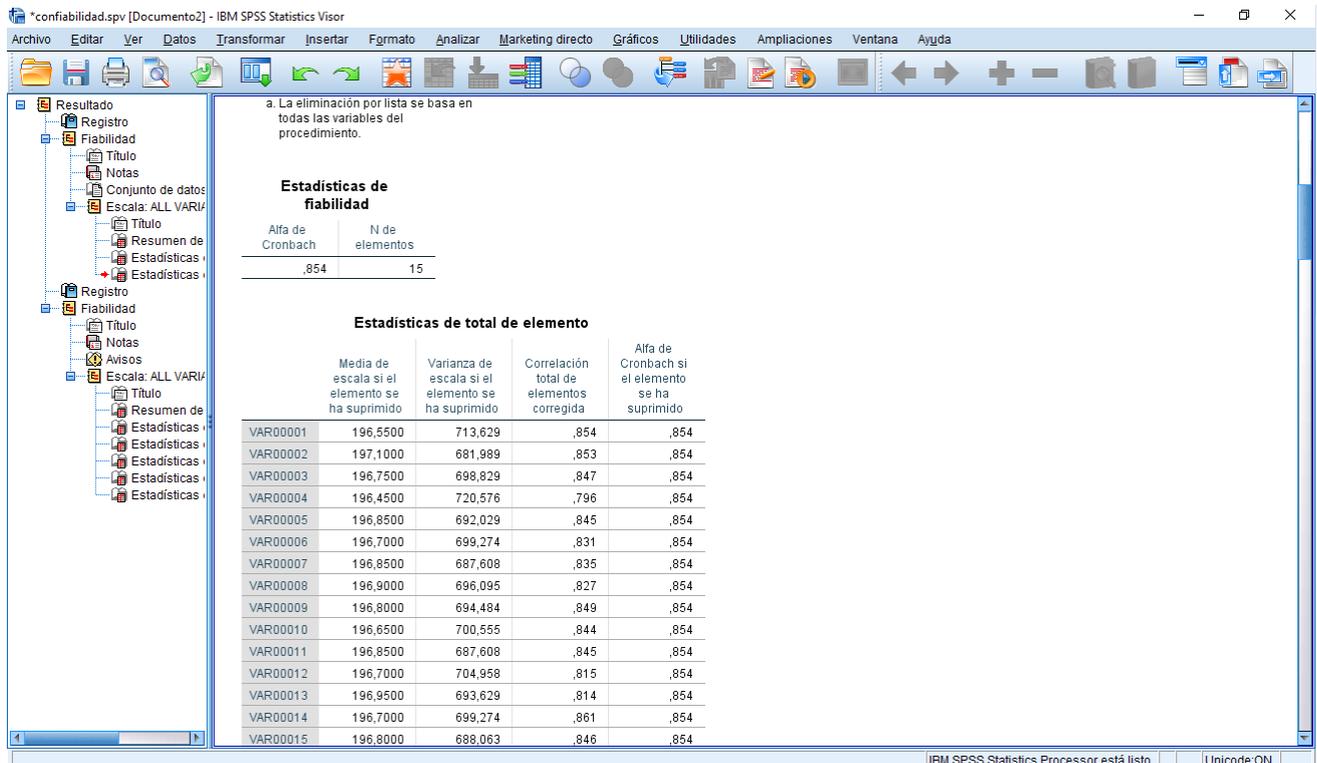
[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	
		N	%
	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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



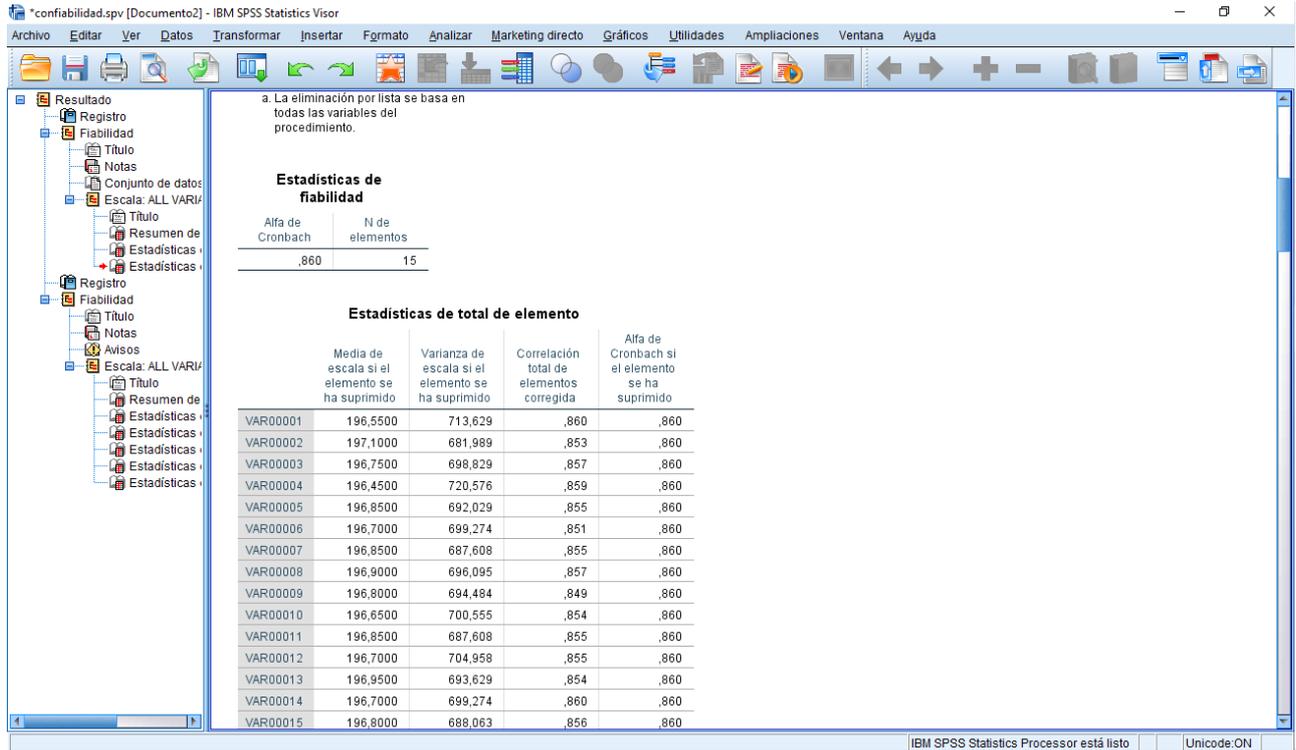
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	196,5500	713,629	,854	,854
VAR00002	197,1000	681,989	,853	,854
VAR00003	196,7500	698,829	,847	,854
VAR00004	196,4500	720,576	,796	,854
VAR00005	196,8500	692,029	,845	,854
VAR00006	196,7000	699,274	,831	,854
VAR00007	196,8500	687,608	,835	,854
VAR00008	196,9000	696,095	,827	,854
VAR00009	196,8000	694,484	,849	,854
VAR00010	196,6500	700,555	,844	,854
VAR00011	196,8500	687,608	,845	,854
VAR00012	196,7000	704,958	,815	,854
VAR00013	196,9500	693,629	,814	,854
VAR00014	196,7000	699,274	,861	,854
VAR00015	196,8000	688,063	,846	,854



ANEXO N° 6:

Base de datos para el procesamiento de resultados en SPSS.

*confialidad datos.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

31 : C37 Visible: 45 de 45 variables

	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	G12	G13	G14	G15
1	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00
2	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00
3	4,00	3,00	4,00	5,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00
4	4,00	3,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00
5	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
6	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00
7	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00
8	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00
9	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
10	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
11	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
12	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
13	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
14	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
15	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
16	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
17	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
18	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
19	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
20	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
21	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
22	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
23	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
24	5,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
25	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

Vista de datos Vista de variables

Abrir documento de datos IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

*confialidad datos.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

31 : C37 Visible: 45 de 45 variables

	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	G12	G13	G14	G15
26	5,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
27	4,00	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00
28	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
29	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
30	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
31	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
32	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
33	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
34	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00
35	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00
36	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00
37	5,00	5,00	4,00	3,00	5,00	3,00	5,00	4,00	5,00	2,00	4,00	1,00	3,00	5,00	4,00
38	5,00	5,00	4,00	3,00	5,00	3,00	5,00	4,00	5,00	2,00	4,00	1,00	3,00	5,00	4,00
39	5,00	5,00	4,00	3,00	5,00	3,00	5,00	4,00	5,00	2,00	4,00	1,00	3,00	5,00	4,00
40	5,00	5,00	4,00	3,00	5,00	3,00	5,00	4,00	5,00	2,00	4,00	1,00	3,00	5,00	4,00
41	5,00	5,00	4,00	3,00	5,00	3,00	5,00	4,00	5,00	2,00	4,00	1,00	3,00	5,00	4,00
42	5,00	5,00	4,00	3,00	5,00	3,00	5,00	4,00	5,00	2,00	4,00	1,00	3,00	5,00	4,00
43	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00	4,00	5,00	2,00	4,00	1,00	3,00	5,00	4,00
44	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00	3,00	5,00	2,00	4,00	1,00	1,00	5,00	4,00
45	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00	3,00	5,00	2,00	4,00	1,00	1,00	5,00	4,00
46	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00	1,00	1,00	5,00	4,00
47	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00	1,00	1,00	5,00	4,00
48	5,00	5,00	4,00	2,00	4,00	3,00	5,00	3,00	4,00	5,00	4,00	1,00	1,00	5,00	4,00
49	5,00	5,00	4,00	2,00	4,00	3,00	5,00	3,00	4,00	5,00	4,00	1,00	1,00	5,00	4,00
50	5,00	5,00	4,00	2,00	4,00	3,00	5,00	3,00	4,00	5,00	4,00	1,00	1,00	3,00	4,00

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

73 : C20

Visible: 45 de 45 variables

	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	G12	G13	G14	G15
51	5,00	5,00	4,00	2,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	1,00	1,00	3,00	4,00
52	5,00	5,00	4,00	2,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	1,00	1,00	3,00	4,00
53	5,00	5,00	4,00	2,00	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	5,00	4,00	1,00	1,00	3,00	4,00
54	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	3,00	5,00	4,00	3,00	1,00	3,00	4,00
55	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	3,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	1,00	3,00	4,00
56	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	1,00	3,00	4,00
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75

Vista de datos Vista de variables

Abriendo documento de datos IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

31 : C37

Visible: 45 de 45 variables

	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22	C23	C24	C25	C26	C27	C28	C29	C30
1	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	1,00	3,00	3,00
2	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	1,00	3,00	3,00
3	4,00	3,00	2,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00
4	4,00	4,00	2,00	2,00	3,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00
5	5,00	4,00	2,00	2,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00
6	5,00	4,00	2,00	2,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	3,00	4,00	4,00
7	5,00	5,00	2,00	2,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00
8	5,00	5,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00
9	5,00	5,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00
10	5,00	5,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00
11	5,00	5,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00
12	5,00	5,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00
13	5,00	5,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00
14	5,00	5,00	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00
15	5,00	5,00	3,00	2,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00
16	5,00	5,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00
17	5,00	5,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00
18	5,00	5,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00
19	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00
20	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00
21	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
22	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
23	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
24	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
25	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

Vista de datos Vista de variables

Abriendo documento de datos IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

31 : C37 Visible: 45 de 45 variables

	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22	C23	C24	C25	C26	C27	C28	C29	C30
26	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00
27	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
28	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
29	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
30	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
31	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
32	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
33	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
34	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00
35	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00
36	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00
37	3,00	1,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
38	3,00	1,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
39	3,00	1,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
40	3,00	1,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
41	3,00	1,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
42	3,00	1,00	5,00	5,00	4,00	5,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
43	3,00	1,00	5,00	4,00	4,00	5,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
44	3,00	1,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
45	3,00	1,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
46	3,00	1,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
47	3,00	1,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
48	3,00	1,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
49	3,00	2,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
50	3,00	2,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

31 : C37 Visible: 45 de 45 variables

	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22	C23	C24	C25	C26	C27	C28	C29	C30
51	3,00	2,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
52	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
53	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
54	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
55	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
56	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

ANEXO N° 7:

Base de datos en Excel.

VARIABLES	Gestión del Talento Humano																			
	Proceso para integrar personas							Suma V1.D1	Proceso para desarrollar a las personas					Suma V1.D2	Proceso para retener pesonas			Suma V1.D3	Σ de la variable de Gestión del Talento Humano.	
	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7		Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12		Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15			
Encuesta 1	4	2	3	4	3	4	2	22	3	3	3	3	3	15	2	2	2	6	43	
Encuesta 2	4	2	3	4	3	4	2	22	3	4	3	3	3	16	3	2	2	7	45	
Encuesta 3	4	3	4	5	4	5	3	28	3	4	3	3	3	16	3	2	2	7	51	
Encuesta 4	4	3	4	5	4	5	3	28	4	5	3	4	4	20	4	2	2	8	56	
Encuesta 5	5	4	4	5	4	5	4	31	4	5	3	4	4	20	4	2	2	8	59	
Encuesta 6	5	4	4	5	4	5	4	31	4	5	3	4	4	20	4	2	2	8	59	
Encuesta 7	5	4	5	5	5	5	4	33	4	5	3	4	5	21	5	2	2	9	63	
Encuesta 8	5	4	5	5	5	5	4	33	4	5	4	5	5	23	5	2	2	9	65	
Encuesta 9	5	4	5	5	5	5	4	33	5	5	4	5	5	24	5	2	2	9	66	
Encuesta 10	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	5	24	5	2	2	9	68	
Encuesta 11	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	5	24	5	2	2	9	68	
Encuesta 12	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	5	24	5	2	2	9	68	
Encuesta 13	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	5	24	5	2	2	9	68	
Encuesta 14	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	5	24	5	2	2	9	68	
Encuesta 15	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	5	24	5	3	2	10	69	
Encuesta 16	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	3	4	4	20	3	4	4	11	66	
Encuesta 17	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	3	4	5	21	3	4	5	12	68	
Encuesta 18	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	4	5	5	23	4	5	5	14	72	
Encuesta 19	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	5	24	4	5	5	14	73	
Encuesta 20	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	4	5	5	24	4	5	5	14	66	
Encuesta 21	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	4	5	5	24	4	5	5	14	66	
Encuesta 22	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	4	5	5	24	4	5	5	14	66	
Encuesta 23	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	4	5	5	24	4	5	5	14	66	
Encuesta 24	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	4	5	5	24	4	5	5	14	66	
Encuesta 25	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	68	
Encuesta 26	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	68	
Encuesta 27	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	68	
Encuesta 28	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	68	
Encuesta 29	3	3	3	3	2	2	2	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	58	
Encuesta 30	3	3	3	3	2	2	2	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	58	

Encuesta 31	3	3	3	3	2	2	2	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	58
Encuesta 32	3	3	3	3	2	2	2	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	58
Encuesta 33	3	3	3	3	2	2	2	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	58
Encuesta 34	3	3	3	3	2	2	2	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	58
Encuesta 35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	75
Encuesta 36	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	67
Encuesta 37	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	67
Encuesta 38	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	67
Encuesta 39	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	67
Encuesta 40	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	67
Encuesta 41	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	67
Encuesta 42	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	67
Encuesta 43	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	67
Encuesta 44	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	67
Encuesta 45	5	5	5	5	5	5	5	35	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	59
Encuesta 46	5	5	5	5	5	5	5	35	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	59
Encuesta 47	5	5	5	5	5	5	5	35	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	59
Encuesta 48	5	5	5	5	5	5	5	35	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	59
Encuesta 49	5	5	5	5	5	5	5	35	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	59
Encuesta 50	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	75
Encuesta 51	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	75
Encuesta 52	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	68
Encuesta 53	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	68
Encuesta 54	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	75
Encuesta 55	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	75
Encuesta 56	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	75

Compromiso Organizacional																				
Compromiso afectivo						Suma V1.D1	Compromiso de continuidad						Suma V1.D2	Compromiso normativo				Suma V1.D3	Σ de la variable de Compromiso Organizacional	
Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6		Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12		Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15			
3	3	3	4	1	3	17	3	4	2	3	4	3	19	4	3	4	4	15	51	
3	3	3	4	1	3	17	3	4	2	3	4	3	19	4	3	4	4	15	51	
4	4	3	4	2	3	20	4	4	3	3	4	4	22	4	4	4	4	16	58	
4	4	4	5	3	4	24	4	4	3	4	4	4	23	5	4	4	5	18	65	
4	4	4	5	3	4	24	5	5	3	4	5	5	27	5	4	5	5	19	70	
4	4	5	5	3	4	25	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	20	73	
4	4	5	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	20	75	
5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	20	77	
5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	20	78	
5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	79	
5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	79	
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	80	
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	80	
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	80	
4	4	5	5	4	5	27	4	4	3	3	4	4	22	4	3	4	4	15	64	
5	5	5	5	4	5	29	4	4	3	4	4	4	23	4	3	4	4	15	67	
5	5	5	5	4	5	29	5	5	3	4	5	5	27	4	4	4	4	16	72	
5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	4	5	5	28	5	4	4	5	18	75	
5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	4	5	5	28	5	4	5	5	19	76	
5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	20	77	
5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	20	79	
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	80	
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	80	
4	4	5	5	4	5	27	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	77	
5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	79	
5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	79	
5	5	5	5	4	5	29	4	4	3	3	4	4	22	5	5	5	5	20	71	
5	5	5	5	4	5	29	4	4	3	3	4	4	22	5	5	5	5	20	71	
5	5	5	5	4	5	29	4	4	3	4	4	4	23	5	5	5	5	20	72	

5	5	5	5	5	5	30	5	5	3	4	5	5	27	4	3	4	4	15	72
5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	5	5	28	4	3	4	4	15	73
4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	5	5	28	4	4	4	4	16	68
4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	5	5	28	5	4	4	5	18	70
4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	5	5	5	29	5	4	5	5	19	72
4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	74
4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	74
4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	74
3	3	3	3	2	2	16	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	66
3	3	3	3	2	2	16	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	66
3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	3	3	3	18	5	5	5	5	20	54
3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	3	3	3	18	5	5	5	5	20	54
3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	3	3	3	18	5	5	5	5	20	54
3	3	3	3	2	2	16	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	20	64
3	3	3	3	2	2	16	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	20	64
5	5	5	4	4	4	27	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	20	75
5	5	5	4	4	4	27	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	20	75
5	5	5	4	4	4	27	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	20	75
5	5	5	4	4	4	27	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	20	75
5	5	5	4	4	4	27	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	20	75
5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	77
5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	77
5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	77
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	80