



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
EMPRESARIALES Y PEDAGÓGICAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL

TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL
COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL
DE PROMART, MOQUEGUA, 2022**

PRESENTADO POR:

**BACH. BIANCA YESENIA ESTEBA MAMANI
BACH. CLAUDIA CRISTEL ALVAREZ AQUINO**

ASESOR:

MGR. JAIME SERAPIO CARPIO BANDA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

INGENIERO COMERCIAL

MOQUEGUA - PERÚ

2023

ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DEL JURADO	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
ÍNDICE DE CONTENIDO	V
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	12
1.2. Definición del Problema.....	16
1.2.1. Problema general.....	16
1.2.2. Problemas específicos.....	16
1.3. Objetivos de la investigación. –	17
1.3.1. Objetivo General.....	17
1.3.2. Objetivos específicos:	17
1.4. Justificación e importancia de la investigación.....	17
1.5. Variables. Operacionalización.....	19
1.6. Hipótesis de investigación. -	20
1.6.1. Hipótesis general.....	20
1.6.2. Hipótesis específicas:	20
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedente de la investigación.....	21
2.2. Bases teóricas.....	28
2.2.1. Variable 1: Gestión del talento humano	28

2.2.1.1.	Dimensiones de la gestión del talento humano	38
2.2.2.	Variable 2: Compromiso organizacional	41
2.2.2.1.	Dimensiones del compromiso organizacional	45
2.3.	Marco conceptual	48
CAPÍTULO III: MÉTODO		51
3.1.	Tipo de investigación.	51
3.2.	Diseño de investigación.	51
3.3.	Población y muestra.....	52
3.3.1.	Población.....	52
3.3.2.	Muestra.....	52
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	53
3.4.1.	Técnica	53
3.4.2.	Instrumento	53
3.5.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.	54
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS		55
4.1.	Presentación de resultados por variables.....	55
4.2.	Contrastación de hipótesis.	63
4.3.	Discusión de resultados.	67
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		71
5.1.	Conclusiones.	71
5.2.	Recomendaciones.....	72
BIBLIOGRAFÍA.....		73
ANEXOS:.....		78

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

TABLA 1	19
TABLA 2	55
TABLA 3	56
TABLA 4	57
TABLA 5	58
TABLA 6	59
TABLA 7	60
TABLA 8	61
TABLA 9	62
TABLA 10.	63
TABLA 11.	64
TABLA 12.	65
TABLA 13.	66
FIGURA 1	55
FIGURA 2	56
FIGURA 3	57
FIGURA 4	58
FIGURA 5	59
FIGURA 6	60
FIGURA 7	61
FIGURA 8	62

RESUMEN

El recurso más valioso que tenemos en América Latina y que hasta el momento hemos desaprovechado es el talento humano, las personas son económicamente el recurso más valioso, lo interesante es que, aunque es esta la realidad no lo hemos sabido revalorar, en la presente investigación se trabaja la variable talento humano, y como es la empresa trabaja la capacitación, mejora personal y profesional, así como las políticas de trabajo, fomentando dentro de sus colaboradores el compromiso, el espíritu de pertenencia y el trabajo en equipo.

En el Capítulo I: Se tiene la realidad problemática institucional y como el talento humano es considerado a nivel internacional, y los estudios previos en lo que se basan los autores.

En el Capítulo II: Se presentan las bases teóricas, el nacimiento y reconocimiento del concepto, así como estudios e investigación más actualizadas al contexto.

En el Capítulo III: Se muestran los resultados de los datos obtenidos en el trabajo de campo, cada una de esta información ha sido transformada e interpretada para mayor entendimiento y análisis.

En el Capítulo IV: Es la calendarización del trabajo de investigación y el presupuesto al que se recurre.

Palabras claves: talento humano, colaboradores, eficiente, habilidades, responsabilidad.

ABSTRACT

El recurso más valioso que tenemos en América Latina y que hasta el momento hemos desaprovechado es el talento humano, las personas son económicamente el recurso más valioso, lo interesante es que, aunque es esta la realidad no lo hemos sabido revalorar, en la presente investigación se trabaja la variable talento humano, y como es la empresa trabaja la capacitación, mejora personal y profesional, así como las políticas de trabajo, fomentando dentro de sus colaboradores el compromiso, el espíritu de pertenencia y el trabajo en equipo.

En el Capítulo I: Se tiene la realidad problemática institucional y como el talento humano es considerado a nivel internacional, y los estudios previos en lo que se basan los autores.

En el Capítulo II: Se presentan las bases teóricas, el nacimiento y reconocimiento del concepto, así como estudios e investigación más actualizados al contexto.

En el Capítulo III: Se muestran los resultados de los datos obtenidos en el trabajo de campo, cada una de esta información ha sido transformada e interpretada para mayor comprensión y análisis.

En el Capítulo IV: Es la calendarización del trabajo de investigación y el presupuesto al que se recurre.

Keywords: human talent, collaborators, efficient, skills, responsibility.

INTRODUCCIÓN

Un sistema de gestión es un conjunto de políticas conceptos y prácticas coherentes entre sí con el propósito de alcanzar objetivos organizacionales de la empresa de manera eficiente y eficaz con un sistema de gestión porque el consumo humano su mano en este caso el Talento humano por lo tanto en ambos casos es pertinente saber que es un sistema de gestión para poder coordinar bien estos aspectos dentro de la organización acá nos está diciendo un sistema de gestión de un conjunto de políticas conceptos y prácticas coherentes entre sí y tienen un propósito el cual es alcanzar los objetivos organizacionales recuerden que hay objetivos generales departamentales particulares operacionales y que esto tienen un requisito por lo tanto es importante saber que es un sistema de gestión.

El recurso humano es uno de los medios con los que cuentan las organizaciones para realizar sus tareas y lograr sus objetivos esto es los bienes o servicios que se consumen para la realización de las actividades organizacionales es decir que los recursos son aquellos con los que cuenta la empresa para el logro de sus objetivos, dentro de la definición de administración está que uno de sus propósitos es la coordinación eficiente y eficaz de los recursos de un grupo social en este caso de una organización. Existen diferentes tipos de recursos pero el propósito o su razón de ser es que soporte a la conservación de los objetivos, son los que se utilizan día a día en la operación de la organización, hay diferentes tipos de recursos organizacionales entre ellos, el recurso humano a lo que es el personal y su papel en los niveles jerárquicos es decir qué función realizan las personas en la organización en cada uno de sus niveles alto o gerencial, el medio o departamental y operacional, el capital del que se dispone para la operación diaria de la organización es decir el dinero, el recurso, el inventario líquido que se dispone para la operación diaria de organización; también, se encuentran los recursos mercadológicos que son aquellos medios por los cuales la organización localiza entre el contacto e influye en sus clientes usuarios es decir todo aquellos medios todas aquellas formas por las cuales la organización entra en contacto.

Esta es una relación con el cliente ya sea a través de software de manejo de personal o manejo del cliente a través de actividades que se realicen periódicamente de promociones de envíos de correo de invitaciones todos esos medios por los

cuales la organización tiene un contacto con el cliente tenemos recursos administrativos que son los medios con los cuales se planea, organizan, dirige y controlar las actividades de organización. Claramente el proceso administrativo es planear, organizar, dirigir y controlar con el propósito de alcanzar los objetivos organizacionales son todos los medios por los cuales la empresa hace uso para lograr que el proceso administrativo día a día funcione.

El compromiso organizacional es la manera en que un colaborador se identifica y se siente parte de la empresa, se identificó por ejemplo con las políticas con sus valores con su misión con su visión y hago a través de mi trabajo que la empresa logre sus objetivos y en este punto algo muy importante es tener en cuenta que absolutamente todos los colaboradores son importantes para que la empresa logre sus objetivos todos los colaboradores desde las diferentes áreas y desde los diferentes puestos aportan con su trabajo algo para que la empresa alcance sus objetivos y ahora que sabemos que nuestro trabajo es importante, existen formas de medir o demostrar el compromiso organizacional y podemos demostrar el compromiso de diferentes formas una es aportando siempre ideas a mi área tengo que procurar que la generación de ideas sea una cualidad como colaborador, otra de las formas es siendo un colaborador puntual, un colaborador honesto, un colaborador por sobre todo íntegro respetuoso de las normas de seguridad y de bioseguridad. El beneficio para el colaborador comprometido, se debe tener en cuenta en este punto que este tipo de colaboradores tienen mucha más posibilidad de promoción interna. Además de que pueda crecer en experiencia y mayores habilidades, ya que siempre están dispuestos a ofrecer algún tipo de ayuda o siempre están dispuestos a brindar su cooperación a la empresa.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática.

La razón por la cual muchas de las empresas hoy en día logran llegar al éxito, se debe gracias a la estrategia de crear una conexión entre los colaboradores y la empresa, esto es a través de un arduo trabajo con programas, capacitaciones y demás actividades que les permitan a los colaboradores sentirse satisfechos, contentos e importantes dentro de la empresa donde laboran. Todas las actividades que realiza la empresa para generar este vínculo entre ambos trae consigo los resultados productivos para ella en los cuales los más notorios y evidentes son los siguientes: mayor eficiencia en la productividad, incremento de la rentabilidad, conseguir un posicionamiento adecuado en el mercado y finalmente superar todas las dificultades y ganar todas las batallas que se tenga con las empresas competidoras en el mercado.

La gestión del talento humano dentro de una organización está relacionada directamente con el término gestionar el cual se trata de realizar todas aquellas actividades que permitan conocer y analizar el desempeño que ejerce cada colaborador; así mismo el conocer este desempeño permitirá poder recompensar de la manera adecuada y debida a cada colaborador según sea el resultado que se obtenga, si los resultados son positivos y altos la recompensa generada para el colaborador sería: alargar el tiempo de contratación , incrementar los incentivos monetarios, premiar a través de regalos oportunos, entre otros. Finalmente,

las actividades realizadas por las empresas tienen la finalidad muy aparte de generar el vínculo también de obligar de manera consciente y responsable a que el colaborador cumpla con sus funciones y obligaciones según lo dispuesto en su contrato; haciendo caso a cada una de las normas, políticas y reglas que se hayan establecido en la empresa.

La gestión del talento humano en un nivel internacional según los autores Ramírez et al. (2019) hacen mención a que este tipo de gestión permite a las organizaciones producir una mejora eficaz e inmediata en cada actividad que realizan los colaboradores, debido a la importancia que radica en que los colaboradores puedan llegar a desarrollar y aplicar sus habilidades, conocimientos y Experiencias en dichas actividades. Todo ello finalmente consigue beneficiar a la organización brindándole un triunfo asegurado con la competencia. Según recientes estudios realizados a empresas internacionales dan a conocer que una buena gestión efectuada por el personal trae un gran impacto en estas organizaciones brindándoles facilidades para conseguir estrategias que le permitan poder fortalecerse y cumplir con cada una de sus metas. En especial en Sudamérica se conoce que las organizaciones hacen un especial hincapié en implementar estrategias que le permita a su personal generar un efecto positivo dentro de cada organización logrando alcanzar el cumplimiento total de los objetivos de cada organización

Por otra parte, se conoce la opinión de los autores Cuesta y Valencia (2018), en El País de Cuba en donde mencionan que esta gestión ha logrado permitir la conservación del crecimiento iniciado a partir del siglo XX, hasta la actualidad. Boston Consulting Group comenta la importancia de entender esta gestión, y la potencia que tiene implementar esto para cumplir cada objetivo; debido a que esta gestión se enfoca directamente en el compromiso que debe generarse de manera voluntaria en los colaboradores para el lugar donde laboran, al sentirse comprometido un personal va a mejorar evidentemente su desempeño y esto a la larga beneficiará económicamente a cada organización, razón por la cual es

importante que se logre entender y comprender que la gestión del talento humano logra generar que la organización tenga éxito .

Asimismo, Aguilar y Acosta (2020) en México, menciona de manera muy detallada que dentro de las organizaciones la idea principal es buscar encontrar el potencial que tiene cada personal y así esto puede ser aplicado de manera correcta para cada actividad y puesto de trabajo con la única finalidad de que las organizaciones logren introducirse en el mercado a través de la utilización de este potencial del personal convirtiéndolo esto como una estrategia. Finalmente, esta resulta ser una de las estrategias más prácticas descubiertas debido, aquí esto facilita el cumplimiento de los objetivos y el éxito de las organizaciones. Actualmente existen muchos desafíos los cuales han sido dispuestos por las demandas para sus ofertantes es decir para las organizaciones en donde se ha visto que estas enfrentan estos desafíos haciendo uso del talento humano.

Actualmente en nuestro país se dio a conocer la existencia de una deficiente incidencia en la relevancia de la gestión del talento humano lo cual es evidenciado a través de la productividad que efectúa cada organización , también se conoce al impacto que se forma por la existencia de empresas informales Y también en donde se conoce la existencia de empresas que netamente se enfocan en conseguir obtener ganancias monetarias sin contemplar la importancia de esta gestión; por todo ello, se logra comprender que la reducción de costos está completamente vinculada con los colaboradores. Según Gestión (2021), da a conocer las cifras obtenidas por el análisis realizado en el Instituto Nacional de Estadística e informática 2019 en donde claramente evidencia que existe una alta tasa de informalidad por parte de aquellas personas que aún no se han constituido superando el 70%, Mientras tanto también se muestra que en el año siguiente esta cifra se incrementó hasta en un 20%. Otros autores dan a conocer que en un 69% las organizaciones no llegan a desarrollar esta gestión ni tocan este tema con los altos directivos de cada organización; sí no, por el contrario, estos llegan a excluir este tema de toda la organización. Como consecuencia de estos en el Perú existe

solamente el 14% del total de las empresas que consideran esta gestión como importante y pretenden incentivar el desarrollo de esta para generar un bienestar general en todos los involucrados con las actividades que la empresa desarrolla.

Si una organización logra conseguir que su personal se involucre con el cumplimiento de los objetivos a tal grado que todos sus esfuerzos estén encaminados solamente a ese propósito, claramente el resultado que tendrá la organización será llegar al éxito y ser cada vez más rentable. El diario El peruano (2017) da a conocer su manifestación en donde expresa que los trabajadores peruanos tienen la ideología de mantener un compromiso con sus empleadores y el generarse este compromiso que se mantenga. Según gestión 2016 el Perú es 1 de los pocos países que ha alcanzado conseguir un 74% de las organizaciones que tienen mayor compromiso en sus procesos por parte de sus colaboradores.

A nivel local, en la región de Moquegua existe una empresa que tiene denominación promart la cual según información obtenida da a conocer que tiene un manejo deficiente, este manejo se refiere a la gestión del talento humano es ocasionado por la inexistencia de capacitaciones oportunas y adecuadas en sus tiempos; es decir, existe capacitaciones que se dan a los trabajadores dentro de esta empresa, pero lamentablemente en ejecución de la práctica de estas capacitaciones no son tomadas en cuenta para darlas al ingreso de cada jornada laboral, por lo que también se obvia tomar temas importantes que permitan informar al personal y finalmente lo que todo esto promueve es la falta de desarrollo de habilidades que permitan al personal poder trabajar de manera eficiente en el cumplimiento de sus funciones y obligaciones en su centro de trabajo. Existen algunos resultados que se han visualizado notablemente por la falta de gestión del talento humano lo cual han sido las siguientes: exceso de demora en la Atención al Cliente, falta de creatividad, personal desmotivado, incumplimiento con las metas y deserción total de los objetivos. Según la información obtenida del personal de la empresa se encontró que el

personal no cuenta con las actitudes adecuadas que le permitan tener un buen desempeño laboral, también se conoce la existencia de diversos enfrentamientos y por lo tanto la presencia de un inadecuado clima laboral, la existencia de una alta rotación de personal (esta rotación se debe a que el personal no se siente recompensado ni remunerado hoy de una manera equitativa según los servicios que brinda), y finalmente una exigencia total al personal para que cumpla con las metas. Por todo lo expuesto anteriormente se conoce que el personal no está comprometido con la empresa, por lo tanto, no se ha logrado identificar con la empresa, por lo que simplemente el personal se limita a cumplir con su horario laboral designado y no es de su interés que se cumplan las metas.

1.2. Definición del Problema.

1.2.1. Problema general.

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de Promart, Moquegua, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo del personal de Promart, Moquegua, 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad del personal de Promart, Moquegua, 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo del personal de Promart, Moquegua, 2022?

1.3. Objetivos de la investigación. –

1.3.1. Objetivo General.

Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de Promart, Moquegua, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos:

- Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo del personal de Promart, Moquegua, 2022.
- Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad del personal de Promart, Moquegua, 2022.
- Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo del personal de Promart, Moquegua, 2022.

1.4. Justificación e importancia de la investigación

Justificación teórica

La investigación tiene una justificación teórica la cual es inducida por la participación de elementos teóricos los cuales están consignados y en fundamentar clasificar y caracterizar las variables de la investigación, estos elementos teóricos permitirán poder sustentar los lineamientos teóricos existentes.

Justificación practica

La justificación práctica de la investigación se debe a la determinación de la relación entre las variables de investigación, las cuales podrán dar a conocer nuevas estrategias que le permitan al personal de la empresa poder orientarse y comprometerse con la empresa, todo con la finalidad de

generar un bienestar entre ambas partes y que ambos puedan ser recompensados y beneficiados.

Justificación metodológica

La justificación metodológica que se encuentra en la presente investigación es en base a conseguir validez y confiabilidad de todos los datos estadísticos que sean procedentes hoy del proceso de recolección de información. La información recolectada ha sido procesada a nivel descriptivo e inferencial a los cuales se les aplica instrumentos para poder medir el nivel de percepción que tengan los trabajadores de la empresa Promart; siendo tomado como instrumento el cuestionario. Una vez culminada con la fase de elaboración y estructurado de manera adecuada el instrumento se procede a llevar a juicio de expertos para que estos puedan dar la validez y confiabilidad necesaria del caso.

1.5. Variables. Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Gestión del talento humano	Briones y Gonzales (2019) dan a conocer su opinión respecto al concepto de esta variable en donde mencionan claramente que es conocer, entender y saber escuchar a las personas que realizan actividades con la finalidad de cumplir sus funciones y obligaciones dentro de una institución o empresa; saber identificar qué talento posee una persona es de suma importancia ya que esto le permitirá a la empresa poder hacer uso de manera adecuado de este talento y así lograr incrementar sus beneficios.	Se medirá esta variable por medio de un cuestionario que constituye 20 interrogantes, tomando en cuenta tres dimensiones.	1. Selección de personas 2. Capacitación de personas 3. Desarrollo de personas	1.1. Información de candidatos	1-2	Ordinal
				1.2. Pruebas de selección	3-4-5	
				1.3. Costos de contratación	6-7	
Variable 2: Compromiso organizacional	Robbins y Judge (2017), dan a conocer que el concepto para estos autores es un sentimiento de apego el cual es expresado mediante acciones donde se refleja la lealtad y la honestidad; además, de hacerlos ser al personal de una organización más activos, participativos en las actividades y en las metas que se plantean dentro de la organización.	La medición de la variable será enfocada directamente en 20 ítems los cuales tendrán la participación de las 3 dimensiones respectivas de esta variable.	1. Compromiso afectivo	2.1. Uso de recursos	8-9	Ordinal
				2.2. Evaluación de personal	10-11-12	
				3.1. Oportunidades de superación	13-14-15	
			2. Compromiso de continuidad	3.2. Uso de tecnologías	16-17	
				3.3. Consideración	18-19-20	
				1.1. Sentimiento de felicidad	1-2	
			3. Compromiso normativo	1.2. Valorización de la organización	3-4	
				1.3. Emoción	5-6-7	
				2.1. Costumbre en la organización	8-9	
	2.2. Alternativas inexistentes	10-11				
	2.3. Tiempo	12-13-14				
	3.1. Deber	15-16-17				
	3.2. Lealtad	18-19-20				

Nota. Elaboración propia

1.6. Hipótesis de investigación. -

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de Promart, Moquegua, 2022.

1.6.2. Hipótesis específicas:

- Existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo del personal de Promart, Moquegua, 2022.
- Existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad del personal de Promart, Moquegua, 2022.
- Existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo del personal de Promart, Moquegua, 2022.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedente de la investigación.

A nivel internacional:

Blanco y Vera (2019), realizaron la investigación de un artículo en donde pusieron a disposición como tema principal la gestión del talento humano en servicios de Barranquilla Colombia; y como objetivo de la investigación consideraron prudente en lograr identificar cuáles eran las necesidades que tenía en la gestión del talento humano dentro de las pymes del sector de servicios. Para todo ello fue indispensable la elección de la metodología que se aplicaría en la investigación en donde según los autores estos dieron a conocer que su elección fue hacer uso de un enfoque cuantitativo con una investigación de tipo descriptivo; además, de ser correlacional; en dónde se asumió la suma de 30 empresas pertenecientes a este sector para considerarlos como muestra de la investigación a los que se les aplicando los instrumentos y las técnicas de recolección de información para poder encontrar cuáles eran estas necesidades. Los resultados hallados dan a conocer que existe gran necesidad en mejorar las decisiones que toman los trabajadores que influyen de manera directa en el desempeño laboral de ellos mismos, afectando directamente los resultados de las empresas dentro del mercado en donde desarrollan sus servicios. Por lo que se llega a concluir que, si se implementa un modelo que permita poder encaminar de manera eficiente todos los procesos y se permite valorar al trabajador como tal, los resultados que se van a obtener

en el futuro van a ser muchos más elevados y mejores para todas las empresas del sector.

Ramírez y Valencia (2019), desarrollan ejecución de una investigación para un artículo el cual está denominado como la gestión del talento humano considerado como estrategia clave de la organización para las pequeñas y medianas empresas; en donde los autores pusieron como propósito principal encontrar una descripción detallada sobre la gestión del talento humano que permita ser esta una estrategia para las empresas. Para todo ello consideraron que la metodología debe ser enfocada directamente en una investigación no experimental, empírica con un enfoque cuantitativo y descriptiva. Razón por la cual conformaron a su muestra por 38 establecimientos pertenecientes a estas empresas; las encuestas e instrumentos utilizados tenían una estructura de 6 ítems los cuales fueron validados por 10 expertos y con una escala de sección múltiple. Finalmente como resultado se llegó a obtener que la dirección estratégica contiene procesos fundamentales los cuales permiten que se llegue a realizar una planificación adecuada y eficiente para poder autorregular el sistema y así lograr realizar el cumplimiento de los objetivos y las metas de las empresas por lo que se llega a la conclusión que la gestión del talento humano permitirá el desarrollo de manera adecuado de las empresas siempre en cuando éstas sean aplicadas de manera asertiva; y en efecto son una estrategia que hará posible la redirección de los objetivos y cumplir con las metas satisfaciendo de manera adecuada a la demanda. Según la información encontrada en la investigación se logra hallar que existe procesos deficientes, es por ello que se recomienda realizar la creación de diseños de estrategias nuevas enfocadas en el área de gerencia ya que es el principal lugar donde se encuentran fallas en sus procesos porque no existe una buena dirección.

Rubio y García (2019), ejecutan el proceso de investigación para la redacción de un artículo el cual está enfocado directamente en el estudio de la gestión humana y el compromiso laboral de las empresas prestadoras

de servicio, en el desarrollo de la investigación se consideró como objetivo principal identificar si existe una relación entre las variables a investigar. Siendo la razón de ello la elección de la metodología en donde se consideró una investigación no experimental, con un enfoque cuantitativo y un corte correlacional-transversal, ayudándose con las técnicas y los instrumentos de encuestas y cuestionarios lo cuales permitieron poder sustraer la información de la muestra quienes en su totalidad fueron considerados 152 trabajadores de la unidad de estudio. Los investigadores tomaron como punto importante que la redacción y desarrollo de la investigación se enfocará en encontrar sí los procesos que llevan las unidades de estudios son procesos que permiten garantizar la prestación de servicios de manera adecuada; encontrándose en los resultados de la investigación que en efecto existen procesos que son llevados a cabo por las diversas áreas que comparten las responsabilidades que tienen las empresas, en donde estos procesos muchas veces no resultan ser tan eficientes como deberían de ser por lo que están generando procesos irregulares, como sería el caso del área de Recursos Humanos en donde sus procesos y sistemas para poder contratar personal adecuado para el cargo influye de manera directa con toda la organización; esto debido, a que el mismo personal que no cuentan con las capacidades y habilidades necesarias llegan a relacionarse con otras personas que sí cuentan con todo esto y no pueden encajar en un solo ambiente creando un ambiente distorsionado y un clima laboral genera gran insatisfacción, por todo ello existe una relación entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral. Concluyéndose en la investigación que si existen una mejora en los procesos que realizan las diferentes áreas y se mejora lo que es el clima laboral se llegará a conseguir un compromiso el laboral por parte de los trabajadores llegando a tal grado, a que los mismos trabajadores por iniciativa propia llegan a comprometerse para apoyar al crecimiento y desarrollo de las empresas.

En el ámbito nacional:

Calizaya et al. (2020), lleva a cabo la ejecución de una investigación de un artículo el cual pretende exponer el tema del compromiso laboral; razón por la cual esos tuvo como objetivo principal analizar el compromiso laboral que se producía y los trabajadores de los gobiernos locales de la región del equipo. La metodología aplicada para el desarrollo del artículo estuvo contemplada en base a la estructura de una investigación no experimental, asimismo se utilizó la suma de 477 trabajadores de estas unidades de estudio que fueron elegidos de manera aleatoria, a los que se les sustrajo información que permitan lograr cumplir con el objetivo de la investigación; encontrándose que el nivel de compromiso que tienen los trabajadores dentro de estas unidades de estudio es un nivel medio; también, se encontró diversas diferencias entre las unidades de estudio. Concluyendo con la investigación los investigadores logran hallar qué nivel de compromiso que tienen los trabajadores con las unidades de estudio se debe a que estos no han tenido la oportunidad de lograr experimentar al 100% un vínculo positivo en el ámbito psicológico con las unidades de estudio, por lo que esto ha influenciado directamente en su compromiso ya que no consideran como elección dedicarle al cumplimiento de los objetivos un tiempo apropiado, ni involucrarse emocionalmente con las unidades de estudio.

Bustamante y Hilario (2022), llevaron a cabo la ejecución de una investigación de tesis, en donde se enfocaron en investigar el tema de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional; para lo cual, los investigadores se vieron en la obligación de disponer como prioridad y objetivo de la investigación, encontrar una relación que se produzca entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una clínica veterinaria la región Arequipa 2022. Para poder iniciar con el proceso de investigación de manera adecuada, correcta y eficiente fue necesario que los investigadores considerarán la elección de tipo de investigación, el diseño, el enfoque que va usar la investigación para poder

desarrollarla y las técnicas o instrumentos que se van a hacer uso para encontrar la información correcta de la muestra; razón por la cual, los investigadores decidieron disponer de una tesis que sea de tipo aplicada, con un nivel correlacional y que contase con un diseño no experimental; además de ello, hicieron énfasis en utilizar un cuestionario y la técnica de encuesta para la muestra que fue la suma de 20 colaboradores de la clínica. Los resultados encontrados luego de hacer la introducción de la información en la base de datos de los programas Excel y spss dan a conocer la existencia del valor p de 0.05, y un grado de correlación de Pearson de 0,718; por lo tanto, se concluye que al existir una correlación entre ambas variables, la clínica al contar con un talento humano gestionado de manera adecuada se incrementara el compromiso en los trabajadores, por ende todo esto traerá como resultado el incremento proporcional de las ventas y de la cantidad de clientes.

Carranza, et al. (2022) el artículo titulado Gestión del talento humano para el desempeño administrativo de la universidad nacional en Lambayeque, se utilizó el tipo cuantitativo de diseño transversal no experimental, muestra una población de 67 personas; entre los resultados se obtienen un 46% de los servidores demuestran desempeño deficiente, dado a que no existe un sistema de Gestión del talento Humano, por lo que es importante contar con la capacitación del desarrollo de competencias.

Marín (2021), desarrolla el proceso de investigación de una tesis el cual es dirigida a investigar el tema de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional; el investigador se enfoca en que la investigación debe contar con el objetivo de encontrar una relación entre las variables y utilizará como unidad de estudio a la financiera confianza en Tarapoto 2021. Para todo esto el investigador tuvo la obligación de considerar el tipo de investigación que va a utilizar, el diseño de investigación y las técnicas e instrumentos que le permitirá reunir toda la información necesaria de la muestra; razón por la cual, la investigación fue de tipo básica, contó con un diseño no experimental, descriptivo y

correlacional; asimismo contó con la técnica de encuesta y cuestionario los cuales permitieron que de los 32 colaboradores se logre recolectar información verídica y confiable. Dicha información permitió encontrar los siguientes resultados: la existencia de un 47% de nivel de gestión del talento humano y un 44% del compromiso organizacional; por lo mismo, se llega a la conclusión que dentro de la unidad de estudio existe una correlación significativa alta entre las variables investigadas. Esto fue confirmado por el coeficiente de correlación de Pearson que logró obtener un resultado de 0,983; por lo que se procede a aceptar la hipótesis alterna de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

En el ámbito local:

Caqui y Gonzales (2020), llevaron a cabo la ejecución de la investigación de tesis sobre los temas de la gestión del talento humano y engagement laboral. La investigación tuvo como objetivo principal enfocarse en encontrar la existencia de alguna relación que se pueda producir entre ambas variables dentro de la Corte Superior de Justicia en la región de Tacna 2019. Razón por la cual los investigadores tuvieron que tomar la decisión de cuáles serían las características que va a tener la investigación y cuáles de ellas tomaría como referencia para iniciar con los procesos respectivos de la investigación; por todo ello la metodología estuvo conformada de la siguiente manera: una investigación no experimental con un diseño descriptivo correlacional, que además, estuvo comprendida por la cantidad de 160 trabajadores nombrados y contratados por la unidad de estudio; contó con los instrumentos de encuestas y cuestionarios que permitieron recolectar la información de manera confiable y verídica, mismos que estuvieron estructurados por 12 ítems completamente cerrados de la primera variable y 17 ítems de la segunda variable. Toda la información recolectada de la muestra da como resultado lo siguiente: que existe como un nivel alto, según la percepción de la muestra, la gestión del talento humano no es adecuada, de hecho es poco adecuada con un porcentaje de 54.4% siendo este nivel el más elevado seguidamente se

encontraba el nivel adecuada con un porcentaje de 44.4% y finalmente de 42,9% nivel adecuada; también se obtuvieron resultados de las diferentes dimensiones en dónde la dimensión que tiene el porcentaje más elevado es el nivel de dedicación con un 53,1%; mientras que el nivel de vigor sostiene el porcentaje de 46,3%. Por lo que se llega a la siguiente conclusión; existe una relación significativa entre ambas variables y se ha acepta la hipótesis alterna rechazando la nula.

Benito y Esquivel (2020), la investigación fue desarrollada con la dirección del tema de la relación de gestión de Recursos Humanos con el engagement de los trabajadores, esta investigación estuvo enfocada en encontrar alguna relación que se pueda producir entre ambas variables en la unidad de estudio de Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas de la Sur región Arequipa 2020. La metodología aplicada en la investigación según los investigadores fue, con el enfoque cuantitativo, una investigación no experimental y transversal; además, de contar con un alcance correlacional; asimismo, se contó con la totalidad de 166 colaboradores del instituto los cuales son considerados como la muestra de la investigación a los que se les aplicó la encuesta y el cuestionario para poder sustraer información que permita a los investigadores encontrar los resultados necesarios para resolver la investigación y así cumplir con los objetivos. Los resultados encontrados dan a entender que dentro de la unidad de estudio existe una relación directa entre las variables, lo que finalmente llega a tener como conclusión la existencia de una buena gestión de los Recursos Humanos dentro de la institución con un nivel alto de engagement de los colaboradores con el Instituto.

Concha y Pauca (2019), se dedican a desarrollar una investigación de tesis la cual se enfocaron en los temas del compromiso organizacional y la satisfacción laboral. El objetivo principal de la investigación era encontrar la existencia de alguna relación que se produce entre ambas variables e investigar esto en la Universidad autónoma San Francisco de Arequipa 2019, para ello los investigadores según los temas y la finalidad

que quieren conseguir, optaron por describir que la investigación será, no experimental, contara con un diseño de tipo correlacional y causal; además debe contar con la muestra de 75 personas para poderles sustraer información de manera asertiva utilizando las técnicas de encuesta y cuestionario las cuales permiten que la sustracción de información sea más precisa. Los resultados hallados en la investigación dan a entender la existencia de que según la percepción de la muestra es el 44% que tiene un nivel bajo del compromiso esto quiere decir, los trabajadores no sienten satisfacción con su trabajo por lo que no se han logrado desarrollar de manera libre y espontánea, sino que cada actividad que ellos realizan lo hacen de manera obligatoria por lo que no se sienten motivados y mucho menos valorados, el resultado todo esto es que el compromiso laboral es mínima. Por lo que la conclusión de la investigación es que la correlación entre ambas variables es positiva y moderada

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: Gestión del talento humano

Definición del talento humano

Jericó, (2001), Da a conocer que la definición de esta variable proviene de conjunto de factores y características que en unión producen que se genere el talento humano; siendo los factores como el ambiente laboral, las condiciones de las instalaciones en dónde se realizan las actividades y también el compañerismo que se siente dentro de la organización. Asumiendo que las características que posee cada integrante de la organización son las más adecuadas para propiciar que todos los integrantes puedan desenvolverse sin tener que reprimirse y en efecto los resultados serán notables, porque se producirá el crecimiento del personal a nivel profesional como también el crecimiento de la organización (esto desde luego se verá visible por medio del crecimiento en las cifras de la economía de la organización, y por tener un posicionamiento adecuado en el mercado en el cual está compitiendo)

Arellano et al. (2021), señalan claramente que es un conjunto donde se reúnen todas las destrezas que permiten ejecutar las actividades de manera eficiente, sin embargo, estas actividades deben ser respaldadas por la experiencia del personal que ejecuta. Con la experiencia adecuada el personal logra atravesar y superar cualquier obstáculo y problema que se le presente en el momento en que está realizando la ejecución de sus actividades; así también Mendoza, A; Villarreyes, M; Cahuana, R; Lujan, Julio; Garcia, D; Carrasco, Y; Cornelio, R; De la Paz, J. (2023))

Consideran que se debe de tener en cuenta que el talento proviene en unas personas de manera natural, es decir que la persona haya nacido con ese talento, pero es importante que la persona realice actividades de reforzamiento, tenga disciplina y sobre todo sea constante en las cosas que va haciendo para poder desarrollar este talento y tener un potencial que lo haga ser único, capaz y autosuficiente. El autor también da a conocer que es una actividad estratégica que sirve como apoyo para poder hacer que la empresa se vaya por la dirección correspondiente que le permitirá posicionarse dentro del mercado y ser más rentable; para todo ello es necesario que las políticas, los programas, todas las actividades entre otras; sean incluidas y llevadas a cabo dentro de la organización con la finalidad de generar en los trabajadores motivación, retribución y crecimiento en el personal; al lograr todo esto el personal va a tener mayor potencial, se inculcará con la cultura de la organización y finalmente se logrará un equilibrio entre todos los intereses de los involucrados.

Para Luis et. al (1995), se disponen a exponer que para ellos es el conjunto de todos los conocimientos reunidos con apoyo de otras habilidades que permiten crear una relación entre ambas a fin de que la persona pueda ser capaz de llevar a cabo el cumplimiento de las metas y objetivos las cuales este comprometido a realizar. Los autores expresan que las organizaciones son creadas con muchos objetivos, uno de ellos es que utiliza el esfuerzo que proveen sus trabajadores para poder crecer, las personas que trabajan con las organizaciones a través de los años les han sido designados diversas denominaciones las cuales han sido las

siguientes: se tiene el término de oficinistas, también como personal, o a veces operadores, y en conjunto se le denomina mano de obra o si no recurso humano, inclusive se le asocia como colaboradores o capital humano, entre muchas más; tantas denominaciones han traído la ideología que el personal que trabaja llevando a cabo el ejecución de las actividades para poder cumplir con las obligaciones que tiene una organización resulta ser una pieza fundamental para el crecimiento y desarrollo de la misma y de ahí la importancia de sus denominaciones.

Dentro de las organizaciones que se produzca una pérdida de elementos como equipos o maquinarias tienen una solución casi inmediata y no causa tanto problema, ni tienen tanto efecto negativo dentro de la organización debido a que estas pueden ser recuperables ya que tienen para eso los seguros y préstamos para ser la nueva adquisición de los productos; sin embargo cuando se presenta una pérdida del talento humano o una deficiencia del mismo los daños que ocasiona esta pérdida son casi irreparables porque llega a afectar a toda la organización no solamente a un área, y tanto el préstamo como el seguro no son factores ni elementos que podrán ayudar a recuperar la pérdida del talento humano esto es ,porque para poder recuperar esta pérdida es necesario que las organizaciones hagan cambios en las políticas y en las normas, así es que deben de esforzarse bastante para conseguirlo, este esfuerzo ha de ser por un periodo determinado ya que si se realiza por un periodo corto va a terminar igual o con más pérdidas. Justamente por lo expuesto anteriormente es necesario que las organizaciones contraten primero a personas que tengan información y experiencia para saber cuál es el personal idóneo para contratar, que sepan reconocer las características que posee un personal y si esta está yendo por la misma dirección que la empresa necesita. No obstante contratar a un personal no es solamente ver su currículum, presencia física o entablar una pequeña conversación muy corta, sino que esto va más allá y debe ser consignado un periodo un poco más largo, con la finalidad de poder hacer que el proceso que se va a usar llegue a reclutar, seleccionar y finalmente proceder a capacitarlo para que

dé inicio a la ejecución de las actividades. El talento humano y el capital que posee una organización son los recursos más importantes dentro de ella, y esto se podrá notar siempre en cuando se tenga procesos eficientes , políticas adecuadas, un ambiente y clima correcto; mientras más tiempo transcurre las empresas van creciendo, mejorando hasta inclusive algunas se van retirando del mercado pero lo que no cambia es que siempre existe una evolución para bien o para mal; ya que constantemente la empresa evoluciona van surgiendo casi a diario diversos factores que alteran la vida cotidiana de una organización por lo que los cambios que se producen influyen directamente en los resultados que se genera dentro de la organización; es por esa la razón que constantemente las personas a cargo de la dirección, conducción y manejo de las organizaciones deben de disponer de planificaciones, deben de moldearse y ajustarse apropiadamente para poder sobrellevar los cambios que los efectos que estos produzcan si son negativos sean mínimos pero si son positivos que incrementen el porcentaje.

Para Cuesta (2015), es la capacidad que la misma organización se ha empeñado en forjar, con la finalidad de atraer, motivar y fidelizar a toda costa al personal que trabaja con ellos; por ello, las organizaciones han tomado como punto de partida crear proyectos y capacitaciones que le permitan al trabajador poder desempeñar sus funciones de manera eficiente apoyándose de su entorno para lograrlo. El autor también hace mención a lo importante que es tener personal que cuenten con talentos que tengan condición de seres humanos, además de ser personas discretas y capaces de tomar decisiones por sí mismos con respecto a sus compañeros, a su familia y también de la misma organización; es importante recalcar que la organización tiene la obligación de disponer de ambientes más propicios para los trabajadores, este ambiente le permitirán al talento humano poder desarrollarse con libertad sin reprimirse o restringirse, los cuales traerán como resultado un trabajo de excelencia, satisfacción, calidad laboral, buenas relaciones, el incremento de valores y finalmente el compromiso. La gestión del talento humano tiene la

obligación de proponer al personal espacios y oportunidades que le permitirán reconocerse a ellos mismos, que sean auténticos y que todas sus actividades a realizarse sean a conciencia, también que les permita disfrutar, afrontar nuevos retos, a incrementar su experiencia, aprender más y conocer cuáles son sus debilidades. Si un personal ejecuta sus actividades en un ambiente conflictivo y nada profesional los resultados que tendrán esas actividades van a ser catastróficas y caóticas para la organización por lo que no le va a beneficiar en nada lo que vaya a ejecutar el personal; por ello es importante que los ambientes sean los más adecuados, propicios, que sean armónicos y constructivos.

El actor expresa la existencia de algunas características que las empresas necesitan de manera inmediata el reconocer y aprender por lo que es necesario que sus gestiones tengan la lista de actividades que se deben realizar empezando por un orden jerárquico el cual permitirá que este proceso sea adecuado; primero se debe hacer el reclutamiento, luego se procede a hacer la selección, para seguir con la orientación, el desarrollo y finalmente el seguimiento a las personas. Todo ello permitirá la contratación de un personal adecuado tenga la intención de comprometerse con las actividades que vaya a realizar dentro de la organización, esto se reflejará en la productividad y la calidad de los resultados que tendrá. Por eso a continuación se mencionara los siguientes aspectos y cosas que las organizaciones deben de considerar: las organizaciones deben aprender a desprenderse del sentimiento de temor al contratar nuevo personal que no conoce, deben de esforzarse en mejorar internamente, tratar de constantemente estar innovando según las circunstancias y los factores del entorno, debe de entender y comprender cuál es su entorno actual y a qué situaciones debe de hacerle frente, también deben de enfocar todas sus actividades según lo que está escrito en su misión y visión, por supuesto es necesario que esto se entienda en el mercado al cual están ingresando y cuál es la competencia de las que se van a ver enfrentadas y finalmente es necesario que las organizaciones llega a sentir en varios momentos conformidad con lo que van realizando y se sientan satisfechos.

Díaz (2004), dan a conocer que es una agrupación hoy de diversas normas, políticas y procesos los cuales planificados con antelación permiten que la organización pueda disponer para cada puesto de trabajo un personal que cuente con las características y las aptitudes que le permitan aportar y ayudar a la organización a que esta pueda cumplir con sus metas. Los autores también dan a conocer que esto es un proceso el cual pretende encontrar un desarrollo y un involucramiento total por parte del personal de una organización, en el marco de la ejecución de esto se logra el incremento de las competencias de los trabajadores permitiendo producirse una comunicación adecuada entre todos ellos y también que la organización llegue a conocer y comprender cuáles son las necesidades que tienen cada uno de sus trabajadores y qué actividades o decisiones deben de considerar y tomar en cuenta para poder satisfacerlos y ayudarlos a cumplirlos. Ya que en el momento en que la organización se comprometa, se integre y pretende ayudarlos esto va a generar que se produzca un crecimiento profesional y personal en sus trabajadores, haciéndoles a nivel moral que ellos se lleguen a comprometer con la organización llegando de manera general a un resultado en donde se reflejará un crecimiento de la organización. Es por ello que todas las decisiones y esfuerzos que realizarán las personas provocarán que la organización comience a funcionar de manera eficiente si por el caso contrario no sucediera eso la organización tendrá que retirarse del mercado.

Abril (2018), expone su opinión en donde claramente indica que es la reunión que se genera entre los hábitos y las políticas, mismas que permiten que se logre guiar para conseguir las personas con la suficiente capacidad de ocupar los puestos de trabajos vacantes dentro de una organización, por ello estos dos factores permiten que los procesos a realizarse para conseguir estas personas sean las más adecuadas, idóneas y oportunas. También el autor comenta que esta gestión sirve para poder fortalecer el trabajo en equipo la unión entre todos los participantes y colaboradores de una organización además de crear una reciprocidad en la

relación y retroalimentar los elementos que conforman los procesos de una organización. Por ello se considera como un núcleo fundamental que el talento humano tenga como parte importante de su estructura la capacidad el compromiso y la acción; estos 3 elementos mencionados anteriormente permitirán hacer que el personal tome como punto de partida frases como yo puedo, yo quiero y yo logro; entonces, en base a estas frases iniciará su postura y comenzará con la ejecución de sus actividades tomando actitudes que le permitan corresponder de manera adecuada.

Briones y Gonzales (2019), menciona que un talento puede ser gestionado solamente si se logra entender y comprender a los trabajadores, esta comprensión se puede dar mediante la aceptación y la recopilación de ideas de los trabajadores. Por lo tanto, resulta de suma importancia que primero se logre identificar cuál es el potencial que tiene la persona y en qué momento se debe de hacer uso de este potencial; por lo que, la organización debe enfocarse en crear programas que permitan el reforzamiento de la existencia de este potencial y este programa debe ser efectuado como mínimo dos veces a la semana. Estos autores también comentan que para lograr que se produzca una gestión de talento humano de manera adecuada y se desarrolle esta la cual permitirá el crecimiento en el ámbito laboral de la organización, estos deben de encontrar la ruta más exacta y eficiente que les permita desarrollarlo y tener un equipo multidisciplinario, también que sean transdisciplinarios e interdisciplinarios; para lo cual es de vital importancia que se logre reunir la cantidad de personales que cuenten con características y condiciones las cuales le permitan poder responder según los puestos disponibles de manera adecuada. Y el cumplimiento de las obligaciones designadas. Es importante que en momento de contratar el personal se requiera lograr la debida identificación sobre la cultura que esos poseen, así como sus valores, sus principios y también los retos que afrontan y cuáles han sido los cumplidos y cuáles son los que faltan en base a esto se podrá tomar como criterio que el personal a contratar está teniendo metas a los que se esfuerza por llegar y cumplir

Por otro lado, Ñaupá (2018), determina claramente su posición respecto al concepto de esta variable en donde mencionó lo siguiente: el talento permite que la persona que lo posea sea responsable y cumplido con las obligaciones que tenga, también le permite a la persona poseer la paciencia suficiente para esperar poco a poco que las acciones realizadas den buenos resultados. El autor comenta que esta gestión del talento humano es un abordaje el cual está basado en la condición humana que se encuentra dentro de una organización, en donde se considera como vital importancia el cumplimiento de las obligaciones de las organizaciones en base a brindar un buen servicio o prestar una buena atención. Satisfacer a los clientes demanda que el personal esté comprometido y sea responsable con cada actividad que vaya realizando dentro de la organización ya que estas actividades van a tener como resultado una buena atención y satisfacción al cliente. La gestión del talento humano se encuentra con la visión estratégica la cual es guiada por el personal a cargo de la dirección y manejo de las organizaciones; los cuales tendrán la obligación de cumplir con determinadas cantidades productivas y generar una buena cultura, ambiente laboral creando políticas y directrices que le permitirán construir ejes claves para el desenvolvimiento del talento humano.

Por consiguiente, el talento humano, es aquella actividad que va a conllevar realizar todos los procesos de manera eficiente, en donde claramente se logre visualizar las cualidades y habilidades que posee la persona y ver qué esta persona es la adecuada para trabajar dentro de la organización.

a) Importancia de la gestión del talento humano

Según Carazas (2019), menciona que es importante que el jefe encargado del personal tenga la capacidad suficiente para poder distribuir las tareas según las capacidades y cualidades que disponga su personal; por lo tanto, la influencia que éste pueda producir en el personal es importante. Dentro de las organizaciones comúnmente se presenta la ejecución de diversas actividades las cuales enfocadas de manera desordenada y sin ninguna

planificación de antelación logran tener como resultado el impedimento del crecimiento y cumplimiento de los objetivos y las metas propuestas por la organización. Cada organización tiene diferentes problemas los cuales pueden ser superados siempre en cuando esta organización cuente con el personal calificado; siendo estos, considerada como la fortaleza máxima de una organización.

Edward (1974), da a conocer que es importante que la organización refuerce los valores, los incentivos, la motivación y el compromiso del personal con la organización; para ello es importante que se considere en todo momento al personal para que estos puedan sentir que son considerados, necesarios y valorados por la organización. Expresa también el autor que los trabajadores que no estén sintiendo una satisfacción laboral en la organización en la cual están realizando actividades y cumpliendo obligaciones no van a tener un buen desempeño por lo cual esto debe ser preocupante para los gerentes quienes son los que se hacen responsables de lo que suceda dentro de una organización; además de ello está la importancia de que gracias a las actividades que realiza el personal las organizaciones llegan a cumplir a largo, corto y mediano plazo todas las metas y objetivos que se disponen. Por ello los gerentes o personas a cargo de la administración y dirección de cada organización deben de enfocarse principalmente en resolver cualquier tipo de problemas o situaciones que se presenten en referencia al personal porque si no se llegase a resolver todo esto en el momento, las consecuencias van a ser catastróficas y se van a llegar a incrementar los problemas y conflictos que se han suscitado dentro de las organizaciones. Es verdad que en toda organización existen problemas, procesos deficientes, conflictos y demás situaciones; sin embargo, todo esto debe ser resuelto por todos los involucrados dentro de la organización y para eso deberán trabajar como un solo equipo; sin embargo, una pieza fundamental para que esto se produzca es contar con personal que estén altamente calificados y que tengan la capacidad suficiente para resolver cualquier tipo de conflicto.

Para Pinto (2019), la importancia de la gestión del talento humano se encuentra ubicada en los aspectos de la enseñanza, de la reacomodación y el de proveer a todos los miembros y colaboradores de una organización nuevos espacios adecuados para la ejecución y el cumplimiento de sus obligaciones un ambiente cómodo, y brindarle información sobre las nuevas exigencias que se presentan en el mercado; así también como que se genere una comunicación fluida entre todos los colaboradores sin excepción alguna. La importancia del talento humano se encuentra en la ideología y las funciones que estos realicen es decir, que aunque las organizaciones cuenten con activos y un gran equipamiento de materiales o de tecnología nada de eso va a poder ser suficiente para el cumplimiento de las obligaciones y las responsabilidades que conlleva el desarrollo de una organización; por lo que es importante que la organización cuente con un talento humano adecuado que sea capaz de generar la chispa creativa y cualquier actividad y cualquier área, un ejemplo de eso sería el área de marketing el cual está enfocado en diseñar y crear bienes y productos que permitan la interacción y el interés en los clientes; además de también distribuir los productos o servicios que se vayan produciendo dentro de la organización, sin embargo al contar con personal que no cuenta con el talento adecuado para laboral en esta área aunque sea con mucho esfuerzo ninguno va a tener el resultado esperado, ni deseado. Por lo tanto, la responsabilidad que tiene el director o administrador de una organización es recolectar y contratar al personal o hacer procesos que permitan la contratación de un personal que cuente con un talento el cual le permita ser apto para llevar a cabo la ejecución de las funciones y obligaciones que disponen el cargo que se les está encargando.

Para Checa et al. (2020), menciona claramente que la gestión del talento humano es una herramienta que le permitirá al personal poder crecer profesionalmente y a la empresa poder desarrollar mejor sus estrategias y así conseguir una introducción más rentable dentro del mercado. Por ello para obtener todo eso es necesario que todos los involucrados con la ejecución de actividades de la organización tenga una

buena relación y se establezca entre ellos una ayuda mutua; logrando finalmente alcanzar el éxito

2.2.1.1. Dimensiones de la gestión del talento humano

➤ Selección de personas

Para Chiavenato (1999), da a conocer que dentro de esta dimensión se contempla la selección y clasificación de aquellas personas que cuentan con ciertas características y habilidades que le permiten ser aptos candidatos para ocupar un puesto de trabajo dentro de una organización; no obstante este proceso le permitirá a la organización poder elegir al candidato ideal para el puesto y así armarse con personales que tengan todas las características necesarias para ayudar a crecer y a cumplir las metas que tenga la organización. Contratar a un personal que tenga la suficiente experiencia y conocimiento para poder estar a cargo de un puesto o de un grupo de personas es necesario que los procesos y la forma cómo se está logrando dirigir a cada personal sean en base a las políticas y la cultura que tenga la organización.

Chiavenato (2009), menciona que es un proceso el cual inicia dentro de la organización en donde se realizan solicitudes de información e indagación sobre el personal que se está postulando para el cargo, esto con la finalidad de conocer a todos los candidatos y empezar a separar aquellos candidatos que no cuenten con los conocimientos, experiencias y habilidades necesarias para el puesto. Una vez realizada la separación de los candidatos apropiados y los no tan apropiados, se procede a realizar a los elegidos a una segunda evaluación las cuales están más enfocadas en las funciones y obligaciones que deben de cumplir y si en verdad estos cuentan con los conocimientos que se relacionan a estas funciones y obligaciones; finalmente se hace un tercer descarte o rechazo hacia el personal que no cumple con lo requerido para el puesto cómo luego para que

solamente el personal que tenga y cumpla con los requisitos que requiere el puesto, pueda iniciar con el proceso de aceptación y contratación para una vez comenzar con la ejecución de las actividades y así este nuevo personal puede ayudar a la organización a llegar a cumplir con los objetivos y las metas que tenga.

Según Llamaza (2020), expresa su opinión en donde hace énfasis y qué es un proceso el cual tiene como finalidad encontrar mediante la aplicación de técnicas y estrategias al candidato perfecto para luego poderlo ubicar en el puesto que se lo requiere (p.114).

Esta dimensión básicamente es un filtro el cual selecciona y descarta a las personas que no están cumpliendo con el mínimo de los requerimientos básicos para el puesto. Por lo que en palabras simples se logra deducir, que la selección del personal simplemente es elegir sobre un grupo de personas a la persona idónea.

➤ **Capacitación de personas**

Es una actividad de la cual está enfocada en distintos ámbitos, las cuales integran la organización estos ámbitos pueden ser: las habilidades la información sobre los conceptos cómo las actitudes que maneja cada personal y las habilidades que tiene cada uno de ellos. Estas capacitaciones están dirigidas únicamente al cumplimiento de manera exitosa de las obligaciones y metas de la organización.

Según Chiavenato (1999), lo considera como una fase de corta duración el cual está creada para formar y transmitir información al personal cómo a través de esto el personal llega a incrementar sus conocimientos, habilidades y competencias.

Chiavenato (2009), establece claramente que las capacitaciones que se ejecutan dentro de una organización son dirigidas a todos los involucrados con estas, esas capacitaciones son herramientas utilizadas para formar y fomentar el conocimiento hoy

en el trabajador a través de anécdotas y experiencias. Las capacitaciones también son un proceso que tiene diferentes etapas las cuales al ser llevadas a cabo permiten que el personal tenga mejor relación laboral y tenga un desempeño favorable.

Asimismo, Sepulbeda (2020), da a conocer que es considerada para los inversionistas como una inversión a largo plazo el cual ejecutada de la manera adecuada creará resultados favorables para la organización, en donde se verá un incremento sobre la producción, ofrecer un buen servicio de calidad y la mejor en su rentabilidad. (p. 266).

➤ **Desarrollo de personas**

Chiavenato (2009), hace mención que el concepto de esta dimensión se basa en el progreso que tienen los trabajadores de una organización los cuales han sido agrupados en diferentes acciones y procesos en los cuales permiten que cada trabajador pueda desempeñar de manera funcional su papel dentro de la organización, logrando obtener un crecimiento personal y profesional. Dentro de las organizaciones todos los trabajadores son considerados como pieza fundamental para ejecución y cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades; todas las habilidades y actitudes que estos poseen le permitirán a la organización poder hacer uso de ello , hacer que exista una comodidad y adaptación de estas características con la cultura de la organización esto ocurrirá eventualmente siempre en cuando las características que posee cada trabajador esté en concordancia con la cultura de la organización. Esta dimensión es una perspectiva del personal; dentro de las organizaciones que existen compromiso elevado estos brindan a sus empleados y trabajadores una oportunidad para poder mejorar sus capacidades y cualidades a fin de un futuro poder disfrutar de los resultados.

2.2.2. Variable 2: Compromiso organizacional

Definición

Para Pearson (1997), todas las organizaciones usan la integración como herramienta que permite la participación activa de los trabajadores; al mismo tiempo gracias a la integración los trabajadores llegan a alinear sus valores con las de la organización, razón por la cual se llega a obtener el incremento de la productividad. El autor también menciona que el grado del compromiso que tiene un trabajador con la empresa u organización en donde está laborando y ejecutando actividades para cumplir con sus funciones y obligaciones ha sido estudiada por diversos investigadores en las cuales han tenido el interés de encontrar qué sucede con este fenómeno. Los resultados de los estudios encontrados dan a conocer que existe diversas razones que crean el interés en los gerentes y los directivos de darse la oportunidad de comprender y entender que para tener ventajas; es importante que la organización tenga a su favor un personal capacitado. Además de ser este el único camino que encuentran las organizaciones para poder cumplir con sus metas, el compromiso organizacional tiene el eje central de la influencia sobre la eficiencia y el bienestar que se deberá de dar en todos los colaboradores de la organización.

Igualmente, Alles (2017), menciona que el compromiso es aquella capacidad que es obtenida mediante circunstancias que facilitan que el trabajador logre crear un vínculo emocional con la organización; al crearse este vínculo los trabajadores se sentirán comprometidos y tendrán en mente la responsabilidad de cumplir con las metas y objetivos dispuestos en la organización; asumiendo como propio las metas y objetivos. El autor también menciona que este compromiso puede ser considerada como uno de los mecanismos más relevantes dentro de la área de RR.HH, dentro de esta área se lleva a cabo la relación y el análisis de la lealtad y la vinculación que se pueda generar o producir entre los colaboradores y la organización. Dentro de la organización se ha generado situaciones en donde todos los involucrados se identifican con ella y por tal razón llegan

a ejecutar actividades que le permitan poder aportar a su crecimiento, cuando la organización se involucra directamente con las necesidades que tienen los colaboradores a la larga del período del contrato, los colaboradores se sienten tan identificados y agradecidos con la organización que llegan a comprometerse. Cuando esto sucede los colaboradores ahondarán todos sus esfuerzos para mejorar cada día en sus actividades e incrementar su desempeño cómo mejorarán sus relaciones con los demás miembros y les permitirá ser más eficientes en lo que realizan.

Para Robbins y Judge (2017), dan a conocer que el concepto para estos autores es un sentimiento de apego el cual es expresado mediante acciones donde se refleja la lealtad y la honestidad; además, de hacerlos ser al personal de una organización más activos, participativos en las actividades y en las metas que se plantean dentro de la organización. Estos autores indican que el término de compromiso se aglutina diferentes aspectos como apego efectivo, los costos que hace reciben y también a las que se les asocia con la obligación de estar un buen tiempo más laborando dentro de la organización.

Por su parte Fuentes (2018), da a conocer la existencia de diversas circunstancias y factores que determinan que un trabajador llegue a sentir un compromiso laboral y estos son los siguientes: por medio del apego (cuando se genera por medio de este factor, los trabajadores sienten que está en su obligación responderle a la organización ya que han llevado largos periodos de tiempos trabajando dentro de ella), por medio del temor (se produce cuando ha pasado un periodo de tiempo laborando en una empresa determinada y ha logrado mantenerse en ella a pesar de las circunstancias y dificultades; llega un momento en donde considera que no va a tener el mismo puesto ni va a conseguir lo mismo que ha logrado si se llega a cambiar a otra organización), y por medio de las oportunidades (en este medio se trata de que el personal considera que dentro de esta organización va a llegar a obtener más oportunidades que puede aprovechar para crecer como profesional y poder mejorar su calidad de

vida que si se fuera a otra organización; por lo tanto el personal se empeñará en cumplir con su trabajo y asumir todas las responsabilidades; además de hacer todo lo posible para quedarse dentro de la organización).

Por lo tanto, se logra concluir según los comentarios y aportes de los autores mencionados anteriormente, que este compromiso simplemente es un estado el cual permite al personal poder enfocar todos sus esfuerzos y tomar sus decisiones en dirección al cumplimiento de las metas y objetivos de la organización. Es importante tomar en cuenta que todo estos esfuerzos y decisiones van a ser enfocadas para cumplir con la organización siempre en cuando por medio de esta el trabajador logre conseguir sus intereses.

a) Importancia del compromiso organizacional

El compromiso es un tema muy complejo y actualmente es estudiado de manera permanente en el ámbito laboral, esto es ocasionado porque se considera que el compromiso es un reto y la mejor herramienta que pueden tener a su favor las organizaciones para cumplir con sus metas y llegar a conseguir éxito.

Para Diaz y Lovon (2019), dan a conocer su opinión sobre el compromiso en donde, llegan a estar de acuerdo con la idea que el compromiso resulta ser una herramienta que le permite a la empresa poder obtener buenos resultados y conseguir el éxito esperado; esto es ocasionado porque, el personal cuando se siente comprometido con algo hace hasta lo imposible para conseguirlo, si esto se enfoca en las actividades diarias que se desarrollan dentro de las empresas, se logrará visualizar que los trabajadores harán todo lo que puedan hacer para cumplirlas. Además, que el desempeño incrementará y la satisfacción de las empresas aumentará, debido a que todo su personal dará lo mejor de sí para la empresa.

b) Técnicas para mejorar el compromiso organizacional

Villalba, O. (2001), comenta que la mejor forma de mejorar el compromiso, es creando una buena relación entre el personal encargado de dirigir a la organización y el trabajador, por lo que dependerá mucho de cómo se lleven estas dos personas, para que la empresa obtenga buenos resultados; es decir lo que cumplir con sus metas y objetivos.

El autor también hace mención a una lista de técnicas que le permitirán lograr mejorar este compromiso dónde a conocer las siguientes:

- Todos los valores que son inculcados dentro de la cultura de la organización deben ser dirigidos al personal.
- Formular documentos en donde se describa con exactitud que los administradores deben de ser un ejemplo a seguir, y estos tienen que contar con la experiencia y los conocimientos necesarios para poder ser un ejemplo a los cuales los trabajadores puedan seguir
- Una organización debe contar con gerentes aptos para los puestos a los cuales están asumiendo y logren reunir todas las características y condiciones que las obligaciones del cargo necesitan.
- Debe de describir y transmitir con la mayor simpleza posible cuáles son las metas, objetivos, misión y visión que tiene la organización.
- La cultura interna de la organización debe estar enfocada en generar un ambiente cómodo y adaptable, centrándose en la concentración tengo un ambiente fuera de presiones y delimitaciones.
- Se deben de reorganizar las estrategias y orientarlas únicamente en la función de crear programas de capacitación, en dónde el tema a tratar sea la generación de valores e ideologías, que le permitan al personal de la organización asumir una tradición, cultura; la cual ellos estén cómodos en aceptar.
- Dentro de las responsabilidades que tiene la organización es fundamental que las acciones de esta sean enfocadas en la justicia.

- Una organización debe manejar procesos que le permitan al personal de ella expresarse libremente sin que estos tengan que reprimirse; por tal razón, las organizaciones deben de contar con documentos de quejas, una caja de sugerencias comentarios; todo ello con la finalidad de hacer que el personal no se siente excluido ni menospreciado y rechazado.
- Es importante que la organización ahonde todos sus esfuerzos para crear un solo pensamiento, enfocar todas sus acciones en una sola dirección.
- El apoyo que ha de brindar la organización para su personal es una pieza fundamental porque esto le permitirá al personal sentirse en confianza, pensar que existe un buen trato dentro de la organización y considerarla como un lugar apto para poder trabajar.
- Es necesario también que la organización constantemente se esté actualizando e investigando el mercado en el cual se encuentra, para poder estar al día con las nuevas necesidades de su demanda; para todo ello se deben de describir nuevos retos, nuevas metas y nuevos desafíos los cuales le permitirán estar a la altura de la circunstancia a la organización y en el caso de personal le permitirá a ellos poder crecer cada día esforzarse y ser mejor.

2.2.2.1. Dimensiones del compromiso organizacional

➤ Compromiso afectivo

Según Meyer y Stanley (2002), esta dimensión se desarrolla en base a una participación activa en donde se encuentra la forma de vivencia, los retos que se asumen y la percepción que tiene el trabajador con la organización. Señalaron también que es un proceso el cual tiene como finalidad formar lazos que al final llegan a ser quienes intervengan para poder dar una mejor valoración a las acciones que ejecutan los trabajadores y cuáles son los beneficios que ellos llegan a obtener y percibir por parte de la organización. Los resultados de sus acciones

son positivos y estos se reflejan en los objetivos y las metas y por eso llegan a percibir buenas recompensas y obtener mayores beneficios; siempre en cuando la organización sea consciente y tome como importante las necesidades y deseos de sus trabajadores.

Para Pearson (1995), esto es el resultado que se obtiene cuando el personal logra satisfacer sus necesidades básicas, empieza a querer pertenecer a la organización y comienza a tener expectativas a futuras con la organización que le hacen querer trabajar con ella por periodos largos.

Cuando un trabajador comienza a sentir un afecto por una organización es símbolo de comodidad, satisfacción y estabilidad; también, al sentir esto el trabajador comienza a crear en su mente una ideología el cual indica que la permanencia de este debe ser contemplada con la finalidad de construir nuevas experiencias y crecer.

➤ **Compromiso de continuidad**

Según Pearson (1997), menciona que en este punto el personal que ya está laborando dentro de la organización desea usar un tiempo de su vida permaneciendo y ejecutando las actividades y obligaciones que tenga la organización, para ello estos deben tener una permanencia estable.

Pearson (1995), indica que es tener seguridad de un sueldo fijo, buenas retribuciones y oportunidades que le permitan crecer; ya en esta parte el personal comienza a analizar la situación de su entorno y quiere asegurar su posición dentro de la organización ya que considera que si sale de esta no va a conseguir lo que ya tiene en otra, porque es iniciar de nuevo y muchas veces los trabajadores que cuentan con cierta ideología, no están dispuestos nuevamente tener que comenzar desde cero.

Acorde a Escarcena (2019), es considerada que ese tipo de compromiso se refiere y está vinculado directamente a la conciencia de las personas, los trabajadores se enfocan únicamente en analizar su situación y en ver cuánto han invertido y qué tanto han dejado de hacer para trabajar dentro de una organización; es por ello que mediante este análisis los trabajadores toman la decisión de seguir permaneciendo dentro de la organización ejecutando sus actividades, porque simplemente ellos tienen la idea, una vez que salgan de las organizaciones donde desarrollan sus actividades normalmente no van a poder recuperar todo lo que ya han invertido y el tiempo que han utilizado, por ello es que ellos deciden quedarse, permanecer y comprometerse.

➤ **Compromiso normativo**

Según Palomo (2022), este tipo de compromiso se da únicamente cuando se encuentran acuerdos de por medio, contratos en donde claramente se estipulan condiciones que le permitirán obtener un beneficio al trabajador. En pocas palabras el autor entiende que este compromiso es una obligación que asume el personal automáticamente cuando firma su contrato. Palomo también comenta que este tipo de compromiso está relacionado con un sentimiento de obligación que se genera en el trabajador cuando piensa sobre la permanencia en la organización, logrando tener que pensar que lo mejor para ellos es permanecer dentro de la organización.

Pearson (1995), da a entender que este compromiso que asume el trabajador con la organización es de manera leal y obligatorio en donde todas sus actividades que realice se enfoque únicamente en devolverle a la organización todas las prestaciones que se le han brindado hasta ese momento.

Para Escarcena (2019), comprende qué es el compromiso asumido de manera responsable únicamente por aquellos trabajadores que tengan valores y principios bien establecidos los cuales le

permitan poder responder y ser capaces de afrontar cualquier situación a fin de poder cumplir con sus obligaciones.

2.3. Marco conceptual

Gestión del Talento Humano: se lo conoce a aquella actividad en donde se adjunta todas las políticas y las normas que permiten establecer los lineamientos que se deben de seguir a fin de llevar procesos eficientes, en este caso, los procesos tienen la finalidad única de elegir a las personas que cumplan con las características básicas para poder pertenecer y ocupar un puesto dentro de una determinada organización.

Personal: son todos los seres humanos que ejecutan actividades dentro de una organización, estas actividades realizadas tienen la finalidad de ayudar y aportar al crecimiento y desarrollo de la organización.

Selección de personal: se denomina aquella actividad en donde sí evalúa y se califica a todas las personas que están dispuestas a laborar dentro de una organización, misma que deberá tomar la decisión de aceptar solamente a aquellas personas que cuenten con las características más apropiadas para ocupar un puesto laboral.

Capacitación: es una actividad la cual inicia cuando se solicita a la persona encargada de la organización instrumentos y un espacio temporal, en donde se pueda desarrollar esta actividad; y brindarles a todos los asistentes de la capacitación información y materiales que le permitan poder comprender mejor los temas a tratar y así lograr que ellos lleguen a entender y aprendan de la capacitación.

Evaluación: ,cuándo una organización lleva desarrollando sus actividades y cumpliendo con sus funciones ya hace un buen tiempo, es necesario que existan actividades que le permitan poder determinar y conocer cómo es el trabajo que están desempeñando su personal; por lo tanto, en esta parte es en donde se hace uso del proceso de evaluación el cual permite a la organización llegar a tener cifras verídicas y confiables y conocer con

mayor exactitud cómo es que su personal está llevando a cabo el cumplimiento de sus actividades.

Compromiso: el personal que labora dentro de una organización llega a tener sentimientos y pensamientos, los cuales le permiten tener un criterio sobre la organización, este criterio sirve para evaluar su permanencia en esta organización; se llega a saber que en todo este proceso de permanencia el personal llega a vincularse emocionalmente con la organización a tal grado de sentirse comprometido en llevar a cabo la ejecución de sus actividades y cumplir con sus obligaciones según lo estipulado en su contrato, al mismo tiempo sentirá la obligación de ayudarle a la organización a cumplir cada una de sus metas y objetivos hasta el grado de posicionarla en un buen nivel dentro del mercado.

Compromiso organizacional: ese resultado que se genera luego de que la organización haya ejecutado actividades las cuales le permiten crear al trabajador un sentimiento de identificación, mismo que hace posible que el trabajador se sienta comprometido y obligado a responderle de manera positiva a la organización

Compromiso afectivo: los trabajadores de una organización mientras más tiempo permanecen laborando dentro de ella, ejecutando sus actividades y cumpliendo con sus obligaciones estos llegan a vincularse emocionalmente, a tal grado de que se ven en la necesidad de obligación de participar activamente con las actividades y los procesos para que pueda mejorar en el proceso de entrega, recepción y envío del pedido de la demanda.

Compromiso de continuidad: es el resultado que llega a obtener luego que el trabajador termine de hacer su análisis retrospectivo de todas aquellas cosas que ha tenido que invertir o dejar de hacer para poder trabajar dentro de la organización, la conclusión del análisis a la cual termina llegando; es decidir, seguir permaneciendo porque considera que todo aquello que ha ido realizando, no sería valorado, si decide renunciar

a la organización; por tal razón termina decidiendo permanecer y comprometerse más con la organización.

Compromiso normativo: un buen trabajador cuenta con principios y valores estables; además, tienen la conciencia que les permite decidir y tomar decisiones que sean las más correctas, cuando un trabajador considera que ha sido bien recibido por la organización y esta le ha brindado todas las comodidades, le ha permitido crecer de alguna manera, el trabajador decide que como respuesta a todo ello debe permanecer laborando dentro de esta organización y ayudar al crecimiento de la misma.

Satisfacción Laboral: es el resultado que se obtiene luego que el trabajador allá logrado cumplir con toda sus expectativas; es decir , que la organización haya ahondado todas sus actividades para poder estar a la altura de las expectativas del trabajador y presentar una valoración alta hacia él .

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1. Tipo de investigación.

La presente investigación cuenta con una tipología básica que según los autores Hernández y Mendoza (2018) hace mención a que esta investigación es teórica, esto se debe al que tiene como finalidad confirmar todas las teorías encontradas en referencia al tema el cual se está investigando.

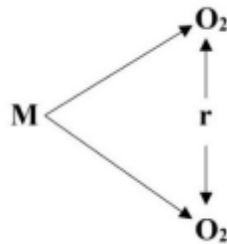
Mientras tanto la investigación está considerada con un nivel de profundidad descriptiva correlacional el cual según los autores Hernández y Mendoza (2018) hace mención a que la principal esencia de esta investigación es encontrar alguna relación que se genere entre ambos elementos o variables; lo cual se pretende encontrar entre las variables de la presente investigación.

3.2. Diseño de investigación.

La investigación tiene un diseño el cual es considerado como no experimental, transversal, según el autor Gallardo (2017) se presenta en un contexto de sucesos, hechos o situaciones que son originados de manera natural en las variables. También el autor Gutiérrez et al (2020) hace mención a que la investigación debe ser analizada mediante la información obtenida de la muestra proveniente del tema de las variables contemplado en un periodo determinado el cual no debe sobrepasar un único proceso; es decir, solo debe ser realizado una vez. Siendo de esta manera la realización de la presente investigación en donde solamente se pretendió

analizar a las variables en su estado natural sin buscar ningún tipo de alteración por medio de factores o inclusive por los mismos investigadores.

Este diseño se representa de la siguiente manera:



Donde:

M: muestra de estudio

O1: variable: Gestión del talento humano

r: relación

O2: variable: Compromiso organizacional

3.3. Población y muestra.

3.3.1. Población

Está conformada de 115 colaboradores de la empresa Promart, Moquegua.

El autor iglesias (2015) comenta que el concepto proveniente de la palabra población es considerado como resultado de agrupar a diversas personas o instrumentos que tengan una relación entre sí, y dicha relación se vincule directamente con el tema de la investigación.

3.3.2. Muestra

De acuerdo con Borda, Tuesca y Navarro, (2018), indican que la muestra simplemente es el resultado de una acción, en cual tiene como finalidad la extracción de una parte determinada de la población; la parte extraída es la parte con la que se van a realizar todas las acciones que permitan encontrar información para darle solución al problema de la investigación.

En ese sentido, se aplicó la siguiente fórmula aplicable en poblaciones finitas:

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{e^2(N-1) + z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 115}{0.05^2(115 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 89$$

Entonces, se determinó que la investigación se realizara en un total de 89 colaboradores de Promart, Moquegua, que actualmente se encuentren laborando en dicha empresa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.4.1. Técnica

Cómo técnica empleada para el desarrollo de la investigación se consideró utilizar la encuesta ya que según el autor García (2016) indica, que esta técnica es la más adecuada cuando en la investigación se pretende realizar un proceso de recolección de datos directamente proveniente de la muestra; por lo que la estructura que contiene la encuesta está conformada por la creación de ítems preguntas que permiten enfocarse únicamente en cuestionamientos directos. Por lo tanto, cuando se encuesta a la muestra ellos responden únicamente según la pregunta sin ampliar la respuesta.

3.4.2. Instrumento

Cómo instrumento de la presente investigación se consideró hacer uso del cuestionario el cual según los autores Duino y Barrón (2020) comentan que este instrumento es el adecuado para poder recolectar información de la muestra de manera más estandarizada posible; finalmente gracias al instrumento se logra cumplir con todos los problemas y objetos de la investigación.

Los cuestionarios fueron dos en los que se considera las dimensiones e indicadores para el diseño de las interrogantes. Los ítems que tienen ambos instrumentos hacen un total de 40. Asimismo, fueron validados por juicio de 03 expertos.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Los procesos que se llevaron a cabo para poder llegar a una conclusión y obtener resultados que permitan hallar la solución al problema y cumplir con el objetivo de la investigación fueron las siguientes: primero se consideró en el tipo de métodos que se va a aplicar para poder encontrar los resultados y estos han sido el descriptivo e inferencial, luego ya realizada la recolección de información en donde con antelación se controló su validez y su veracidad se procedió a introducir la información en una base de datos en Excel el cual junto con el programa de spss 25 lograron que se encontrara tablas de frecuencias y gráficas a las cuales se les dio una interpretación, mismas que permitieron lograr encontrar si se producía alguna existencia de correlación entre las variables y finalmente con todo ello se logró aceptar la hipótesis correcta de la investigación.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variables.

Tabla 2

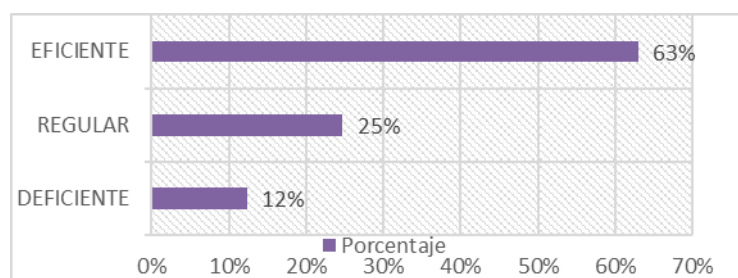
Niveles de la variable Gestión del talento humano.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	11	12%
REGULAR	22	25%
EFICIENTE	56	63%
Total	89	100%

Nota. Datos procesados para la investigación.

Figura 1

Variable Gestión del talento humano.



Nota. La figura muestra los niveles del talento humano

Interpretación:

Se puede observar en la tabla y en la figura que la gestión del talento humano dentro de la institución tiene un nivel eficiente en un 63%, indicando que la dirección viene ejecutando una administración adecuada, así mismo se presenta un 25% en el nivel regular, son quienes tienen la percepción que aún falta trabajar con los colaboradores y se tiene un 12% quienes tienen la percepción en un nivel deficiente.

Tabla 3

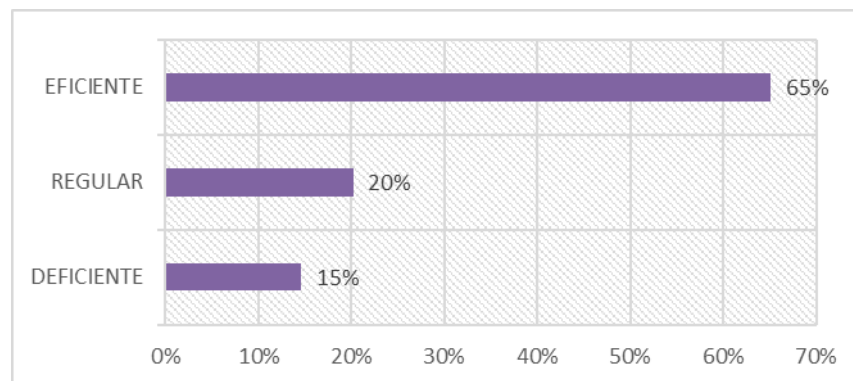
Niveles de la dimensión Selección de personal.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	13	15%
REGULAR	18	20%
EFICIENTE	58	65%
Total	89	100%

Nota. Datos procesados para la investigación.

Figura 2

Dimensión Selección de personal.



Nota. La figura muestra los niveles de la Selección de personal.

Interpretación:

Esta tabla nos muestra los resultados de la selección de personal la institución viene realizando un trabajo eficiente en cuanto a Los criterios para poder seleccionar al personal más idóneo encontrándose en este nivel con un 65%, tenemos también un nivel regular con un 20% y existe un 15% en el nivel deficiente, esto nos sirve como indicador que si bien es cierto la institución viene desarrollando un adecuado trabajo este necesita aún mejorar algunos procedimientos.

Tabla 4

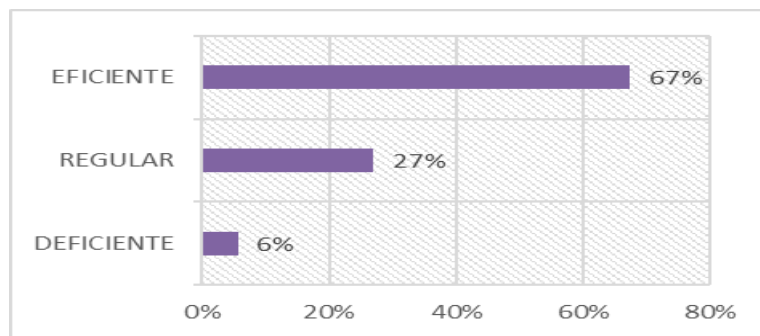
Niveles de la dimensión Capacitación del personal.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	5	6%
REGULAR	24	27%
EFICIENTE	60	67%
Total	89	100%

Nota. Datos procesados para la investigación.

Figura 3

Dimensión Capacitación del personal.



Nota. La figura muestra los niveles de la variable Gestión del talento humano de su dimensión Capacitación del personal.

Interpretación:

la tabla 4 Se observa los niveles de la dimensión capacitación personal se puede identificar que en el nivel eficiente se tiene un 67% de percepción que la institución Tiene un plan de capacitación al personal que está funcionando de manera adecuada, existe también un 27% en el nivel regular, entendiendo que hay colaboradores que no están percibiendo de una manera adecuada la capacitación si bien es cierto se da pero debería evaluarse si estas capacitaciones están logrando el objetivo que es mejorar el potencial y conocimientos del colaborador.

Tabla 5

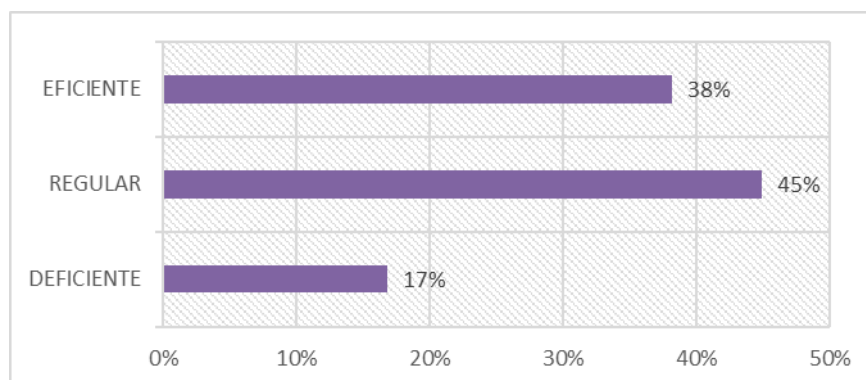
Niveles de la dimensión Desarrollo del personal.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	15	17%
REGULAR	40	45%
EFICIENTE	34	38%
Total	89	100%

Nota. Datos procesados para la investigación.

Figura 4

Dimensión Desarrollo del personal.



Nota. La figura muestra los niveles de la variable Gestión del talento humano de su dimensión Desarrollo del personal.

Interpretación:

En la tabla 5 podemos ver que la organización trabaja el desarrollo de personal pero esta no está siendo percibida de la manera más efectiva por los colaboradores Dado que los porcentajes oscilan cercanamente y no tienen una clara diferenciación, en el nivel eficiente se tiene un 38% quienes tienen la percepción de un eficiente desarrollo personal, así se tiene un 45% quienes perciben el desarrollo de personal regular, y por último un 17% quienes perciben que este desarrollo personal es deficiente.

Tabla 6

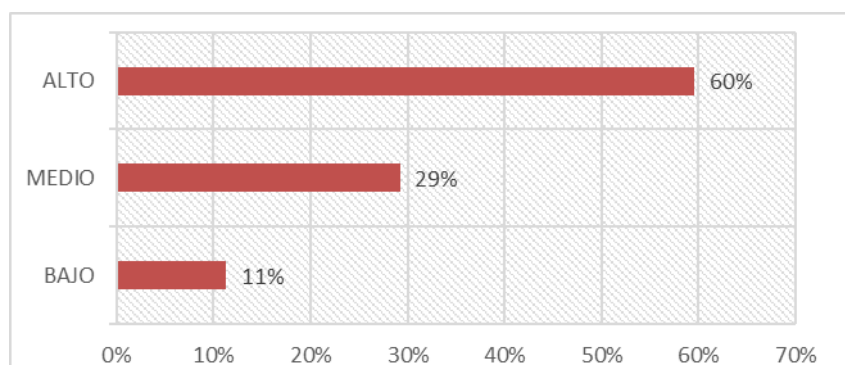
Niveles de la variable Compromiso organizacional.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	10	11%
MEDIO	26	29%
ALTO	53	60%
Total	89	100%

Nota: Datos obtenidos por la investigación.

Figura 5

Variable Compromiso organizacional.



Nota: La figura muestra los niveles de la variable Compromiso organizacional.

Interpretación:

En la tabla número 6 el nivel que mayor porcentaje de aceptación tiene es el alto con un 60%, seguido del nivel medio con un 29% y bajo con un 11%, esto se puede entender a que los colaboradores entienden comprenden y han internalizado que el compromiso para con su organización es importante tanto para el desarrollo personal y junto a él la organización, claro está que aún tiene que trabajar en mejorar este nivel de satisfacción porque tenemos un 40% sumados medio y bajo quienes son colaboradores que no se encuentran lo suficientemente comprometidos.

Tabla 7

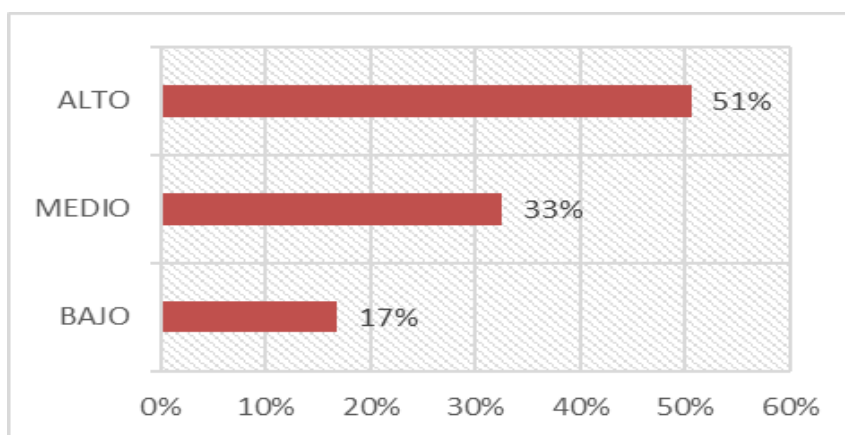
Niveles de la dimensión Compromiso afectivo.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	15	17%
MEDIO	29	33%
ALTO	45	51%
Total	89	100%

Nota: Datos obtenidos por la investigación.

Figura 6

Dimensión Compromiso afectivo.



Nota: La figura muestra los niveles de la variable Desarrollo humano de su dimensión Bienestar emocional.

Interpretación:

Según la tabla 07 dentro de los niveles de la dimensión de bienestar emocional se visualiza que el nivel con mayor porcentaje es el alto con 68% seguido de medio con 24% y finalmente el de menor porcentaje es bajo con 8%. En la figura 06 se visualiza con mayor claridad estos resultados, que significan según la muestra que dentro de la ejecución del proyecto de pasto grande el personal que labora ejecutando cada uno de sus procesos y actividades, mantienen un bienestar emocional equilibrado y adecuado él.

Tabla 8

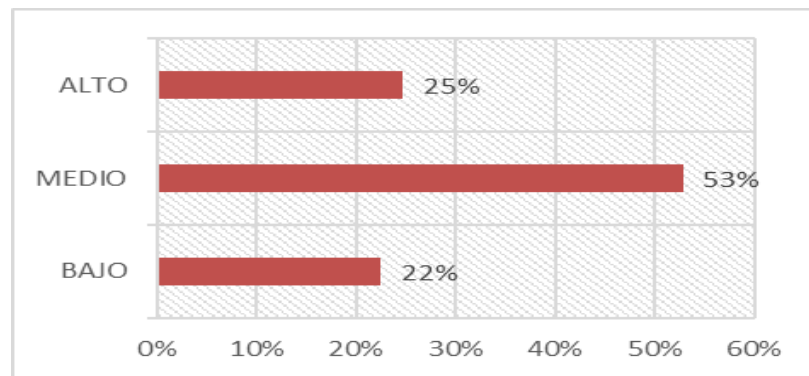
Niveles de la dimensión Compromiso de continuidad.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	20	22%
MEDIO	47	53%
ALTO	22	25%
Total	89	100%

Nota: Datos obtenidos por la investigación.

Figura 7

Dimensión Compromiso de continuidad.



Nota: La figura muestra los niveles de la variable compromiso organizacional de su dimensión Compromiso de continuidad.

Interpretación:

En la tabla número 8 no muestra el resultado de la dimensión compromiso de continuidad donde tenemos al nivel alto con un 25%, al nivel medio con un 53% y el nivel bajo con un 22%, este resultado lo que evidencia es que el 53% de los colaboradores estarían dispuestos a poder optar por otra opción laboral si es que se presentara, un 25% se encuentra plenamente comprometido con la institución demostrando su permanencia en la organización,

empresa de trabajar en mejorar sus procesos motivación e incentivo hacia sus colaboradores.

Tabla 9

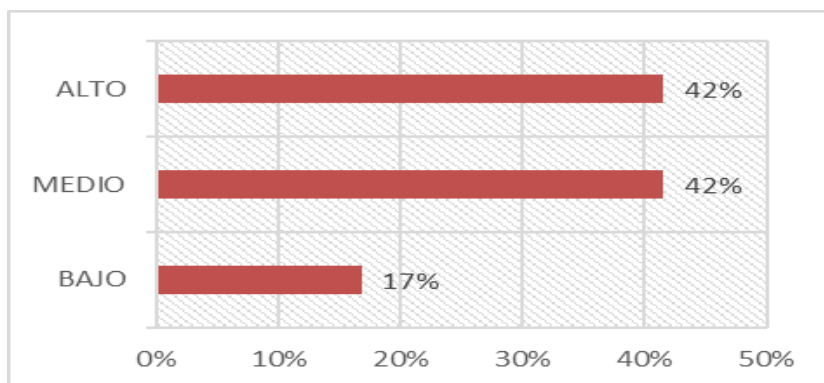
Niveles de la dimensión Compromiso normativo.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	15	17%
MEDIO	37	42%
ALTO	37	42%
Total	89	100%

Nota: Datos obtenidos por la investigación.

Figura 8

Dimensión Compromiso normativo.



Nota: La figura muestra los niveles de la variable compromiso organizacional dimensión Compromiso normativo.

Interpretación:

Según los niveles de la dimensión compromiso normativo la percepción que tienen los trabajadores con respecto a esto es que un 17% percibe el compromiso en un nivel bajo, en el nivel medio con un 42% se puede decir que son indiferentes al compromiso y un 42% en el nivel alto, quienes tienen interiorizado el compromiso normativo para con la institución, entendiendo que el compromiso normativo es una forma de reciprocidad con la institución de cumplir con su deber, se puede entender como el apego del colaborador para con la institución.

4.2. Contrastación de hipótesis.

Hipótesis general:

Hi: Existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de Promart, Moquegua, 2022.

Ho: No existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de Promart, Moquegua, 2022.

Tabla 10.

Correlación entre las variables gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal.

			GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Coeficiente de correlación	1.000	,898**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	89	89
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,898**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	89	89

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

Interpretación

En la tabla 10, se tiene la contrastación de hipótesis la misma que arroja una relación entre las variables gestión del talento humano y compromiso organizacional con un Rho = 0,898, lo que indica que ambas variables se encuentran altamente relacionadas, el sig. bilaterales es menor al $0.05 > 0.00$ lo que nos lleva a aceptar la hipótesis alterna y rechazar hipótesis nula.

Hipótesis específica 01:

Hi: Existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo del personal de Promart, Moquegua, 2022.

Ho: No existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo del personal de Promart, Moquegua, 2022.

Tabla 11.

Correlación entre las variables gestión del talento humano y el compromiso afectivo.

		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Compromiso Afectivo
Rho de Spearman	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,901**
		N	89
	Compromiso Afectivo	Coefficiente de correlación	,901**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	89

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

Interpretación

En la tabla 11, se tiene la contrastación de hipótesis la misma que arroja una relación entre las variables gestión del talento humano y compromiso afectivo con un $Rho = 0,901$ lo que indica que ambas variables se encuentran altamente relacionadas, el sig. bilaterales es menor al $0.05 > 0.00$ lo que nos lleva a aceptar la hipótesis alterna y rechazar hipótesis nula.

Hipótesis específica 02:

Hi: Existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad del personal de Promart, Moquegua, 2022.

Ho: No existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad del personal de Promart, Moquegua, 2022.

Tabla 12.

Correlación entre las variables gestión del talento humano y el compromiso de continuidad

		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,778**
		N	89
	Compromiso de continuidad	Coefficiente de correlación	,778**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	89

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

Interpretación

En la tabla 12, se tiene la contrastación de hipótesis la misma que arroja una relación entre las variables gestión del talento humano y compromiso de continuidad con un $Rho = 0,778$ lo que indica que ambas variables se encuentran altamente relacionadas, el sig. bilaterales es menor al $0.05 > 0.00$ lo que nos lleva a aceptar la hipótesis alterna y rechazar hipótesis nula.

Hipótesis específica 03:

Hi: Existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo del personal de Promart, Moquegua, 2022.

Ho: No existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo del personal de Promart, Moquegua, 2022.

Tabla 13.

Correlación entre las variables gestión del talento humano y el compromiso normativo.

		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Compromiso normativo
Rho de Spearman	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,856**
		N	89
	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	,856**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	89

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

Interpretación

En la tabla 13, se tiene la contrastación de hipótesis la misma que arroja una relación entre las variables gestión del talento humano y compromiso normativo con un Rho = 0,856 lo que indica que ambas variables se encuentran altamente relacionadas, el sig. bilaterales es menor al $0.05 > 0.00$ lo que nos lleva a aceptar la hipótesis alterna y rechazar hipótesis nula.

4.3. Discusión de resultados.

El resultado de la investigación sobre la Gestión del talento humano que según Arellano et al. (2021), es un conjunto donde se reúnen todas las destrezas que permiten ejecutar las actividades de manera eficiente, sin embargo, estas actividades deben ser respaldadas por la experiencia del personal que ejecuta. Con la experiencia adecuada el personal logra atravesar y superar cualquier obstáculo y problema que se le presente en el momento en que está realizando la ejecución de sus actividades; también se debe de tener en cuenta que el talento proviene en unas personas de manera natural. El autor también da a conocer que es una actividad estratégica que sirve como apoyo para poder hacer que la empresa se vaya por la dirección correspondiente que le permitirá posicionarse dentro del mercado y ser más rentable; para todo ello es necesario que las políticas, los programas, todas las actividades entre otras; sean incluidas y llevadas a cabo dentro de la organización con la finalidad de generar en los trabajadores motivación, retribución y crecimiento en el personal; al lograr todo esto el personal va a tener mayor potencial, se inculcará con la cultura de la organización y finalmente se logrará un equilibrio entre todos los intereses de los involucrados.

Blanco y Vera (2019) Los resultados hallados dan a conocer que existe gran necesidad en mejorar las decisiones que toman los trabajadores que influyen de manera directa en el desempeño laboral de ellos mismos, afectando directamente los resultados de las empresas dentro del mercado en donde desarrollan sus servicios. Por lo que se llega a concluir que, si se implementa un modelo que permita poder encaminar de manera eficiente todos los procesos y se permite valorar al trabajador como tal, los resultados que se van a obtener en el futuro van a ser muchos más elevados y mejores para todas las empresas del sector. También, Ramírez y Valencia (2019), la gestión del talento humano considerado como estrategia clave de la organización para las pequeñas y medianas empresas; en donde los

autores pusieron como propósito principal encontrar una descripción detallada sobre la gestión del talento humano que permita ser esta una estrategia para las empresas. Finalmente como resultado se llegó a obtener que la dirección estratégica contiene procesos fundamentales los cuales permiten que se llegue a realizar una planificación adecuada y eficiente para poder autorregular el sistema y así lograr realizar el cumplimiento de los objetivos y las metas de las empresas por lo que se llega a la conclusión que la gestión del talento humano permitirá el desarrollo de manera adecuado de las empresas siempre en cuando éstas sean aplicadas de manera asertiva; y en efecto son una estrategia que hará posible la redirección de los objetivos y cumplir con las metas satisfaciendo de manera adecuada a la demanda.

En la variable de estudio la gestión del talento humano dentro de la institución tiene un nivel eficiente en un 63%, indicando que la dirección viene ejecutando una administración adecuada, así mismo se presenta un 25% en el nivel regular, son quienes tienen la percepción que aún falta trabajar con los colaboradores y se tiene un 12% quienes tienen la percepción en un nivel deficiente.

El compromiso organizacional según Fuentes (2018), da a conocer la existencia de diversas circunstancias y factores que determinan que un trabajador llegue a sentir un compromiso laboral y estos son los siguientes: por medio del apego (cuando se genera por medio de este factor, los trabajadores sienten que está en su obligación responderle a la organización ya que han llevado largos periodos de tiempos trabajando dentro de ella), por medio del temor (se produce cuando ha pasado un periodo de tiempo laborando en una empresa determinada y ha logrado mantenerse en ella a pesar de las circunstancias y dificultades; llega un momento en donde considera que no va a tener el mismo puesto ni va a conseguir lo mismo que ha logrado conseguir si se llega a cambiar a otra organización), y por medio de las oportunidades (en este medio se trata de que el personal considera que dentro de esta organización va a llegar a obtener más oportunidades que puede aprovechar para crecer como

profesional y poder mejorar su calidad de vida que si se fuera a otra organización; por lo tanto el personal se empeñará en cumplir con su trabajo y asumir todas las responsabilidades; además de hacer todo lo posible para quedarse dentro de la organización).

Calizaya et al. (2020), lleva a cabo la ejecución de una investigación de un artículo el cual pretende exponer el tema del compromiso laboral; razón por la cual esos tuvo como objetivo principal analizar el compromiso laboral que se producía y los trabajadores de los gobiernos locales de la región del equipo, logran hallar qué nivel de compromiso que tienen los trabajadores con las unidades de estudio se debe a que estos no han tenido la oportunidad de lograr experimentar al 100% un vínculo positivo en el ámbito psicológico con las unidades de estudio, por lo que esto ha influenciado directamente en su compromiso ya que no consideran como elección dedicarle al cumplimiento de los objetivos un tiempo apropiado, ni involucrarse emocionalmente con las unidades de estudio y Bustamante y Hilario (2022), llevaron a cabo la ejecución de una investigación de tesis, en donde se enfocaron en investigar el tema de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional; para lo cual, los investigadores se vieron en la obligación de disponer como prioridad y objetivo de la investigación, encontrar una relación que se produzca entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una clínica veterinaria la región Arequipa 2022. Los resultados encontrados luego de hacer la introducción de la información en la base de datos de los programas Excel y spss dan a conocer la existencia del valor p de 0.05, y un grado de correlación de Pearson de 0,718; por lo tanto, se concluye que al existir una correlación entre ambas variables, la clínica al contar con un talento humano gestionado de manera adecuada se incrementara el compromiso en los trabajadores, por ende todo esto traerá como resultado el incremento proporcional de las ventas y de la cantidad de clientes.

La variable compromiso organizacional porcentaje de aceptación tiene es el alto con un 60%, seguido del nivel medio con un 29% y bajo con un 11%, esto se puede entender a que los colaboradores entienden

comprenden y han internalizado que el compromiso para con su organización es importante tanto para el desarrollo personal y junto a él la organización, claro está que aún tiene que trabajar en mejorar este nivel de satisfacción porque tenemos un 40% sumados medio y bajo quienes son colaboradores que no se encuentran lo suficientemente comprometidos.

variables gestión del talento humano y compromiso afectivo con un $Rho = 0,901$ lo que indica que ambas variables se encuentran altamente relacionadas, variables gestión del talento humano y compromiso de continuidad con un $Rho = 0,778$ lo que indica que ambas variables se encuentran altamente relacionadas, variables gestión del talento humano y compromiso normativo con un $Rho = 0,856$ lo que indica que ambas variables se encuentran altamente relacionadas.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones.

PRIMERA. - La contrastación de hipótesis la misma que arroja una relación entre las variables gestión del talento humano y compromiso organizacional con un $Rho = 0,898$, lo que indica que ambas variables se encuentran altamente relacionadas, el sig. bilaterales es menor al $0.05 > 0.00$ lo que nos lleva a aceptar la hipótesis alterna y rechazar hipótesis nula.

SEGUNDA. La contrastación de hipótesis la misma que arroja una relación entre las variables gestión del talento humano y compromiso afectivo con un $Rho = 0,901$ lo que indica que ambas variables se encuentran altamente relacionadas, el sig. bilaterales es menor al $0.05 > 0.00$ lo que nos lleva a aceptar la hipótesis alterna y rechazar hipótesis nula.

TERCERA. La contrastación de hipótesis la misma que arroja una relación entre las variables gestión del talento humano y compromiso de continuidad con un $Rho = 0,778$ lo que indica que ambas variables se encuentran altamente relacionadas, el sig. bilaterales es menor al $0.05 > 0.00$ lo que nos lleva a aceptar la hipótesis alterna y rechazar hipótesis nula.

CUARTA. La contrastación de hipótesis la misma que arroja una relación entre las variables gestión del talento humano y compromiso de continuidad con un $Rho = 0,778$ lo que indica que ambas variables se encuentran altamente relacionadas, el sig. bilaterales es menor al $0.05 > 0.00$ lo que nos lleva a aceptar la hipótesis alterna y rechazar hipótesis nula.

5.2. Recomendaciones.

PRIMERA. - Hacia la institución pues debe realizar mejoras en el proceso de motivación e incentivo a los colaboradores dado que capacita, forma y desarrolla las habilidades de cada uno de estos, sin embargo, existe un importante número de trabajadores que aún no se encuentran integrados hacia el compromiso organizacional y trabajar en mejores planes o actividades que permitan fortalecer la lealtad y el apego institucional.

SEGUNDA. Para con los colaboradores es necesario revalorar y meditar el compromiso que tienen hacia la institución pues un colaborador que tiene el apego emocional fortalecido es un colaborador con un alto compromiso.

TERCERA. En cuanto a la institución puede mejorar el sentido de permanencia con los colaboradores para que estos en señal de reciprocidad tengan la idea de pertenencia hacia la institución generando y fortaleciendo la lealtad y el deber.

BIBLIOGRAFÍA

- Abril, M. (2018). Diseño de procesos de gestión del talento humano. Medagraf. Ambato.
- Aguilar Esteva, V., & Acosta Banda, A. (2020). Caracterización de la Evaluación del Talento Humano desde los Enfoques: Tradicional y Socioformativo. *Ecociencia International Journal*, (2), 83–92. <https://doi.org/10.35766/je20227>
- Arellano Guerrero, J. G., Reyes Alva, W. A., & Matos Molina, E. (2021). Talento humano y gestión estratégica para la acreditación de facultades de la Universidad Nacional del Centro del Perú. *SCIENDO*, 24(1), 45-54. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2021.005>
- Benito Peñafiel, A. P., & Esquivel Menéndez, M. R. (2020). Relación de la gestión de recursos humanos con el engagement de los trabajadores del instituto regional de enfermedades neoplásicas del Sur Iren-Sur Arequipa 2020. Tesis de pregrado. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú.
- Blanco-Ariza, A. B., & Vera-Barbosa, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar*, 29(74), 25-44. <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>.
- Borda, M., Tuesca R., y Navarro, E., (2018). Métodos cuantitativos: Herramientas para la investigación en salud. (4a ed.). Barranquilla: Editorial Universidad del Norte.
- Briones Cedeño, K. L., & González Calzadilla, C. S. (2019). La universidad contemporánea y la gestión del talento humano. Apuntes y reflexiones. *Revista San Gregorio*, 1(35). <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1191>
- Bustamante Salinas, S. A., & Hilario Calsin, M. A. T. (2022). Gestión del talento humano y compromiso organizacional de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022. Tesis de licenciatura. Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.
- Calizaya López, J. M., Morales Palao, B., Pinto Pomareda, H. L., & Bellido Medina, R. S. (2020). Análisis del compromiso laboral en colaboradores

- de Gobiernos Locales de la ciudad de Arequipa, Perú. Universidad Ciencia y Tecnología, 24(106), 13–19. <https://doi.org/10.47460/uct.v24i106.390>
- Caqui Cohaila, M. I., & Gonzales Cáceres, J. J. (2020). Gestión del talento humano y engagement laboral del personal de la Corte Superior de Justicia de Tacna, año 2019. Tesis de segunda especialidad. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Tacna. Perú.
- Carazas, J. L. (2019). Gestión del talento humano y retención de personal en el Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita, 2019. Tesis de Posgrado. Universidad Cesar Vallejo. Piura. Perú.
- Carrasco,
- Checa Llontop, L. A., Cabrera Cabrera, X., & Chávarry Ysla, P. del R. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188–197. <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Chiavenato, Idalberto. (1999). *Administración de Recursos Humanos*(quinta edición). Mc Graw-Hill Interamericana. México
- Chiavenato, Idalberto. (2009). *Gestión del talento humano* (tercera edición). McGraw Hill. México
- Concha Vargas, G. K., & Pauca Llacma, Y. M. (2019). Relación entre el Engagement con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Autónoma San Francisco SAC Arequipa 2019. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú.
- Cuesta, A. (2015). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. (Quinta edición). Ediciones ECOE. Colombia.
- Cuesta A y Valencia M. (2018). Capital Humano: Contexto de su gestión. Desafíos para Cuba. *Ingeniería Industrial*, 39(2), 135–145.
- Diario el Peruano. (06 de febrero de 2017). Compromiso laboral. El peruano. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia/50879-compromiso-laboral>
- Díaz Leon, L., & Lovon Chirinos, C. D. (2019). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de vigilancia y seguridad Arequipa-2019. Tesis de pregrado. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú.

- Duino, M. y Barrón, V., (2020). *Proyectos y metodologías de la investigación*. Ituzaingó: Editorial Maipue.
- Edward E. Lawler III, J. Richard Hackman, (1974) “Corporate Profi ts and Employee Satisfaction: Must They Be in Confl ict?”, en Keith Davis, *Organizational Theory: A Book of Reading*, McGraw-Hill, Nueva York, p. 198.
- Díaz, M. (2004). *La gestión del potencial humano en las organizaciones. Una propuesta metodológica desde la psicología*. La Habana: Universidad de la Habana
- Escarcena Huanca, L. A. (2019). *Relación del endomarketing y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Ind. Aliment. Negolatina SCRL, ciudad Puno, año 2018*. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional del Altiplano. Puno. Perú.
- Fuentes, K. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018*. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación* (Universidad Continental (ed. Primera).
- García, J., (2016). *Metodología de la investigación para administradores*. (3a ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- Gutiérrez, F., López, G., & Quintero, J. (2020). *Metodología de la investigación científica en las ciencias económicas y administración* (Editorial Universo Sur (ed. Primera).
- Hernández, R., & Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Iglesias, M., (2015). *Metodología de la investigación científica: Diseño y elaboración de protocolos y proyectos*: Buenos Aires: Noveduc.
- Jericó, P. (2001). *Gestión del talento*. Madrid: Prentice Hall
- Llamoza, T. (2020). *Selección de colaboradores*. Lima: Udegraf Editores.

- Luis R. Gómez-Mejía, David B. Balkin y Robert L. Cardy,(1995). *Managing Human Resources*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ, 1995, p. 685.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L. y Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*,
- Marín Ramírez, J. E. (2021). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la financiera Confianza*, Tarapoto 2021. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Tarapoto. Perú.
- Mendoza, A; Villarreyes, M; Cahuana, R; Lujan, Julio; Garcia, D; Carrasco, Y; Cornelio, R; De la Paz, J. (2023) *Desarrollos en la gestión de negocios internacionales. un análisis bibliométrico*; *Revista Russian Law Journal*, Vol 11, N° 7 (2023)
<https://doi.org/10.52783/rlj.v11i7s.1442>
- Villalba, O. (2001). *Incremento de la satisfacción y del compromiso organizacional de los empleados a través del liderazgo efectivo*. Academia. *Revista Latinoamericana de Administración*, . 5-17. Ñaupá, L. (2018). *Gestión del Talento Humano y Gestión Escolar en la Institución Educativa “Juan de Dios Valencia” de Velille, Chumbivilcas – 2018*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Perú.
- Palomo, M. (2022). *Gestión por competencias: identificación y evaluación*. Madrid: ESIC Editorial.
- Pinto Borda, S. R. (2019). *Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los Servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco*, 2019. Tesis de pregrado. Universidad Nacional Micaela Bastidas. Abancay. Perú.
- Ramírez, R., Chacón, H., & Valencia, K. (2019). *Gestión del talento humano como estrategia organizacional en las pequeñas y medianas empresas*. *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 16(1), 20–42.
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). *Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico*. *Información Tecnológica*, 30(6), 167–176.

- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional* (17 ed.). México: Pearson Educación.
- Pearson, C.A. y Chong, C. (1997). Contribution of job content and social information on organizational commitment and job satisfaction: an exploration in a Malaysian nursing context. *Journal of Organizational and Occupational Psychology*, 70, 357-374.
- Sepulbeda, G. (2020). *La capacitación de los colaboradores*. México: Mc Graw Hill.

ANEXOS:

Matriz de consistencia de la investigación

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE PROMART, MOQUEGUA, 2022					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TIPO, DISEÑO, POBLACION, TECNICA Y INSTRUMENTO
PROBLEMA GENERAL			OBJETIVO GENERAL		HIPOTESIS GENERAL
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de Promart, Moquegua, 2022?	Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de Promart, Moquegua, 2022.	Existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de Promart, Moquegua, 2022.	Variable 1: Gestión del talento humano	Variable 1: Selección de personas Capacitación de personas Desarrollo de personas	Tipo: Investigación básica Diseño: Investigación no experimental Población: Colaboradores de Promart, Moquegua.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS			OBJETIVOS ESPECÍFICOS		HIPOTESIS ESPECÍFICAS
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo del personal de Promart, Moquegua, 2022?	Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo del personal de Promart, Moquegua, 2022.	Existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo del personal de Promart, Moquegua, 2022.	Variable 2: Compromiso organizacional	Variable 2: Compromiso afectivo Compromiso de continuidad Compromiso normativo	Muestra Colaboradores de Promart, Moquegua. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad del personal de Promart, Moquegua, 2022?	Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad del personal de Promart, Moquegua, 2022.	Existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad del personal de Promart, Moquegua, 2022.			
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo del personal de Promart, Moquegua, 2022?	Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo del personal de Promart, Moquegua, 2022.	Existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo del personal de Promart, Moquegua, 2022.			