

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DE LOS EMPLEADOS DE INTERBANK AGENCIA
HUACHO, 2018”**

PRESENTADO POR:

MG. GUILLERMO PERCY ALIAGA LOPEZ

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

ASESOR:

DRA. FLOR DE MARÍA LIOO JORDÁN

HUACHO - 2018

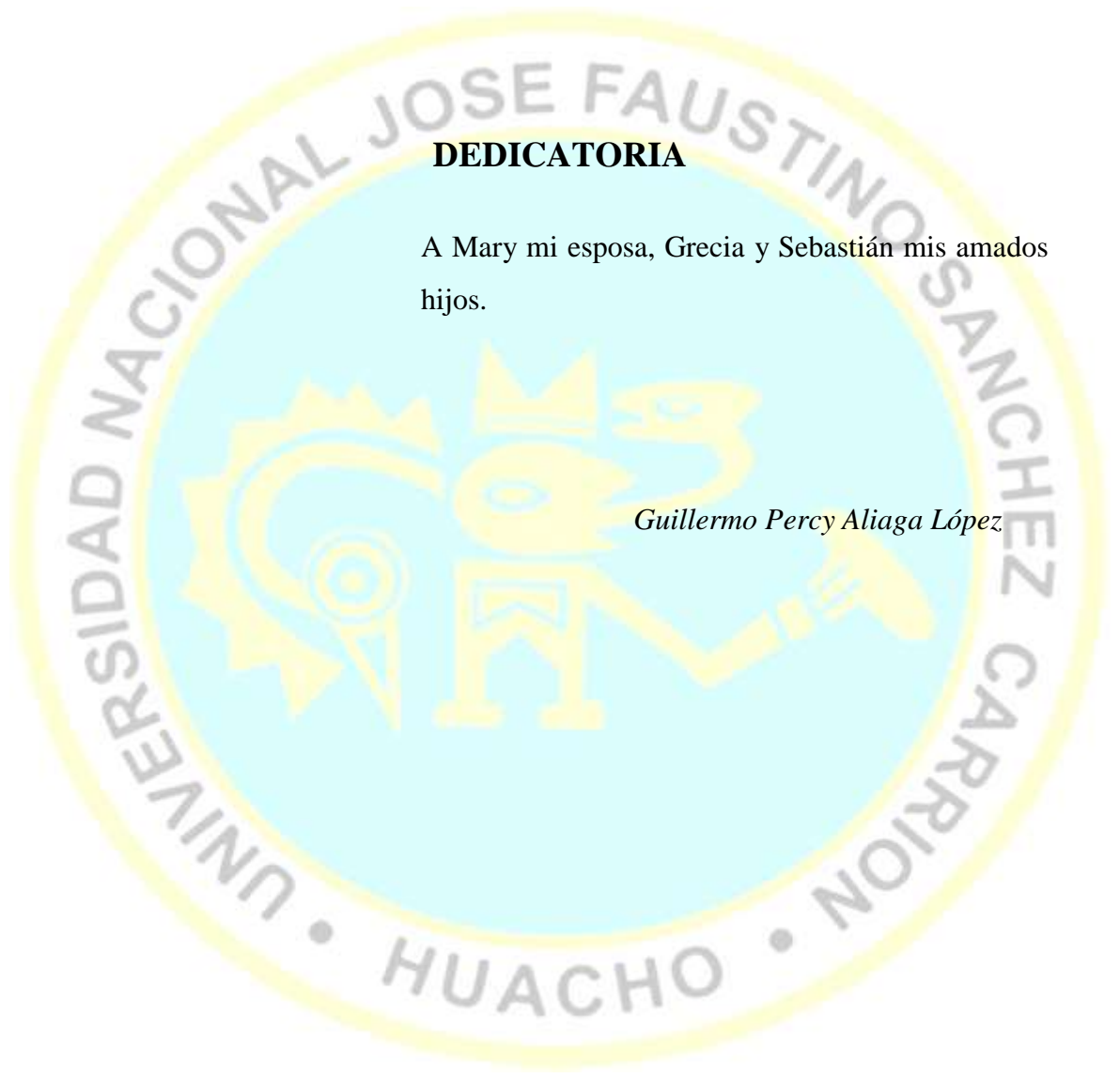
**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DE LOS EMPLEADOS DE INTERBANK
AGENCIA HUACHO, 2018”**

MG. GUILLERMO PERCY ALIAGA LOPEZ

TESIS DE DOCTORADO

ASESOR: DRA. FLOR DE MARÍA LIOO JORDÁN

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN
HUACHO
2018**



DEDICATORIA

A Mary mi esposa, Grecia y Sebastián mis amados hijos.

Guillermo Percy Aliaga López

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento eterno a la Dra. Flor de María Lioo Jordán, por su apoyo al logro de la presente investigación.



Guillermo Percy Aliaga López

ÍNDICE

DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática	12
1.2 Formulación del problema	13
1.2.1 Problema general	13
1.2.2 Problemas específicos	13
1.3 Objetivos de la investigación	14
1.3.1 Objetivo general	14
1.3.2 Objetivos específicos	14
1.4 Justificación de la investigación	14
1.5 Delimitaciones del estudio	15
1.6 Viabilidad del estudio	16

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación	17
2.1.1 Investigaciones internacionales	17
2.1.2 Investigaciones nacionales	19
2.2 Bases teóricas	20
2.3 Bases filosóficas	32
2.4 Definición de términos básicos	32
2.5 Hipótesis de investigación	34
2.5.1 Hipótesis general	34
2.5.2 Hipótesis específicas	34
2.6 Operacionalización de las variables	34

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico	37
3.2 Población y muestra	37

3.2.1 Población	37
3.2.2 Muestra	38
3.3 Técnicas de recolección de datos	38
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	38
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS	
4.1 Análisis de resultados	39
4.2 Contrastación de hipótesis	47
CAPÍTULO V	
DISCUSIÓN	
5.1 Discusión de resultados	53
CAPÍTULO VI	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
6.1 Conclusiones	56
6.2 Recomendaciones	56
REFERENCIAS	58
7.1 Fuentes bibliográficas	58
ANEXOS	61

ÍNDICE DE TABLAS

Figura 1. Gestión del talento humano: Conocimiento	39
Figura 2. Gestión del talento humano: habilidades y actitudes	40
Figura 3. Gestión del talento humano: Clima laboral	41
Figura 4. Gestión del talento humano: Perspectiva de desarrollo personal	42
Figura 5. Gestión del talento humano	43
Figura 6. Compromiso organizacional: Afectivo.....	44
Figura 7. Compromiso organizacional: Normativo	45
Figura 8. Compromiso organizacional: Continuidad.....	46
Figura 9. Compromiso organizacional.....	47



ÍNDICE DE FIGURAS

Tabla 1: Operacionalización de variable: Gestión del Talento Humano	35
Tabla 2. Operacionalización de variable: Compromiso Organizacional	36
Tabla 3. Conocimientos	39
Tabla 4. Habilidades y actitudes	40
Tabla 5. Clima laboral.....	41
Tabla 6. Perspectiva de desarrollo personal.....	42
Tabla 7. Gestión del talento humano	43
Tabla 8. Afectivo	44
Tabla 9. Normativo	45
Tabla 10. Continuidad.....	46
Tabla 11. Compromiso organizacional.....	47
Tabla 12. Relación significativa entre conocimiento y Compromiso Organizacional	48
Tabla 13. Relación significativa entre habilidades y actitudes y Compromiso Organizacional	49
Tabla 14. Relación significativa entre clima laboral y Compromiso Organizacional	50
Tabla 15. Relación significativa entre Perspectiva de desarrollo profesional y Compromiso Organizacional	51
Tabla 16. Relación significativa entre Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional	52

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue demostrar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional.

El diseño de la investigación utilizado fue: no experimental, transversal y diseño descriptivo correlacional. La población es censal para este estudio es de 30 empleados. El instrumento de recolección de datos utilizado fue unas encuestas destinadas a obtener información para nuestro plan en estudio.

Se ha contrastado cada una de las hipótesis, existen relaciones significativas entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional; con un nivel de significancia notable.

Los resultados obtenidos con la utilización del coeficiente de correlación rho Spearman demuestran que hay correlación entre la variable gestión del talento humano y el compromiso organizacional

Palabras clave: Gestión del talento humano, compromiso organizacional.

ABSTRACT

The objective of this study was to demonstrate the relationship between human talent management and organizational commitment.

The design of the research used was: non-experimental, transversal and descriptive correlational design. The population is census for this study is 30 employees. The data collection instrument used was a survey aimed at obtaining information for our plan under study.

Each of the hypotheses has been contrasted, there are significant relationships between the management of human talent and organizational commitment; with a remarkable level of significance.

The results obtained with the use of the rho Spearman correlation coefficient show that there is a correlation between the variable human talent management and the organizational commitment

Keywords: Human talent management, organizational commitment.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis titulada: **Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los Empleados de Interbank Agencia Huacho, 2018**, se ha desarrollado con la finalidad de explicar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional, de los empleados del banco mencionado.

En el último lustro Interbank, una entidad muy comprometida con la gestión del Talento Humano, ha sido una preocupación constante, es por ello que viene siendo considerado como una de las instituciones con mejores condiciones donde trabajar. Siendo considerado en el lugar dieciocho, en el presente año mejores empresas según Great Place to Work.

Por lo tanto el interés de la presente investigación es explicar la relación de la Gestión del Talento Humano con el Compromiso Organizacional, del personal de la agencia Huacho y desde las perspectivas de las dimensiones de ambas variables, de esta manera explicar la relación y fortalecimiento de las mismas.

El trabajo se ha estructurado de la siguiente manera:

El Capítulo I: Planteamiento del problema, comprende la descripción de la realidad problemática, formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación y delimitaciones de la investigación.

El capítulo II: Marco teórico, antecedentes internacionales y nacionales, las bases teóricas en relación a las variables, definición de términos y la formulación de hipótesis.

El capítulo III: Metodología empleada, la población y muestra, técnicas de recolección y procesamiento de datos.

El capítulo IV: se presenta los resultados en las tablas y figuras en la contrastación de la hipótesis general y específica.

El Capítulo V: contiene la discusión de los resultados y el análisis de los mismos.

El capítulo VI: presenta las conclusiones y recomendaciones a los resultados obtenidos.

Finalmente en el capítulo VII, se encuentran las referencias y los anexos de la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La Gestión del Talento Humano, surgió en los años 90 y se continúa adoptando por empresas que se dan cuenta lo que impulsa el éxito de su negocio son el talento y las habilidades de sus empleados, por lo tanto constituye el elemento clave dentro de los procesos gerenciales y por estar inmersa en el área de los recursos humanos es la que más ha sufrido cambios en las empresas e instituciones. Son tantos y tan grandes que hasta el nombre se cambió, muchas organizaciones han sustituido el término administración de recursos humanos, por Gestión del Talento Humano, administración de asociados o colaboradores, administración de competencias, administración de capital humano, administración de capital intelectual.

Queda claro que el eje principal de una organización es el capital humano y su eficacia se mide según la consecución de los objetivos institucionales. Es por ello que el compromiso organizacional toma relevancia ya que si las personas asumen responsabilidad para con la organización entonces la eficacia de la empresa aumentará logrando sus objetivos planteados, Como lo refuerza Betanzos Díaz, N. y Paz Rodríguez, F, (2011) indican que el compromiso organizacional le brinda al empleado estabilidad laboral, próxima jubilación, remuneración económica estable y beneficios sociales.

Al analizar la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en Interbank Agencia Huacho, se trata de dar el enfoque a ambas variables y su tratamiento como organización competitiva del sector financiero en la Región Lima provincias, existe una constante preocupación de organización el tratamiento del activo valioso, como es el personal.

De acuerdo a opiniones de los empleados, perciben que la administración contribuye al desarrollo de sus actividades sin embargo existen normas o políticas de la misma

que se relacionan con el compromiso del Talento Humano, entonces las acciones del área de personal sólo se limitan a establecer y aplicar políticas sin la participación de los colaboradores según lo aportado de los empleados, sienten que los responsables de la gestión no son personas preparadas para esta labor, que se asignan los cargos sin tener en cuenta las competencias de las para el puesto, también perciben que no hay interés en capacitarlos y que el personal solo realiza sus labores solo basados en su criterio o porque el personal más antiguo así lo hace, no hay un proceso de inducción al personal nuevo y en algunos casos los pagos de remuneraciones se atrasan. Por el lado del Compromiso Organizacional los empleados manifiestan que es mínimo el o en todo caso no existe un compromiso organizacional.

Entonces como se puede ver hay serias deficiencias en la gestión del Talento Humano que como consecuencia no permite alcanzar o lograr el Compromiso Organizacional.

El estudio de la presente Tesis Titulada “Gestión del Talento Humano y compromiso Organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018” nace por una realidad y necesidad, ya que se conoce de las limitantes, como capacitación, motivación, compromiso, interés, de estas dos variables en el logro de los objetivos empresariales. Esta investigación nos dará un vista clara de cómo se relacionan la gestión del talento, de los empleados de Interbank Huacho, a fin que esta cambie y sean los clientes quienes salgan satisfechos.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se relaciona la gestión del Talento Humano con el Compromiso Organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Qué relación existe entre el conocimiento y el Compromiso Organizacional, de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018?
- b) ¿Qué relación existe entre las habilidades y actitudes con el compromiso organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018?

- c) ¿Qué relación existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huaco 2018?
- d) ¿Qué relación existe entre la Perspectiva de desarrollo profesional y el compromiso organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Demostrar la relación que existe entre la gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Demostrar la relación que existe entre el conocimiento y el compromiso organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018
- b) Demostrar la relación que existe entre las habilidades y actitudes con el compromiso organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018
- c) Demostrar la relación que existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018
- d) Demostrar la relación que existe entre la Perspectiva de desarrollo profesional y el compromiso organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018

1.4 Justificación de la investigación

El presente trabajo de investigación es de gran importancia para el estudio de la Gestión del Talento Humano y el compromiso Organizacional, de los empleados de Interbank Agencia Huacho, de tal forma que se pueda determinar la relación existente entre ambas variables, siendo la justificación desde los siguientes aspectos:

Justificación Metodológica

El presente estudio se está planteando tipo Correlacional, con método hipotético deductivo, con diseño no experimental de tipo transversal, por el momento de recoger los datos, entonces desde la metodología con la experiencia aplicada se podrá ofrecer una forma interesante para el análisis se realiza sobre la ejecución de las dimensiones del Talento Humano y el Compromiso Organizacional, el desarrollo del estudio es el campo mismo con los administrativos de las universidades al detectar los problemas existentes y darle solución o contribuir a solucionarlos y aplicarlos adecuadamente a la población

Justificación Social

Desde luego que tiene una importante relevancia social, puesto que la empresa es una unidad social abierta que actúa directamente con su medio ambiente y todos los grupos de interés, entonces guarda una relevancia social muy alta.

Justificación Práctica

Desde esta justificación pretende dar soluciones a un mejor manejo del Talento Humano, estos aspectos prácticos donde actualmente se manejan conceptos importantes como la motivación, el coaching, entre otros.

Justificación Teórico

La justificación que se pretende dar desde este punto de vista, resulta el más importante porque la presente investigación pretende ofrecer un valor teórico que ayude a resolver en la medida de lo posible esa diferencia entre Gestión de Talento Humano y el Compromiso Organizacional, planteados en la descripción del problema fruto de la información recibida con los instrumentos de medición de posibilitar el estudio de las variables y su correlación analizando así los resultados obtenidos que antes no se conocían y de esta manera proponer o sugerir conclusiones y recomendaciones o hipótesis a futuros estudios.

1.5 Delimitaciones del estudio

La delimitación de la presente investigación se da desde tres dimensiones las mismas que se establecen en:

Delimitación geográfica; la investigación se desarrollara en la provincia de Huaura, exactamente en la ciudad de Huacho.

Delimitación de cobertura o delimitación temporal; se refiere al tiempo que se desarrollara el estudio, este tiempo para el presente estudio es del presente año 2018 tiempo en el cual se llevara a cabo la investigación que permitirá establecer la relación entre las variables del problema, tomando en algunos casos datos históricos procesando con los actuales y llevándolos a una perspectiva inmediata.

Delimitación conceptual; La delimitación del tema a investigar es una etapa ineludible en todo proceso de obtención de conceptos, porque permite reducir el problema inicial a dimensiones prácticas dentro de las cuales es posible efectuar los estudios correspondientes a la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional. La delimitación conceptual se centrara en los antecedentes indicados en el marco teórico

1.6 Viabilidad del estudio

El presente proyecto de investigación es viable, considerando que los factores de la viabilidad de la investigación son: Económicos, Materiales, Humanos y Tiempo es decir estos factores externos que el autor tendrá de hacerlos factibles en el tiempo estimado de seis meses, si bien es cierto que se cuenta con la asesoría de un especialista, el factor tiempo es clave para el logro del estudio, entonces el autor deberá administrar de manera racional y oportuna los recursos económicos, materiales y tecnológicos durante este tiempo.

No obstante lo explicado se puede afirmar que la investigación es totalmente viable debido a que el autor asumirá con los recursos económicos, materiales y tecnológicos necesarios para culminar el trabajo de investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

(Cuesta, 2016) en su tesis *Compromiso y Gestión humana en la Empresa*, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Tecnológica de La Habana, Cuba, nos menciona en el ámbito de la Gestión Humana (GH) la empresa, en el sentido de compromiso, es un constructo relevante. En el contexto de dicha gestión, su medición se constituye en un problema, en especial en su vínculo con el alto desempeño. Fue objetivo de la investigación realizada medir ese constructo, para insertarlo en el accionar de la GH en la empresa. Los instrumentos utilizados fueron la encuesta, la modelación matemática y la correlación estadística. Como resultados se obtuvieron modelos matemáticos para procesar la aplicación de instrumentos con sustentación teórica relativa al constructo estudiado, así como su validación para las peculiaridades socioculturales de los empleados de empresas cubanas, junto a su inserción conceptual en el accionar de la GH para su planificación y control de gestión estratégica.

García O. y Pijail, A., (2013) En su tesis *Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel Amanda Patricia*, en la escuela de Posgrado de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi – Ecuador, llegó a las siguientes conclusiones: 1. No se han establecido parámetros para el ingreso de personal a la institución, que definan el perfil requerido y a la vez garanticen un buen desempeño en el desarrollo de sus funciones; como lo manifiesta el 82% del personal encuestado y la persona encargada del talento humano. 2. La gestión del talento humano en la institución no se encuentra estructurada bajo procesos que conduzcan a aprovechar el potencial recurso humano con el que dispone; únicamente se realizan acciones asiladas para estos fines; durante la entrevista

se verificó que no existe el departamento de recursos humanos con instrumentos técnicos. 3. El reclutamiento y selección de personal no se realiza de manera técnica con instrumentos que permitan evaluar los conocimientos, habilidades y actitudes de los postulantes, y de esa manera seleccionar al mejor candidato. Siendo entonces la selección del personal discrecional, el 64% del personal participante así lo indica. 4. No se han definido planes de capacitación y desarrollo acordes a las necesidades institucionales que favorezcan a consolidar los conocimientos específicos para el desarrollo de actividades, así como para el fortalecimiento de habilidades. Durante la encuesta y la revisión documental se verifica la ausencia de este plan.

(Bernal, 2015). En su Tesis de Posgrado Administración de recursos humanos y compromiso laboral de los empleados del corporativo adventista de Montemorelos. Universidad de Montemorelos, Zaragoza, España, resalto mucho la parte administrativa en una empresa la cual lo enfocó de la siguiente manera: Si el personal de recursos humanos toma en cuenta que debe mantener o mejorar los procesos administrativos, como el de planeación, reclutamiento, selección, contratación, capacitación y evaluación, los empleados estarán más comprometidos con la empresa constituyéndose en una pieza importante para el cumplimiento de los objetivos (compromiso afectivo), permaneciendo en la organización (compromiso de continuidad) y cumpliendo con la normatividad de la empresa (compromiso normativo).

(Crespo, 2016) En su Tesis Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis (Cabrera, 2014) Potosí, S.L.P. Universidad Autónoma de San Luis Potosí, San Luis, México. La muestra estuvo conformada por 80 trabajadores, quienes realizaban trabajos administrativos en la empresa. Para evaluar el compromiso organizacional, usó el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Los resultados muestran una relación directa entre ambas variables; no se evidencia una diferencia por sexo o edad en el compromiso organizacional; se evidencia un predominante nivel alto del 73% en relación al compromiso organizacional.

2.1.2 Investigaciones nacionales

(Cabrera, 2014). En su investigación Gestión del talento humano y el Compromiso Organizacional de los docentes de la maestría en administración de la educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral. En la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo – Perú, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional. El método de investigación fue descriptivo, y su diseño fue correlacional. Llegó a la conclusión que Existió relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014, con significancia de 0,05, $p = 0,000 < 0,05$ y Rho de Spearman = 0,57.

(Castillo D. , 2017). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016. De la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo – Perú. El objetivo de la Investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Es descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y de tipo básico que recogió la información en un periodo específico. La población o universo de interés de esta investigación, estuvo conformada por 82 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo, la muestra fue probabilística censal considero a 82 trabajadores, de los cuales se han empleado las variables: La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Ambos cuestionarios estuvieron constituidos por 20 preguntas en la escala de Likert (Siempre, A veces, Nunca). Los cuestionarios brindaron información acerca de la gestión del talento humano y el desempeño laboral y sus dimensiones, cuyos gráficos se presentan gráfica y textualmente. La investigación concluye con el resultado 0.775 el cual indica que existe relación positiva entre la variables además se encuentra en el nivel de correlación alta siendo el nivel de significancia bilateral $p= 000$.

(Vera, 2017) En su tesis El Talento Humano y la Enseñanza de los docentes de la institución educativa José Faustino Sánchez Carrión “G.U.E” de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo – Perú. La investigación tiene por objetivo determinar si existe asociación entre el talento humano (Taylor, 1940) y la enseñanza de los Docentes, Se utilizó la metodológica cuantitativa, descriptiva, de diseño correlacional. La muestra probabilística estuvo constituida por 112 docentes. Como instrumento se utilizó el Cuestionario “Escala de Talento Humano TH-SPC” y el Cuestionario “Escala de opinión Enseñanza E –SPC”. Se encontró con respecto al nivel de talento humano un predominante nivel de parcial satisfacción de talento 46%, un 33% nivel de satisfacción y un 21% en nivel de talento de parcial insatisfacción. Respecto al nivel de enseñanza, se encontró un 17% en nivel de inicio, un 16% en nivel de proceso, y un 67% en nivel de logro.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Gestión del Talento Humano

"El principal objetivo de la Administración Científica debe ser asegurar el máximo de prosperidad, tanto para el empleador como para el empleado" (Taylor, 1940)

Al respecto (García, Sánchez y Zapata, 2008) definen la gestión del talento humano como: La actividad empresarial estratégica compuesta por un conjunto de políticas, planes, programas y actividades realizadas por una organización con el objeto de obtener, motivar, retribuir y desarrollar a las personas que requieren en sus diferentes estructuras para crear una estructura organizacional donde se equilibren los diferentes intereses y se logren los objetivos y metas organizacionales de la empresa. (pp. 96-99)

En este punto (Lledó, 2011) afirma:

Que el talento humano tienen un enfoque de aplicación y practica de las actividades más importantes dentro de la organización o empresas siendo la gestión del talento humano un pilar fundamental para el desarrollo exitoso de los procesos, pues al final las personas

son las responsables de ejecutar las actividades porque los proyectos no se desarrollan por si solos.

(Vázquez, 2008), afirmó que la “gestión del talento humano es una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos”. Señaló la importancia de la participación de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso e identidad de los trabajadores a la empresa, con los objetivos empresariales, el pago de salarios en función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a estos y una formación profesional.

Dimensiones de Gestión del Talento humano

Para mi investigación he tomado de (Rodríguez, 2009), quién menciona dos dimensiones una interna u otra externa el cuál aborda todo lo concerniente a la composición del personal, y haciendo un estudio minucioso y basándome a la realidad de la empresa he visto por conveniente tomar para mi proyecto las siguientes dimensiones:

Dimensión: Conocimientos

El conocimiento es un recurso que está convirtiéndose en materia de enorme potencial para cambiar el mundo debido a los avances de las nuevas tecnologías de la información.

Por tanto, según (Cabrera, 2014), constituye un elemento esencial para la economía de la información e implica la utilización de herramientas para su creación.

De acuerdo a (Fernández, 2010), el conocimiento constituye el conjunto de experiencias, saberes, valores, información, percepciones e ideas que crean determinada estructura mental en el sujeto para evaluar e incorporar nuevas ideas, saber y experiencia.

En este sentido, las organizaciones dentro de la gestión del talento humano, deben considerar la importancia de gestionar adecuadamente los conocimientos del personal, lo cual quiere decir aportar conocimiento a las nuevas personas que deban ocupar su lugar; se trata de la entrega de la información a los nuevos trabajadores, uniendo la cultura, los procesos de la empresa, la tecnología para lograr el éxito de la empresa y del personal.

Dimensión: Habilidades y actitudes

Para (Robbins, S., y Coulter, M., 2010), la habilidad “es la capacidad que un individuo tiene para realizar las diversas tareas de su trabajo”, por ende, es una valoración actualizada de lo que una persona puede hacer. Básicamente, dentro de estas habilidades se tienen: las habilidades intelectuales y habilidades físicas, es decir, cada persona aporta ciertas capacidades a la organización, siendo ésta la principal razón por la cual son aceptados para trabajar en una empresa; puesto que las habilidades inciden en el desempeño laboral; constituyen así un indicador de importancia de la dimensión interna de la gestión del talento humano.

Tomando en cuenta que la gestión de talento humano busca aumentar las habilidades intelectuales del personal, se tiene a juicio de Acevedo (2010: p56), que las habilidades intelectuales se refieren a las cualidades de la mente, guardan relación directa con la inteligencia; no obstante, como un elemento indispensable del desarrollo profesional, debe ser cultivada y mejorada, dentro de estas se tienen: criterio, tacto, habilidad para expresarse, capacidad para detectar problemas, mentalidad constructiva, cultura general y propósito de capacitación permanente; constituyendo así un indicador de importancia dentro de las dimensión interna de la gestión del talento humano.

En este sentido (Montero , M., y Rodríguez , D., 2014), las actitudes “son juicios evaluativos favorables o desfavorables sobre objetos, personas o acontecimientos”. Por tanto, manifiestan la opinión de quien habla acerca de algo, por ello, no son lo mismo que los valores, pero se relacionan.

Según (Chiavenato, 2004), las actitudes son “un estado mental de alerta organizado por la experiencia, el cual ejerce una influencia específica en la respuesta de una persona ante los objetos, las situaciones y otras personas”.

En este sentido, las personas adoptan actitudes hacia trabajo, organización, sus colegas, su remuneración y otros factores; dentro de las que se destacan la satisfacción laboral, participación activa en la organización y el alto

compromiso con la organización. Es así como, en las organizaciones, las actitudes son importantes porque influyen en el comportamiento en el trabajo.

Dimensión: Clima laboral.

De acuerdo a (Robbins, 2010), el clima laboral “hace referencia al modo en que se dirige y valora al personal, a la capacidad que tienen las personas trabajadoras de una empresa de intervenir en los procesos de decisión, a los recursos destinados a fomentar la igualdad y la conciliación de la vida familiar y laboral, entre otros”.

Para (Chiavenato, 2004), hablar de clima laboral es hacer referencia a clima organizacional, el cual es definido como “el ambiente interno existente entre los miembros de la organización”. De esta manera, el clima laboral refleja la influencia ambiental en la motivación de los participantes, por tanto, se describe como la cualidad del ambiente organizacional percibida o experimentada por los miembros de una empresa.

Con base al precitado autor, un clima organizacional es alto y favorable en situaciones que proporcionan satisfacción de las necesidades personales y elevación de la moral; por el contrario es bajo y desfavorable, en situaciones que provocan la frustración de esas necesidades. En general, el clima laboral se caracteriza por ofrecer enriquecimiento, participación en decisiones relacionadas con su puesto de trabajo y con la organización.

Dimensión: Perspectiva de desarrollo profesional

El desarrollo profesional es definido por (Chiavenato, 2004), como la educación tendiente a ampliar, desarrollar y perfeccionar al hombre para su crecimiento profesional en determinada carrera en la empresa o para que sea más eficiente y productivo en su cargo.

En este sentido, tiene objetivos a mediano plazo, por cuanto busca proporcionar al personal aquellos conocimientos que trascienden lo exigible en el cargo

actual, preparándolo para que asuma funciones más complejas, siendo así las empresas especializadas en desarrollo del personal, encargadas de impartirlo.

Por tanto, las personas deben sentir que dentro de la organización existen condiciones que les permitirán progresar, que las oportunidades estén a su alcance y que sólo necesitan esfuerzo y dedicación. En resumen, hablar de desarrollo profesional es hacer mención a las oportunidades de crecimiento, esto es, una educación y carrera que ofrezcan condiciones para el desarrollo profesional.

En general, el reconocimiento brindado por las organizaciones al personal, según los investigadores de la motivación, crean condiciones indispensables que permiten dirigir a los empleados al logro de altos niveles de rendimiento, por consiguiente en la medida que las recompensas son adecuadas y equitativas los logros del individuo tenderá a ser satisfactorios.

Cabe destacar, según (Rodríguez, 2004) que el profesional que este frente a una dependencia que administre o controle el talento humano en una organización como es, en el caso de Venezuela tiene por delante grandes retos en, al menos, seis espacios de la sociedad. Esos retos no solo exigirán nuevos conocimientos, inteligencia, experiencia, buena formación profesional y gran motivación, sino alcanzar una posición organizacional que le permita desplegar las actividades necesarias para enfrentarlos. Pero esa posición no se la va a conceder gratuitamente ni la va a conseguir “por decreto”. Esa posición tiene que conquistarla, desarrollando y poniendo en práctica excelentes habilidades de liderazgo.

Si bien es cierto, lo anteriormente planteado que en los actuales momentos para incorporar una persona en las organizaciones o empresas venezolanas, se les exige una serie de requisitos, preparación académica, ósea un currículum valiosos y sustentado, donde el recurso humano posea mucho talento para desempeñar de manera competitiva funciones y tareas que sean de gran reto y le proporcionen beneficios a la organización.

2.2.2 Compromiso Organizacional

Definida por ser parte de un proceso de gestión el cual determina aspectos importantes de un desarrollo organizacional.

Existen algunas aproximaciones que intentan definir lo que es compromiso organizacional. Por ejemplo,

El compromiso organizacional es uno de los principales retos modernos, ya que persiste el temor constante de recorte de personal, la pérdida de seguridad laboral, el cambio abrumador de tecnología y la tensión de tener que hacer más con menos; por ello, los administradores, o quienes lideran una organización, necesitan promover un lugar de trabajo estimulante para potencializar el compromiso de los colaboradores, para desarrollar un óptimo trabajo gracias a las diversas estrategias organizacionales que fomente la organización. (Quiroga, 2007).

Otro trabajo de enorme importancia para nosotros, pertenece a (Edel, R., y García, A., 2007) quienes concluyen en que la relación entre clima y compromiso organizacional no contiene un impacto significativo en la actitud de compromiso de los empleados en relación con los factores como: apoyo del superior inmediato, la claridad del rol, la contribución personal, el reconocimiento, la expresión de los propios sentimientos y el trabajo como reto. (Meyer, J. Allen, N., 1997) en su libro señalan que el compromiso organizacional es un estado psicológico. Ellos, proponen una conceptualización más completa del tema Compromiso Organizacional y son quienes realizan el análisis más profundo porque no se encasillan solo en la participación y la identificación de los colaboradores con su organización, sino que dividen al compromiso organizacional en tres componentes que miden el grado de compromiso: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, las cuales serán las dimensiones de esta investigación.

Otra manifestación argumentativa al respecto, la propone (Robbins, 1998) quien nos señala que el compromiso organizacional es mejor pronosticador de la rotación que la misma satisfacción laboral, ya que un colaborador podría estar insatisfecho con su trabajo en particular y creer que es una condición pasajera y no estar insatisfecho con la organización. Recordemos que el compromiso y la satisfacción laboral son actitudes que el trabajador demuestra en su organización.

Sumándose a la variedad de fortalezas que involucra hacer gestión bajo la generación de un alto grado de compromiso organizacional, (Chiavenato, 2004) señala que el compromiso organizacional es la voluntad para hacer grandes esfuerzos en favor de la organización que la emplea. Voluntad que se fortifica con prácticas que no adelgacen el número de personal, ya que esta situación es percibida como contraria a los incentivos y a las medidas de participación e involucramiento que tanto se propone. Este autor, también lo denomina “ciudadanía organizacional”.

Es pertinente mencionar que este es un gran reto porque estamos ante nuevas formas de trabajo y debemos asumir la rotación constante de los empleados como parte de las nuevas políticas empresariales y también la evaluación constante de los colaboradores, bajo el genuino interés de buscar nuevas ofertas laborales.

En ese sentido, (Lacalle, 2011) señala que ante el aumento de los distintos cambios en el mercado laboral, se han producido nuevas formas de empleo: un mayor número de personas tiene empleos temporales o trabajan por cuenta propia con lo que el estudio revela que la forma de empleo refleja una actitud importante respecto al compromiso con la organización, ya que esto haría más duradera.

Nuestro país no es la excepción ante dichas formas de empleo, en cuanto los sobrecostos laborales son muy altos y la legislación laboral es poco promotora para mantener empleados de manera permanente o estable. Más aún, cuando existen controles de cumplimiento de las leyes laborales que no son sostenibles en el tiempo y generan una competitividad desleal entre las empresas que cumplen las normas y las otras que no, permitiendo que las segundas tengan más réditos, por lo menos a nivel económico.

El compromiso organizacional se ve consolidado cuando existe una comunión entre el colaborador y el empleador basado en la identificación.

En tal sentido (Patrón, 2013) sostiene que el compromiso organizacional es “el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir

participando en ella”. Dicha identificación reunirá los principios axiológicos de la empresa y las actitudes de los colaboradores en pro de la organización, haciéndolos partícipes por coadyuvar en la consecución de los objetivos organizacionales y hacer realidad la visión de futuro de la organización.

Dimensiones del Compromiso Organizacional

Basado al aporte de **Meyer, J. y Allen, N., (1997)** donde evidencias 3 dimensiones:

Dimensión: Compromiso afectivo

(Meyer, J. y Allen, N., 1997, p. 98) nos manifiestan que el compromiso afectivo son los lazos emocionales que las personas forjan con la organización. Refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente psicológicas) y expectativas en la cual disfrutan su permanencia en la organización.

Es pertinente que al señalar necesidades, Abraham Maslow menciona, citado por (Edel R. y García A., 2007, p. 26) que éstas están referidas en cuatro grupos: *necesidades fisiológicas*, (comida, ropa, techo, etc.); *de seguridad*, (salud personal y familiar, seguridad laboral, vejez tranquila, etc.); *sociales* (comunicación interpersonal, reconocimiento grupal y social, etc.), y *de autorrealización* (ejercitación y desarrollo de las capacidades físicas e intelectuales, necesidad de actividad, creación, etc.). Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización.

Es por ello que siendo las emociones un elemento primordial en este componente hacemos referencia a (Chiavenato, 2004) quien describe que las emociones son sentimientos intensos que se dirigen a algo o alguien y que forman parte de un conjunto de experiencias que sólo con el transcurrir del tiempo se van acumulando.

Por tal razón, se infiere que para que este componente se dé, la estabilidad de un colaborador en un centro laboral debería ser por un tiempo prolongado para así

construir experiencias que consoliden la confianza mutua entre empleador y empleado, base para comprometerse con los principios organizacionales.

En virtud de ello, (Robbins, 2010) señala que la **confianza por identificación**, (la cual se gana a través de experiencias positivas a lo largo de un periodo prudencial de tiempo), es un plano superior de confianza en el que permite que uno actúe como agente del otro y lo sustituya en las transacciones con los demás; es decir, hay una conexión emocional entre las partes.

En una cultura afectiva, las emociones se expresan en forma abierta y natural. Algunas investigaciones como la de (Córdoba, 2005, p. 23) refieren que los antecedentes que influyen sobre el compromiso afectivo se agrupan en características personales, organizacionales y experiencias dentro de la empresa.

Por su parte (Mathieu, J. y Zajac, D., 1990, p. 171-194) nos dice que el compromiso afectivo es una comunión de emociones, sentimientos y valores que involucra a la **familia**, como núcleo de la sociedad y base de nuestros aprendizajes, experiencias y formación como persona humana; en este sentido, la organización debería de contar con un sistema de políticas que ayuden a los colaboradores a mantener un adecuado equilibrio entre sus vidas personal y familiar, y así lograr desarrollar **emociones** importantes que involucren al colaborador que a su vez implicará, que a la organización se le considere como una familia y se desarrollen emociones positivas generando un alto grado de **significancia** y sentido de **pertenencia** en la organización. Ello conllevará a que los colaboradores trabajen con **lealtad** en la institución. Leales con su desempeño laboral, con la Plana Jerárquica, sus compañeros y sobre todo con los principios organizacionales enmarcados en la sólida formación del educando, los cuales deben ser éticos para **orgullo** de los trabajadores.

Para Chávez citado por (Ramos, 2005, p. 54) entiende por felicidad a la aspiración profunda que tiene todo ser humano de llegar a un fin supremo. Asimismo, refiere que la felicidad no puede darse en un individuo solitario. Es por eso, que el ser humano debe actuar con agentes próximos a él; la

solidaridad entre compañeros de trabajo permitirá que en equipo contribuya a cumplir con los objetivos propuestos bajo un enfoque de ayuda mutua, de prestación de conocimientos, de corrección constructiva ante el error y la capacidad asertiva para hablar y saber escuchar.

Dimensión: Compromiso de continuidad

En esta dimensión es el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos como los financieros, físicos y psicológicos, Es decir, el colaborador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo, y dejar la organización implicaría perder mucho y si éste percibe que sus oportunidades fuera de la organización serán reducidas, se incrementa su apego con la empresa; sin embargo, espera mejora de las oportunidades externas para dejar la empresa.

Por su parte (Chiavenato, 2004) en su investigación manifiesta que cada persona es concebida como un proveedor que entrega talentos y competencias a la organización y no como un empleado burócrata, como antes se pensaba.

Por otro lado, el mismo autor manifiesta que el compromiso de continuidad es el apego material del colaborador con la empresa. Su estabilidad en la empresa es circunstancial y su desempeño está en cumplir con los mínimos aceptables o dar el mínimo esfuerzo para asegurar la continuidad en el puesto de trabajo. Ello no quiere decir “poco esfuerzo”, ya que a decir de Lagomarsino (s-f) en la medida que vean que su retribución peligra, los trabajadores son capaces de desarrollar grandes esfuerzos para no perderla. Por ejemplo, si la empresa está al borde de cerrar o tiene grandes problemas habrá una intensión de apoyo porque si no perderían su puesto; sin embargo, en la medida que su sueldo esté garantizado y la organización lo tolere, su esfuerzo será mínimo.

Estudios realizados por Rusbult y Farrel citados por (Córdoba, 2005, p. 64) señalan que en la medida que aumenta la antigüedad del trabajador, se incrementan las inversiones y también se incrementan los costos de romper el vínculo laboral, por lo que el compromiso calculador se hace más sólido. Lagomarsino (s-f) relaciona estrechamente el factor económico con este tipo de compromiso, lo cual, además, interpreta que el trabajador tenga una ausencia

real de alternativas y se quedará en el puesto hasta que encuentre alguna que supere las condiciones económicas actuales.

(Meyer, J. y Allen, N., 1997) encontraron una relación positiva entre el componente de continuidad y la valoración del estatus inherente al cargo desempeñado, las prestaciones dinerarias acumuladas y la estabilidad económica que se disfruta cuando se tiene un empleo seguro. Zamora, (2009) refiere que este tipo de compromiso se desarrolla porque los empleados reconocen que ellos han hecho muchas inversiones en la organización o porque observan que comparativamente es mejor la actual, que las posibilidades del mercado. A decir del autor, el aspecto salarial se convierte en uno de los principales beneficios a tomar en cuenta de parte del trabajador. (pp 445-460)

Al igual que en el compromiso afectivo, nosotros hemos bosquejado nuestra propia definición del compromiso de continuidad agrupando los elementos planteados por Ramos, (2005) en base a la teoría de Meyer y Allen:

El compromiso de continuidad se encuentra supeditado sólo a intereses particulares del colaborador generándose una actitud de *indiferencia* que surte de apatía a quienes conciben en mayor grado el compromiso de continuidad. En tal sentido, la *conveniencia* por dichos intereses hace que se evalúe las *consecuencias*, ante la toma de decisiones que se asuma en función al *costo económico* que acarrearía el dejar el trabajo y también lo que uno ha invertido dentro de la organización. El aspecto coyuntural, característica de la toma de decisiones que se dé, debe de tener en cuenta la *necesidad económica* por la que atraviese el colaborador o la familia de éste y, la *comodidad y beneficios* que involucre la opción elegida, que también puede adoptar la postura de quedarse en la misma organización en virtud que no existen más alternativas.

Dimensión: Compromiso normativo

Bayona, C. y Goñi S.,(2007) manifiestan que el compromiso normativo ha sido el menos estudiado de los componentes y sobre todo a nivel empírico. A decir de los autores, este componente surge a raíz de que el trabajador siente la obligación de permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto.

En tal sentido (Ramos, 2005) argumentó que el compromiso normativo debía verse como la totalidad de presiones normativas de tipo cultural o familiar, interiorizadas para actuar de cierta forma compatible con las metas e intereses de la organización.

A decir de (Goman, 1992) la lealtad tiene dos dimensiones: un componente interno o emotivo y otro externo o del comportamiento. Internamente, la lealtad da como resultados sentimientos de interés, solidaridad y unión; externamente, la lealtad puede manifestarse en muchas formas diferentes como conductas, acciones y manifestaciones. La autora señala que hoy en día las compañías no pueden garantizar un trabajo fijo hasta el día que puedan retirarse, en ese sentido los directivos modernos aún pueden hacer muchas cosas para demostrar que se interesan por el bienestar de sus colaboradores.

(Arciniega, 2002) argumenta en su investigación que tanto el compromiso normativo como el afectivo son de naturaleza emocional en que el colaborador experimentan un fuerte sentimiento de obligación por permanecer en la empresa. Según el autor, los colaboradores con este tipo de compromiso son incondicionales al momento de desarrollar algún proyecto, aunque quizás no con la misma energía o entusiasmo que uno con compromiso afectivo, pero sí con la garantía que estará presente en todo momento.

Los elementos del compromiso normativo, según (Ramos, 2005, pp. 96-99) son seis, de los cuales también podemos identificar teniendo en cuenta las realidades de la empresa lo siguiente:

*El compromiso normativo es considerado como la **obligación moral**, o las normas aceptadas libre y voluntariamente por las personas de hacer **lo correcto** por razones de **lealtad**, el cual es un sentimiento de creencia y defensa de los principios que en este caso se asume ante la organización. El no respetar dichos principios originaría un **sentimiento de culpabilidad**, en cuanto el compromiso normativo es concebido por el trabajador*

*como la actitud de un **deber** ante la **reciprocidad** por la organización que le brindó algún apoyo especial o haberle dado una oportunidad de mejora en algún momento.*

2.3 Bases filosóficas

Douglas McGregor (1960) citado por (Robbins, S., y Coulter, M., 2010) distingue entre dos conjuntos de suposiciones que clasificó como Teoría X y Teoría Y. Afirma que las suposiciones de la Teoría X sostienen que:

El ser humano promedio tiene un rechazo inherente hacia el trabajo y lo evitará si puede, y debido a esto, la mayoría de las personas deben ser obligadas, controladas, dirigidas y amenazadas con castigos a fin de lograr que realicen un esfuerzo adecuado. La Teoría Y, las cuales sostienen que el control externo y la amenaza de castigos no son los únicos medios para lograr que se realice un esfuerzo hacia los objetivos de la organización.

Los empleados estarán más motivados al satisfacer sus necesidades de orden superior en cuanto al logro, estima y autorrealización.

El ser humano promedio aprende, en condiciones apropiadas, no solo a aceptar sino también a buscar responsabilidades.

Para (Rensis, L., 1962) afirma que, suposiciones como éstas, se manifiestan a sí mismas en dos tipos o sistemas básicos de organizaciones a las que califica como Sistema I y Sistema IV. En las organizaciones de Sistema I señala: Que el control está muy concentrado en la alta dirección, y los subordinados se ven forzados a trabajar con temor, amenazas y castigos.

En cambio en el Sistema IV, está basado a la confianza en los subordinados los trabajadores se sienten motivados por su participación e influencia en la toma de decisiones.

2.4 Definición de términos básicos

Actitudes: Creatividad actitudes son un tipo de diferencias individuales que afectan el comportamiento de los individuos.

Administración de personal: La administración de personal es una responsabilidad de línea, pero también es una función de staff privadas.

Administración: La administración es el proceso de diseñar y mantener un ambiente con el propósito de lograr, en forma eficiente, metas seleccionadas.

Autoestima: La autoestima es un sentimiento de valoración y aceptación de la propia manera de ser que se desarrolla desde la infancia, a partir de las experiencias del niño y de su interacción con los demás.

Capacitación: La capacitación es una herramienta fundamental para la Administración de Recursos Humanos, es un proceso planificado, sistemático y organizado que busca modificar, mejorar y ampliar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal nuevo o actual.

Calidad es herramienta básica para una propiedad inherente de cualquier cosa que permite que esta sea comparada con cualquier otra de su misma especie.

Compromiso: Una persona comprometida es aquella que cumple con sus obligaciones haciendo un poco más de lo esperado al grado de sorprendernos, porque vive, piensa y sueña con sacar adelante a su familia, su trabajo, su estudio y todo aquello en lo que ha empeñado su palabra.

Gestión: Gestión es un proceso mediante el cual la entidad asegura la obtención de recursos y empleo eficaz y eficiente en el cumplimiento de sus objetivos.

Incentivos: Se dice que el incentivo más poderoso que pueden utilizar los gerentes es el reconocimiento personalizado e inmediato.

Innovación: La innovación es la aplicación de nuevas ideas, conceptos, productos, servicios y prácticas, con la intención de ser útiles para el incremento de la productividad.

Liderazgo: El liderazgo es una preocupación constante para aquellas personas que necesitan motivar, guiar e inspirar en el ejercicio de las funciones directivas que tienen asignadas.

Recompensa: Favor o premio que se otorga a uno para agradecerle los servicios prestados, una buena acción, etc.

Rendimiento: Es la gestión gerencial o desempeño en busca de a eficiencia con eficacia más economía.

Resultados: Es la relación con los niveles de calidad y mejoramiento obtenido sobre la base del análisis de la satisfacción de las necesidades y expectativas de los usuarios.

Talento Humano: Es el pilar fundamental para el desarrollo exitoso de la empresa las personas son las responsables de ejecutar las actividades porque los proyectos no se desarrollan por si solos.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

La gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho, 2018.

2.5.2 Hipótesis específicas

- a) El conocimiento se relaciona significativamente con el Compromiso Organizacional, de los empleados de Interbank Agencia Huacho, 2018.
- b) Las habilidades y actitudes se relaciona significativamente con el Compromiso organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho, 2018.
- c) El clima laboral se relaciona significativamente con el Compromiso organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho, 2018.
- d) La Perspectiva de desarrollo profesional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho, 2018.

2.6 Operacionalización de las variables

Variable X

Gestión de Talento Humano

De acuerdo a Rodríguez, (2009) la gestión del talento humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo “es obtener la máxima creación de valor para la organización”, a través de una conjugación de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivos en el entorno actual y futuro.

Variable Y

Compromiso Organizacional

Es el nivel con el que se relaciona una identidad en particular y sus objetivos, y desea mantener su membresía en la institución. Robbins, S., y Coulter, M.,(2010)

Tabla 1: Operacionalización de variable: Gestión del Talento Humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> Experiencias, saberes, valores, información, percepciones e ideas. 	1,2,3,4,5,	5 Siempre 4 La mayoría d veces 3 Algunas veces 2 Pocas Veces 1 Nunca	Bajo 0-2 Medio 3-4 Alta 5-6
Habilidades y actitudes	<ul style="list-style-type: none"> habilidades intelectuales y habilidades físicas capacidad para detectar problemas, 	6,7,8,9,10	5 Siempre 4 La mayoría d veces 3 Algunas veces 2 Pocas Veces 1 Nunca	Bajo 0-2 Medio 3-4 Alta 5-6
Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> valoran al personal Intervienen en los procesos de decisión Fomentar la igualdad y la conciliación de la vida familiar y laboral. 	11,12,13,14,15,	5 Siempre 4 La mayoría d veces 3 Algunas veces 2 Pocas Veces 1 Nunca	Bajo 0-2 Medio 3-4 Alta 5-6
Perspectiva de desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> Oportunidades de crecimiento. Educación y carrera que ofrezcan condiciones para el desarrollo profesional. 	16,17,18,19,20	5 Siempre 4 La mayoría d veces 3 Algunas veces 2 Pocas Veces 1 Nunca	Bajo 0-2 Medio 3-4 Alta 5-6

Fuente: Elaborado por el autor

Tabla 2. Operacionalización de variable: Compromiso Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
Afectivo	Identificación con la organización. Involucramiento con la organización.	1,2,3,4,5,6	5 Siempre 4 La mayoría d veces 3 Algunas veces 2 Pocas Veces 1 Nunca	Bajo 0-2 Medio 3-4 Alta 5-6
Normativo	Lealtad con la organización. Sentido de obligación.	7,8,9,10,11,12	5 Siempre 4 La mayoría d veces 3 Algunas veces 2 Pocas Veces 1 Nunca	Bajo 0-2 Medio 3-4 Alta 5-6
Continuidad	Percepción de alternativas. Inversiones en la organización.	13,14,15,16,17,18	5 Siempre 4 La mayoría d veces 3 Algunas veces 2 Pocas Veces 1 Nunca	Bajo 0-2 Medio 3-4 Alta 5-6

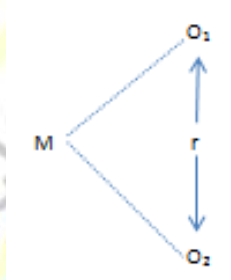
Fuente: Elaborado por el autor

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

No experimental;

Porque no se va manipular ninguna de las variables de estudio cuyo diagrama es el siguiente.



M= Muestra de Estudio

O1= Observación de la variable 1

O2= Observación de la variable 2

R= Interrelación de las variables

Tipo de Investigación:

Descriptivo Correlacional

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Según **Tamayo, (1997, p.114)**. “La población se define como un total del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual estudia y da origen a los datos de la investigación”

La población de esta investigación está conformada por el total de 30 empleados de Interbank agencia Huacho de todo el nivel de personal que prestan servicios a la Empresa Bancaria.

3.2.2 Muestra

Una muestra de la población es cualquier subconjunto de ésta. Surge la cuestión, entonces, de cómo seleccionar la muestra. Dos tipos de muestras son las y las muestras probabilísticas muestras no probabilísticas. (Carrasco, 2006) (Rustom, 2012, p. 95).

En esta investigación se tomó el total de la población por ser pequeña

Muestreo.

El muestreo del presente estudio es probabilístico aleatorio simple.

También puede definirse como la siguiente manera. El muestreo es la elección de individuos de la muestra, la elección puede ser de forma aleatoria o no probabilística. (Rustom, 2012).

Unidades de análisis.

Las unidades de análisis del presente estudio fueron los empleados de la Agencia Bancaria Interbank del Distrito de Huacho.

3.3 Técnicas de recolección de datos

El procedimiento de recolección de datos consta in situ de la entrevista presencial a la muestra para el desarrollo del cuestionario de 38 preguntas, 20 ítems por variable gestión del talento humano y 18 ítems por variable compromiso Organizacional, definida la muestra probabilística se ejecuta la recolección de datos de las unidades de análisis que son 20 empleados, el cual dicho desarrollo de cuestionario tomará alrededor 10 minutos por cada unidad de análisis. Una vez terminada se consolidará en una base de datos para posterior proceso de análisis.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

La técnica que se realizó fue de la encuesta, para realizar la recogida de datos a través del cuestionario de preguntas, teniendo como instrumentos los cuestionarios.

Los estudios que obtienen datos mediante entrevistas a personas se denominan encuestas. Si los entrevistados constituyen una muestra representativa de la población, estos estudios se denominan encuestas por muestreo. El método de encuesta resulta adecuado para estudiar cualquier hecho o característica que las personas estén dispuestas a informar. (Carrasco, 2006).

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 De la variable: Gestión del talento humano: Conocimientos

Tabla 3. Conocimientos

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	20,0
Medio	19	63,3
Alto	5	16,7
Total	30	100,0

Fuente: Preguntas 1 a 5. Encuesta. Empleados de la Agencia Bancaria Interbank del Distrito de Huacho

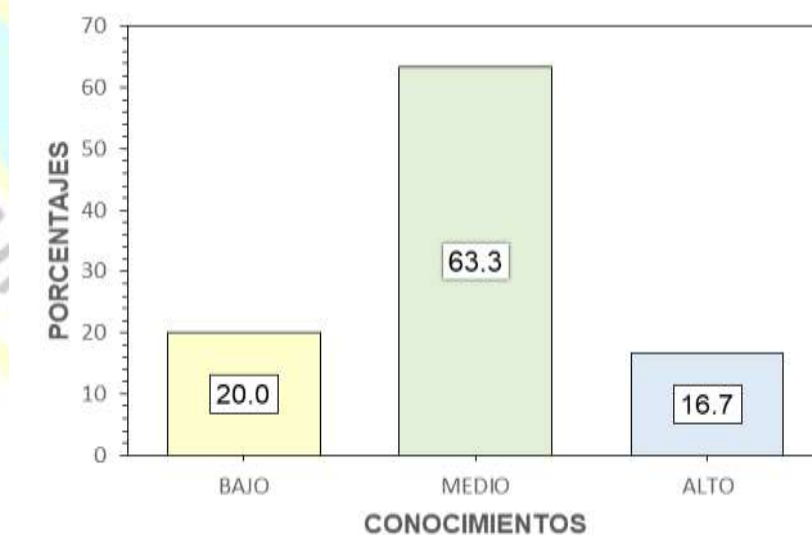


Figura 1. Gestión del talento humano: Conocimiento

Interpretación:

El 63,3% de los empleados, de una muestra de 30, tiene un nivel medio de conocimientos; el 20,0% un nivel bajo. Es notable que el 16,7% tenga un nivel alto.

4.1.2 De la variable: Gestión del talento humano: habilidades y actitudes

Tabla 4. Habilidades y actitudes

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	33,3
Medio	13	43,3
Alto	7	23,3
Total	30	100,0

Fuente: Preguntas 6 a 10. Encuesta. Empleados de la Agencia Bancaria Interbank del Distrito de Huacho

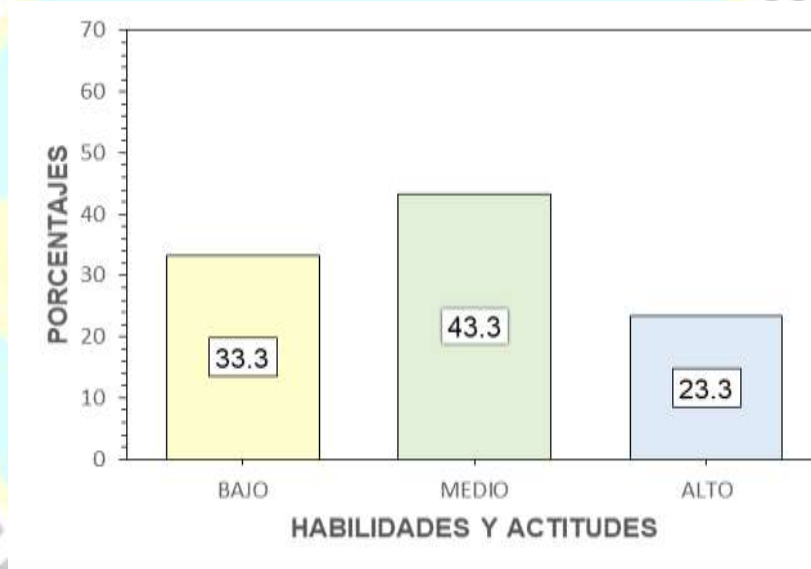


Figura 2. Gestión del talento humano: habilidades y actitudes

Interpretación:

El 43,3% de los empleados, de una muestra de 30, tiene un nivel medio de habilidades y actitudes; el 33,3% un nivel bajo. Es notable que el 23,3% tenga un nivel alto.

4.1.3. De la variable: Gestión del talento humano: Clima laboral

Tabla 5. Clima laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	36,7
Medio	14	46,7
Alto	5	16,7
Total	30	100,0

Fuente: Preguntas 11 a 15. Encuesta. Empleados de la Agencia Bancaria Interbank del Distrito de Huacho

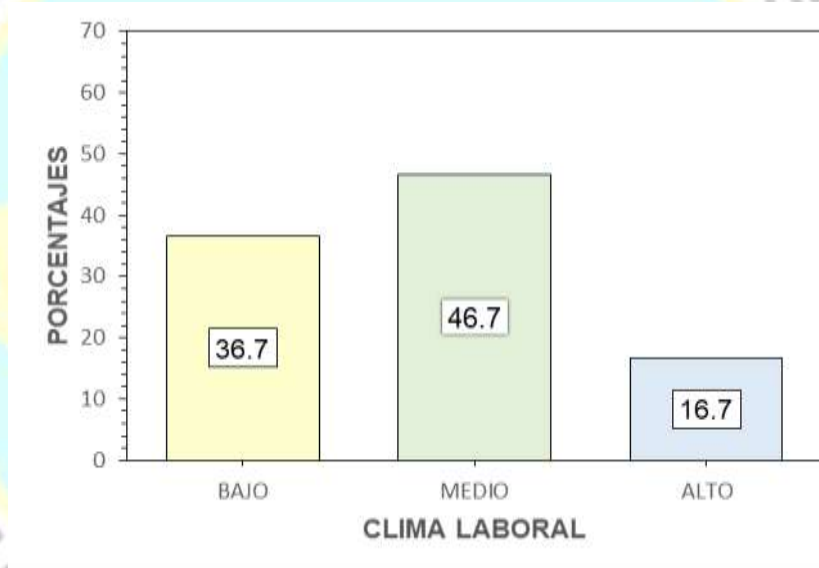


Figura 3. Gestión del talento humano: Clima laboral

Interpretación:

El 46,7% de los empleados, de una muestra de 30, tiene un nivel medio de Clima laboral; el 36,7% un nivel bajo. Es notable que el 16,7% tenga un nivel alto.

4.1.4. De la variable: Gestión del talento humano: Perspectiva de desarrollo personal

Tabla 6. Perspectiva de desarrollo personal

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	13,3
Medio	20	66,7
Alto	6	20,0
Total	30	100,0

Fuente: Preguntas 16 a 20. Encuesta. Empleados de la Agencia Bancaria Interbank del Distrito de Huacho

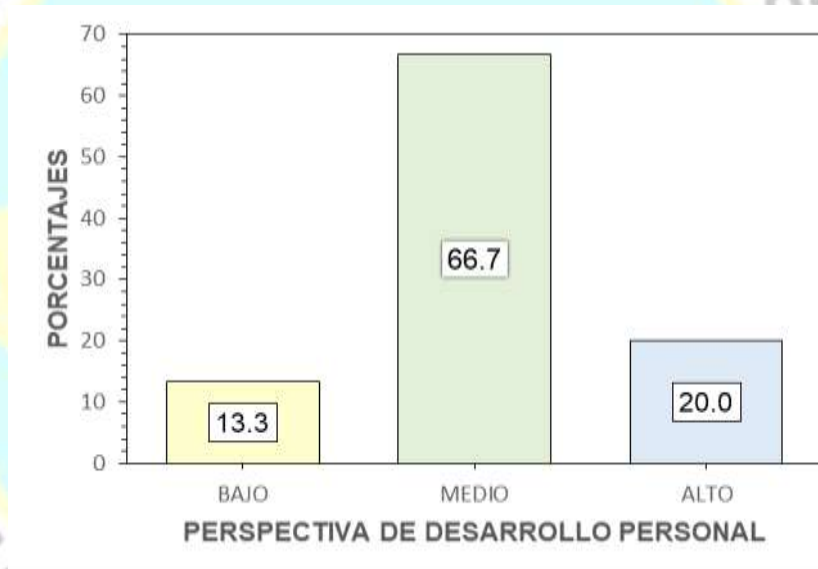


Figura 4. Gestión del talento humano: Perspectiva de desarrollo personal

Interpretación:

El 66,7% de los empleados, de una muestra de 30, tiene un nivel medio de Perspectiva de desarrollo personal; el 13,3% un nivel bajo. Es notable que el 20,0% tenga un nivel alto.

4.1.5. De la variable: Gestión del talento humano

Tabla 7. Gestión del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	20,0
Medio	16	53,3
Alto	8	26,7
Total	30	100,0

Fuente: Preguntas 1 a 20. Encuesta. Empleados de la Agencia Bancaria Interbank del Distrito de Huacho

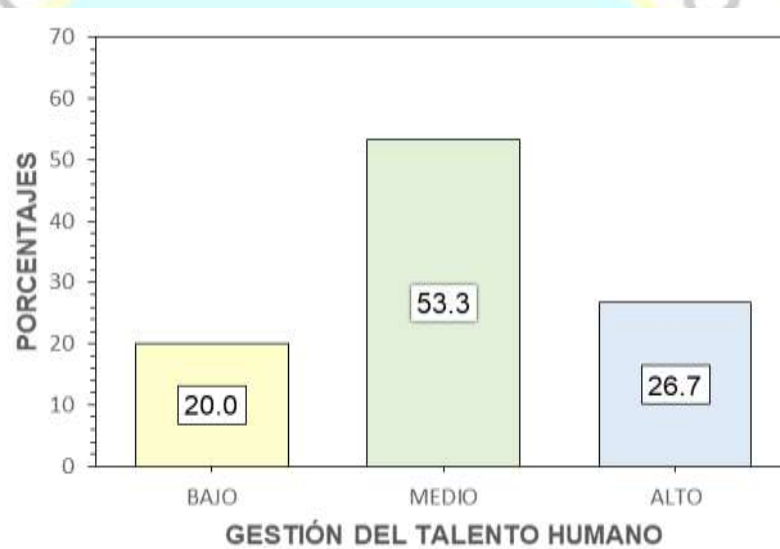


Figura 5. Gestión del talento humano

Interpretación:

El 53,3% de los empleados, de una muestra de 30, tiene un nivel medio de Gestión del talento humano; el 20,0% un nivel bajo. Es notable que el 26,7% tenga un nivel alto.

4.1.6. De la variable: Compromiso organizacional: Afectivo

Tabla 8. Afectivo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	26,7
Medio	17	56,7
Alto	5	16,7
Total	30	100,0

Fuente: Preguntas 1 a 6. Encuesta. Empleados de la Agencia Bancaria Interbank del Distrito de Huacho

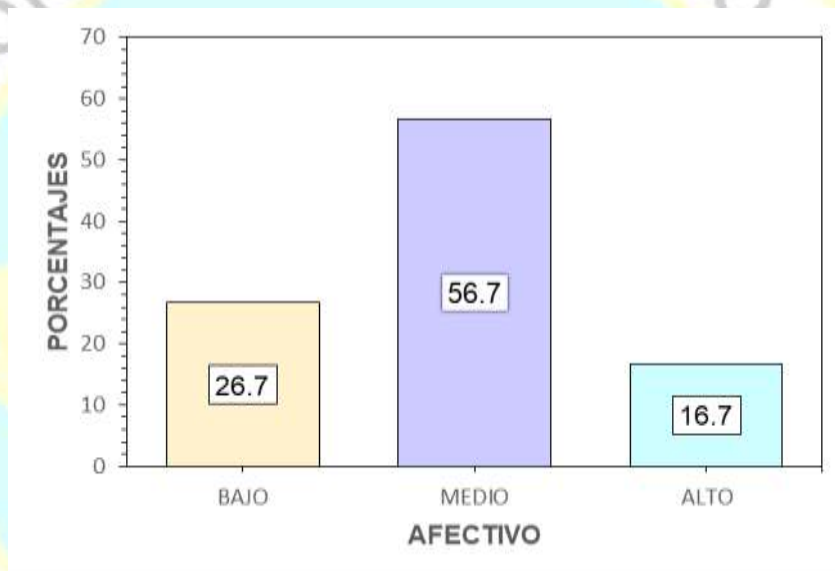


Figura 6. Compromiso organizacional: Afectivo

Interpretación:

El 56,7% de los empleados, de una muestra de 30, tiene un nivel medio de Compromiso organizacional: Afectivo; el 26,7% un nivel bajo. Es notable que el 16,7% tenga un nivel alto.

4.1.7. De la variable: Compromiso organizacional: Normativo

Tabla 9. Normativo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	23,3
Medio	14	46,7
Alto	9	30,0
Total	30	100,0

Fuente: Preguntas 7 a 13. Encuesta. Empleados de la Agencia Bancaria Interbank del Distrito de Huacho

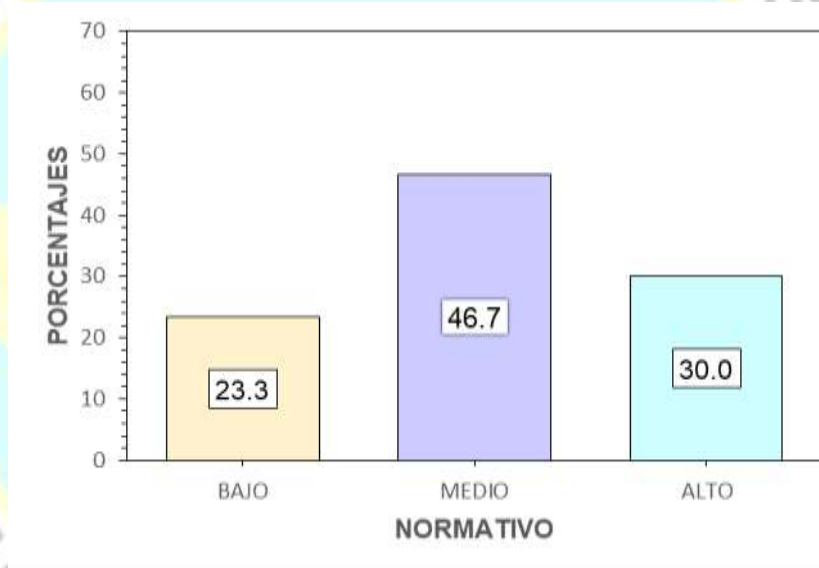


Figura 7. Compromiso organizacional: Normativo

Interpretación:

El 46,7% de los empleados, de una muestra de 30, tiene un nivel medio de Compromiso organizacional: Normativo; el 23,3% un nivel bajo. Es notable que el 30,0% tenga un nivel alto.

4.1.8. De la variable: Compromiso organizacional: Continuidad

Tabla 10. Continuidad

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	13,3
Medio	21	70,0
Alto	5	16,7
Total	30	100,0

Fuente: Preguntas 14 a 19. Encuesta. Empleados de la Agencia Bancaria Interbank del Distrito de Huacho

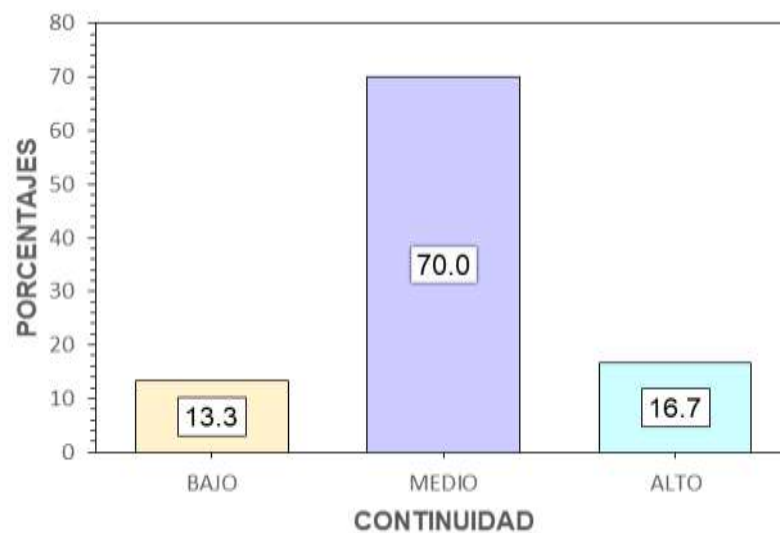


Figura 8. Compromiso organizacional: Continuidad

Interpretación:

El 70,0% de los empleados, de una muestra de 30, tiene un nivel medio de Compromiso organizacional: Continuidad; el 13,3% un nivel bajo. Es notable que el 16,7% tenga un nivel alto.

4.1.9. De la variable: Compromiso organizacional:

Tabla 11. Compromiso organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	27,6
Medio	16	55,2
Alto	5	17,2
Total	30	100,0

Fuente: Preguntas 1 a 19. Encuesta. Empleados de la Agencia Bancaria Interbank del Distrito de Huacho

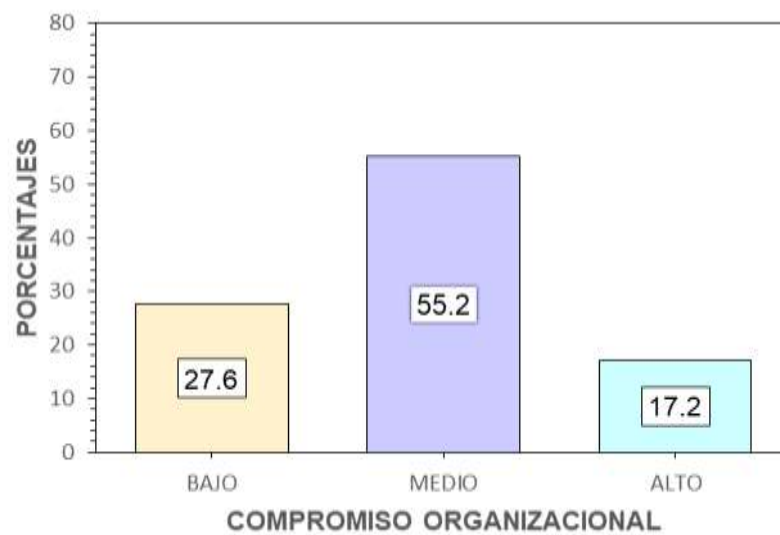


Figura 9. Compromiso organizacional

Interpretación:

El 55,2% de los empleados, de una muestra de 30, tiene un nivel medio de Compromiso organizacional; el 27,6% un nivel bajo. Es notable que el 17,2% tenga un nivel alto.

4.2 Contrastación de hipótesis

Aplicamos la docimasia de hipótesis, mediante la prueba de Spearman

4.2.1. Contrastación de la primera hipótesis específica

H₀: El conocimiento no se relaciona significativamente con el Compromiso Organizacional, de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018.

H₁: El conocimiento si se relaciona significativamente con el Compromiso Organizacional, de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018.

Tabla 12. Relación significativa entre conocimiento y Compromiso Organizacional

		Correlaciones	
		CONOCIMIENTO	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	CONOCIMIENTO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,730**
		N	0,000
			30
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,730**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	0,000
			30

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

Interpretación:

Como se muestra en la tabla 10 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.730$, con una $p = 0.000$ ($p < .05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que el conocimiento si se relaciona significativamente con el Compromiso Organizacional, de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación $r = 0,730$ es de una magnitud:

Correlación positiva alta.

4.2.2 Contrastación de la segunda hipótesis específica

H₀: Las habilidades y actitudes no se relacionan significativamente con el Compromiso organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018.

H₁: Las habilidades y actitudes si se relaciona significativamente con el Compromiso organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018.

Tabla 13. Relación significativa entre habilidades y actitudes y Compromiso Organizacional

Correlaciones				
			HABILIDADES Y ACTITUDES	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	HABILIDADES Y ACTITUDES	Coefficiente de correlación	1,000	,672**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	30	30
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,672**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	30	30

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

Interpretación:

Como se muestra en la tabla 11 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.672$, con una $p = 0.000$ ($p < .05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que las habilidades y actitudes si se relaciona significativamente con el Compromiso organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación $r = 0,672$ es de una magnitud:

Correlación positiva moderada.

4.2.3. Contrastación de la tercera hipótesis específica

H₀: El clima laboral no se relaciona significativamente con el Compromiso organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018.

H₁: El clima laboral s se relaciona significativamente con el Compromiso organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018.

Tabla 14. Relación significativa entre clima laboral y Compromiso Organizacional

		Correlaciones		
			CLIMA LABORAL	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	CLIMA LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,746**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	30	30
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,746**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	30	30

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

Interpretación:

Como se muestra en la tabla 12 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.746$, con una $p = 0.000$ ($p < .05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que el clima laboral se relaciona significativamente con el Compromiso organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huaco 2018.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación $r = 0,746$ es de una magnitud:

Correlación positiva alta.

4.2.4. Contrastación de la cuarta hipótesis específica

H₀: La Perspectiva de desarrollo profesional no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018.

H₁: La Perspectiva de desarrollo profesional si se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018.

Tabla 15. Relación significativa entre Perspectiva de desarrollo profesional y Compromiso Organizacional

		Correlaciones		
		PERSPECTIVA DE DESARROLLO PROFESIONAL		
		COMPROMISO ORGANIZACIONAL		
Rho de Spearman	PERSPECTIVA DE DESARROLLO PROFESIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,792**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	30	30
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,792**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	30	30

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

Interpretación

Como se muestra en la tabla 13 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.792$, con una $p = 0.000$ ($p < .05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que la Perspectiva de desarrollo profesional si se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación $r = 0,746$ es de una magnitud:

Correlación positiva alta.

4.2.5. Contratación de la hipótesis general

H₀: La gestión del Talento Humano no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018.

H₁: La gestión del Talento Humano si se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018.

Tabla 16. Relación significativa entre Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional

Correlaciones				
		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Coeficiente de correlación	1,000	,856**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	30	30
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,856**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	30	30

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

Interpretación:

Como se muestra en la tabla 14 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.856$, con una $p = 0.000$ ($p < .05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que la Gestión del Talento Humano si se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación $r = 0,856$ es de una magnitud:

Correlación positiva alta.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Se ha verificado que las hipótesis de investigación se han confirmado a la escala de Spearman, en una correlación positiva alta de Spearman: con $r=0,856$. A nivel de dimensiones de las variables, existe también una correlación positiva alta, correspondiente a los conocimientos, clima laboral y Perspectiva de desarrollo profesional, empleados de Interbank Agencia Huacho 2018. Siendo en habilidades y actitudes una relación significativa moderada.

Se coincide con **(Cuesta, 2016)** en su tesis *Compromiso y Gestión humana en la Empresa*, cuando nos menciona en el ámbito de la gestión humana (GH) la empresa, en el sentido de compromiso, es un constructo relevante, con el alto desempeño. Aunque nuestro propósito no medir el constructor de los instrumentos de modelos matemáticos de investigación, para insertarlo en el accionar de la GH en la empresa, para su planificación y control de gestión estratégica.

Se ha obtenido mejores resultados por lo investigado en **(García O. y Pijail, A., 2013)** en su tesis *Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios; porque no se estableció parámetros para el ingreso de personal a la institución, que definan el perfil requerido y a la vez garanticen un buen desempeño en el desarrollo de sus funciones; como lo manifiesta el 82% del personal encuestado y la persona encargada del talento humano. También la gestión del talento humano en la institución no se encuentra estructurada bajo procesos que conduzcan a aprovechar el potencial recurso humano con el que dispone; únicamente se realizan acciones asiladas para estos fines; se verificó que no existe el departamento de recursos humanos con instrumentos técnicos. Con respecto al reclutamiento y selección de personal no se realiza de manera técnica con instrumentos que permitan evaluar los conocimientos, habilidades y actitudes de los postulantes, y de esa manera seleccionar al mejor candidato. Siendo*

la selección del personal discrecional, el 64% del personal participante así lo indica. También no se han definido planes de capacitación y desarrollo acordes a las necesidades institucionales que favorezcan a consolidar los conocimientos específicos para el desarrollo de actividades, así como para el fortalecimiento de habilidades.

Se coincide con **(Bernal, 2015)**, en su Tesis *Administración de recursos humanos y compromiso laboral de los empleados de un corporativo cuando* resaltó mucho la parte administrativa en una empresa la cual lo enfocó de la siguiente manera: Si el personal de recursos humanos toma en cuenta que debe mantener o mejorar los procesos administrativos, como el de planeación, reclutamiento, selección, contratación, capacitación y evaluación, los empleados estarán más comprometidos con la empresa constituyéndose en una pieza importante para el cumplimiento de los objetivos (compromiso afectivo), permaneciendo en la organización (compromiso de continuidad) y cumpliendo con la normatividad de la empresa (compromiso normativo).

Se coincide con **(Crespo, 2016)** En su Tesis *Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera* obtiene resultados acerca de una relación directa entre ambas variables; diferenciándose con nuestra investigación en cuanto no se evidencia una diferencia por sexo o edad en el compromiso organizacional; se evidencia un predominante nivel alto del 73% en relación al compromiso organizacional.

Coincidimos con **(Cabrera, 2014)**, en su investigación *Gestión del talento humano y el Compromiso Organizacional cuando demostró que* existió relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, aunque mejoramos la significancia $p = 0,000 < 0,05$ y Rho de Spearman = 0,57.

Coindimos con **(Castillo, 2017)**, en *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una Municipalidad Distrital, cuando* concluye con el resultado 0.775, el cual indica que existe relación positiva alta entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta siendo el nivel de significancia bilateral $p = 0,000$.

Mejoramos los resultados de (Vera, 2017), en su tesis *El Talento Humano y la Enseñanza de los docentes de una institución educativa, porque* encontró con respecto al nivel de talento humano un predominante nivel de parcial satisfacción de talento 46%, un 33% nivel de satisfacción y un 21% en nivel de talento de parcial insatisfacción. Respecto al nivel de enseñanza, se encontró un 17% en nivel de inicio, un 16% en nivel de proceso, y un 67% en nivel de logro.



CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- Se evidencia estadísticamente que el conocimiento si se relaciona significativamente con el Compromiso Organizacional, de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018. Con un coeficiente de correlación $r = 0,730$ de magnitud: Correlación positiva alta.
- Se evidencia estadísticamente que las habilidades y actitudes si se relaciona significativamente con el Compromiso organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018. Con un coeficiente de correlación $r = 0,672$ de magnitud: Correlación positiva moderada.
- Se evidencia estadísticamente que el clima laboral si se relaciona significativamente con el Compromiso organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huaco 2018. Con un coeficiente de correlación $r = 0,746$ de magnitud: Correlación positiva alta.
- Se evidencia estadísticamente que la Perspectiva de desarrollo profesional si se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018. Con un coeficiente de correlación $r = 0,746$ de magnitud: Correlación positiva alta.
- Se evidencia estadísticamente que la Gestión del Talento Humano si se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018. Con un coeficiente de correlación $r = 0,856$ de magnitud: Correlación positiva alta.

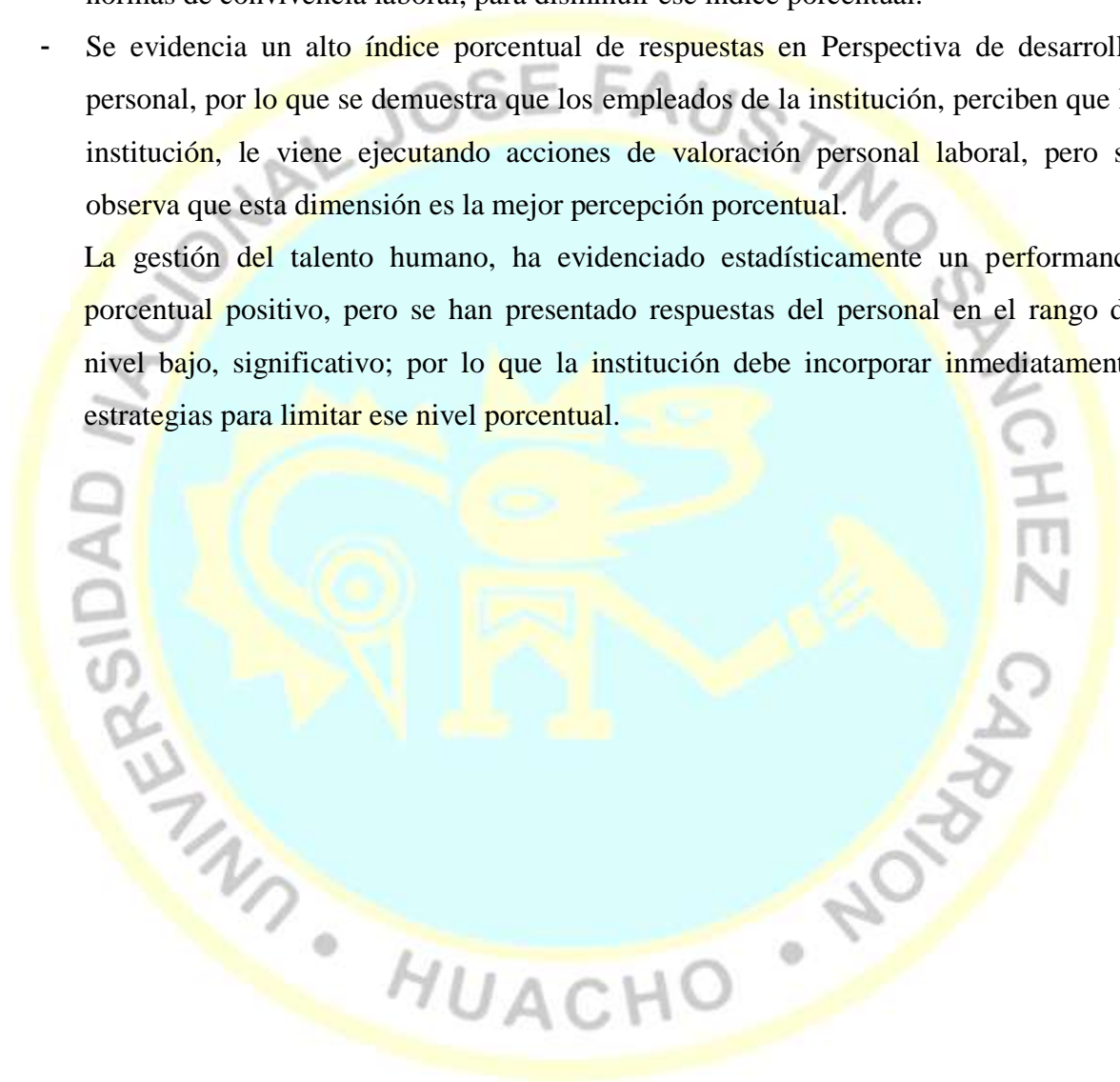
6.2 Recomendaciones

- Aunque las relaciones significativas son positivas, se observa que en la dimensión habilidades y actitudes, se referencia una magnitud moderada por lo que se sugiere que la institución, capacite, supervise; monitoreando al personal la disminución o incremento de la productividad en la jornada de trabajo.
- Siendo el conocimiento una dimensión, clave para la gestión del talento humano en el compromiso organizacional; la institución no debe descuidar las capacitaciones

especializadas, en los empleados, porque repercute en el compromiso laboral, considerándolo como una condición minia para incrementar la productividad en el compromiso.

- Existe una correlación positiva alta en el clima laboral; pero en la estadística descriptiva porcentual, se evidencia un 36,7% de respuestas al instrumento de recolección de datos. Por lo que, se debe impulsar la implementación de mejora en normas de convivencia laboral, para disminuir ese índice porcentual.
- Se evidencia un alto índice porcentual de respuestas en Perspectiva de desarrollo personal, por lo que se demuestra que los empleados de la institución, perciben que la institución, le viene ejecutando acciones de valoración personal laboral, pero se observa que esta dimensión es la mejor percepción porcentual.

La gestión del talento humano, ha evidenciado estadísticamente un performance porcentual positivo, pero se han presentado respuestas del personal en el rango de nivel bajo, significativo; por lo que la institución debe incorporar inmediatamente estrategias para limitar ese nivel porcentual.



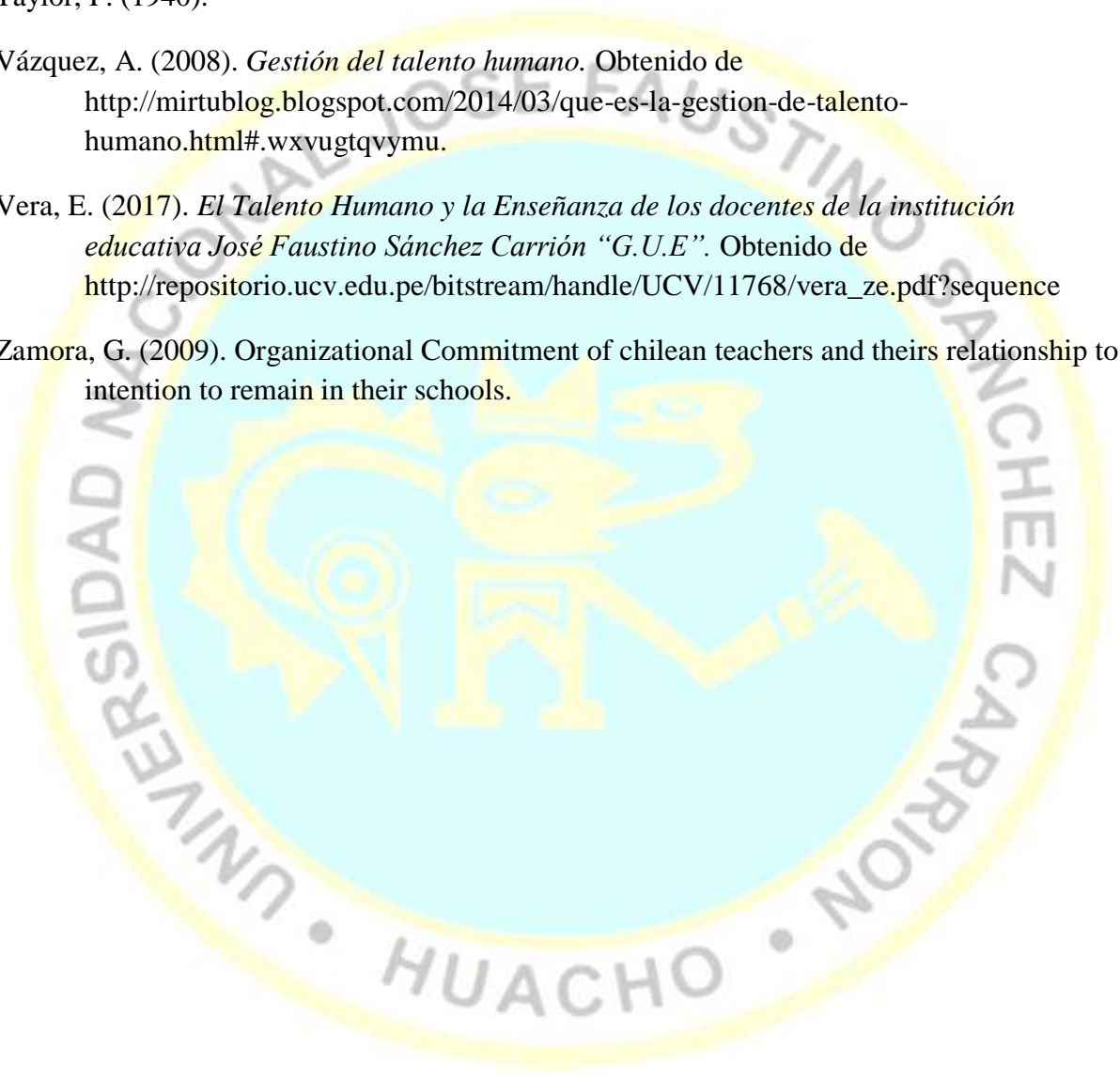
REFERENCIAS

7.1 Fuentes Bibliográficas

- Arciniega, L. (2002). *Compromiso organizacional en México: ¿Qué es lo que hace que la gente se ponga la camiseta?*. Obtenido de <http://direccionestrategica.itam.mxUploader/material/ArticulosLuisArciniegacompromisoorganizacional.pdf>
- Bayona, C. y Goñi S. (2007). *Compromiso organizacional*. Obtenido de <http://www.ucm.es/BUCM/compuDoc/s/10005/101968381.htm>
- Bernal, J. (2015). *Administración de recursos humanos y compromiso laboral de los empleados del corporativo adventista de Morelos*. Obtenido de (Tesis de Maestría). Universidad de Morelos, Morelos, México.
- Cabrera, I. (2014). *Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los docentes de la maestría en administración de la educación en la universidad César Vallejo, sede Huaral*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4466/Pinedo_NMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Castillo, D. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo -2016*. Obtenido de De la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo – Perú.: file:///F:/PERCY%20ALIAGA/Del%20Castillo_MAY.pdf
- Castillo, J. (2012). *Administración de personal: un enfoque hacia la calidad*. Bogotá, Colombia: Ecoe.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Thomson .
- Córdoba, C. (2005). *Compromiso organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal (ETT)*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Crespo, C. (2016).
- Cuesta, A. (2016). *Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P.* Obtenido de Universidad Autónoma de San Luis Potosí, San Luis, México.
- Fernández, E. (2010). *Administración de empresas: un enfoque interdisciplinario*. Madrid, España.: Paraninfo.

- García, Sánchez y Zapata. (2008). *Perspectivas teóricas para el estudio de la gestión humana*. Programa Editorial Universidad del Valle.
- Goman, C. (1992). *An Examination of Adams "Theory of Inequity" en Administrative*. Academy of Management Journal. .
- Hernández , R., Fernández , C. y Baptista , P. (2010). *Metodología de la investigación*. 5a ed.). México: McGraw-Hill.
- Lacalle, G. (2011). *Operaciones administrativas de recursos humanos*. . Madrid: Editex.
- Lledó, P. (2011). *Gestión del Talento Humano*. Obtenido de <https://pauliitar.wordpress.com/2013/05/09/autores-recientes-definen-la-gestion-del-talento-humano/>
- Marquez, P. (2016). *Gestión Educativa y compromiso organizacional de los docentes en las instituciones públicas del Nivel Secundario del Distrito de Huacho, años 2015 -2016*. De la Universidad Jose Faustino Sanchez Carrión. Huacho. Escuela de Posgrado. .
- Marquina, C. (2013). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de Lima, 2011*. Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Maslow, A. (1995). *Vida Enseñanza del Crador de la Psicología Humanista*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Montero , M., y Rodríguez , D. (2014). *Comunicación interna y gestión organizacional en la Institución Educativa Micaela Bastidas, distrito de Iquitos, 2013*. Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.
- Montoya, E. (2016). *Validación de la escala de compromiso organizacional del Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. Obtenido de http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581494/1/TESIS+FINAL_Elizabeth+Montoya.pdf
- Patrón, R. (2013). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional: estudio comparativo en una empresa con operación global*. Anáhuac Journal. 13(2). 9- 26.
- Quiroga, S. (2007). *Compromiso organizacional: análisis de una organización gastronómica. Tesis de Licenciatura. UDA*. Tesis de Licenciatura. UDA.
- Ramos, A. (2005). *El Compromiso Organizacional y su relación con el desempeño docente de los Profesores del Programa Universitario de Inglés de la Universidad de Colima*.
- Robbins, S. (2010). *Administración*. Mexico: Pearson Educacion .
- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Pearson Education.

- Rodríguez, H. (2009). *Dimensiones de la Gestión del Talento Humano*. Obtenido de <http://thgestionth.blogspot.com/2015/10/dimensiones-de-la-gestion-del-talento.html>
- Rustom, A. (1990). *Elementos de Probabilidad y su aplicación a la Agronomía*. , Facultad de Ciencias Agrarias y Forestales, Universidad de Chile.
- Tamayo, M. (1997). *El proceso de la investigación científica*. México. : Editorial Limusa S.A. .
- Taylor, F. (1940).
- Vázquez, A. (2008). *Gestión del talento humano*. Obtenido de <http://mirtublog.blogspot.com/2014/03/que-es-la-gestion-de-talento-humano.html#wxvugtqyumu>.
- Vera, E. (2017). *El Talento Humano y la Enseñanza de los docentes de la institución educativa José Faustino Sánchez Carrión "G.U.E"*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11768/vera_ze.pdf?sequence
- Zamora, G. (2009). Organizational Commitment of chilean teachers and theirs relationship to intention to remain in their schools.



ANEXOS



Anexo N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los Empleados de Interbank Agencia Huacho, 2018”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión del Talento Humano con el Compromiso Organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a.- ¿Qué relación existe entre el conocimiento y el Compromiso Organizacional, de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018?</p> <p>b.- ¿Qué relación existe entre las habilidades y actitudes con el compromiso organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018?</p> <p>c.- ¿Qué relación existe entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018?</p> <p>d.- ¿Qué relación existe entre la Perspectiva de desarrollo profesional y el compromiso organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a.- Determinar la relación entre el conocimiento y el compromiso organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018</p> <p>b.- Determinar la relación entre las habilidades y actitudes con el compromiso organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018</p> <p>c.- Determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018</p> <p>d.- Determinar la relación entre la Perspectiva de desarrollo profesional y el compromiso organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>a.- El conocimiento se relaciona significativamente con el Compromiso Organizacional, de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018</p> <p>b.- Las habilidades y actitudes se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018</p> <p>c.- El clima laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018</p> <p>d.- La Perspectiva de desarrollo profesional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los empleados de Interbank Agencia Huacho 2018</p>	<p>Variable Independiente:</p> <p>Gestión del Talento Humano</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Conocimientos ➤ Habilidades y actitudes ➤ Clima laboral ➤ Perspectiva de desarrollo personal <p>Variable Dependiente:</p> <p>Compromiso Organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Compromiso Afectivo ➤ Compromiso Normativo ➤ Compromiso Continuidad 	<p>Población</p> <p>La población está conformada por el total de 30 empleados de Interbank agencia Huacho.</p> <p>Muestra</p> <p>Se tomó la totalidad de la muestra por ser pequeña</p> <p>Tipo de Investigación</p> <p>Descriptivo-correlacional</p> <p>Diseño de Investigación</p> <p>No Experimental</p>

Anexo N° 02:

Instrumento de evaluación

Variable: Gestión del Talento Humano

Estimados Colaboradores el presente CUESTIONARIO es parte de un trabajo de investigación, solicitamos su colaboración respondiendo cada Ítem con **SINCERIDAD** ya que es de carácter confidencial (anónimo).

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente los ítems y marque con un aspa (x) en cada recuadro según creas conveniente teniendo en cuenta la siguiente escala valorativa:

Siempre	La mayoría de veces	Algunas Veces	Pocas Veces	Nunca
5	4	3	2	1

DATOS GENERALES

Género: Masculino () Femenino ()
Nivel de escolaridad: Técnico Administrativo () Estudiante Univ. () Licenciado () Posgrado ()
Tiempo de Servicio en la Empresa: años () 5 o menos () 6 a 10 () 11 a 15 () 16 o más

Nº	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	ESCALA				
		5	4	3	2	1
Conocimientos						
1	El conocimiento es un recurso que está convirtiéndose en enorme potencial para cambiar la organización, con las nuevas tecnologías de la información					
2	El conocimiento es un elemento esencial para la economía de la información en la organización?					
3	El conocimiento implica la utilización de herramientas tecnológicas para la creación, de la economía de la organización?					
4	El conocimiento constituye el conjunto de experiencias, saberes, valores, información, percepciones e ideas en la organización?					
5	El conocimiento crean determinada estructura mental en el sujeto para evaluar e incorporar nuevas ideas, saber y experiencia?					
Habilidades y actitudes						
6	Posees la capacidad para realizar las diversas tareas de su trabajo, en la organización.					
7	Las habilidades intelectuales: criterio, tacto, habilidad para expresarse, capacidad para detectar problemas, mentalidad constructiva, cultura general y propósito de capacitación permanente: debe ser cultivada y mejorada?					

8	Las actitudes son “un estado mental de alerta organizado por la experiencia, el cual ejerce una influencia específica en la respuesta de una persona ante los objetos, las situaciones y otras personas”, en la organización?					
9	Adoptas actitudes hacia trabajo, organización, sus colegas, su remuneración en la organización?					
10	Adoptas actitudes hacia la satisfacción laboral, participación activa y el alto compromiso con la organización?					
Clima laboral						
11	Haces referencia al modo en que se dirige y valora al personal, a la capacidad que tienen las personas trabajadoras en la organización?					
12	Haces referencia al modo de los procesos de decisión, a los recursos destinados a fomentar la igualdad y la conciliación de la vida familiar y laboral, en la organización?					
13	El clima laboral refleja la influencia ambiental en la motivación de los trabajadores de la organización?					
14	El clima laboral describe la cualidad del ambiente organizacional percibida o experimentada por los miembros de la organización?					
15	Un clima organizacional es alto y favorable en situaciones que proporcionan satisfacción de las necesidades personales y elevación de la moral?					
Perspectiva de desarrollo personal						
16	La organización promueve una educación tendiente a ampliar, desarrollar y perfeccionar al trabajador para su crecimiento profesional más eficiente y productivo?					
17	La organización tiene objetivos a mediano plazo, por cuanto busca proporcionar al personal aquellos conocimientos que trascienden lo exigible en el cargo actual?					
18	La organización prepara al trabajador para que asuma funciones más complejas, especializadas en desarrollo del personal?					
19	Siente que dentro de la organización existen condiciones que te permiten progresar, que las oportunidades están a tu alcance y que sólo necesitan esfuerzo y dedicación?					
20	En la organización hablar de desarrollo profesional; es hacer mención a las oportunidades de crecimiento, en educación y carrera que ofrezcan condiciones para el desarrollo profesional?					

Nº	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	ESCALA				
		5	4	3	2	1
Afectivo						
1	Consideras que posees la carga emocional para la organización y la creencia en sus valores?					
2	Te sientes involucrado con toda la organización y su entorno?					
3	Estableces una relación emocional al sentirte complacido de tus necesidades (primordialmente psicológicas) y expectativas, en la organización?					
4	Eres reconocido con los valores de la organización?					
5	Te sientes orgulloso de formar parte de la organización?					
6	Te sientes preocupado por la organización, cuando ella presenta dificultades?					
Normativo						
6	Te sientes obligado de mantenerte en la organización por motivos estrictamente éticos y morales?					
7	Eres un modelo, cuando lideras una iniciativa nueva?					
8	Posiblemente perseveras en la organización, debido a que sientes que “la					

	dejarías mal parada” en el caso abandonarla?					
9	Consideras que existe una reciprocidad efectiva entre el compromiso organizacional y la productividad en el trabajo, pero no en el extremo?					
10	Recibes reconocimiento por la lealtad a la organización?					
11	Crea un sentimiento de correspondencia con la organización?					
12	Consideras sentirte en deuda con la organización al haberte brindado la oportunidad de trabajar?					
Continuidad						
13	Posiblemente te sientes comprometido con la organización, debido a que recibes buena paga, o como si renunciaras a tu familia, estarías perdiendo?					
14	Sientes un reconocimiento respecto a beneficios sea monetario, psicológicos o físicos, versus las reducidas posibilidades de ubicar otro trabajo, en caso decida abandonar la organización?					
15	Si posees un alto compromiso de permanencia, presentas una rendición laboral baja dentro de la organización?					
16	Solamente realizas lo rigurosamente necesario o básico para continuar en la organización?					
17	Te sientes comprometido a permanecer en la organización, por el temor de iniciarte de nuevo en otro centro laboral?					
18	Eres parte de la organización debido al tiempo, esfuerzo y recursos económicos que le dedicaste?					



Anexo N° 03:

Tabla de SPSS: Variable: Gestión del Talento Humano

Visible: 88 de 88 variables

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11
1	BAJO	MEDIO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	BAJO	ALTO	MEDIO	BAJO	MEDIO
2	BAJO	MEDIO	BAJO	MEDIO	ALTO	ALTO	BAJO	ALTO	ALTO	MEDIO	MEDIO
3	BAJO	MEDIO	BAJO	MEDIO	ALTO	MEDIO	BAJO	ALTO	MEDIO	BAJO	ALTO
4	BAJO	MEDIO	BAJO	MEDIO	ALTO	MEDIO	BAJO	ALTO	ALTO	MEDIO	MEDIO
5	BAJO	BAJO	BAJO	ALTO	ALTO	MEDIO	MEDIO	ALTO	MEDIO	BAJO	ALTO
6	BAJO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	ALTO	BAJO	MEDIO	MEDIO
7	BAJO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	BAJO
8	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	ALTO	BAJO	MEDIO	MEDIO
9	MEDIO	BAJO	BAJO	ALTO	ALTO	BAJO	ALTO	MEDIO	MEDIO	ALTO	BAJO
10	MEDIO	MEDIO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	BAJO	MEDIO	MEDIO
11	MEDIO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	BAJO	MEDIO	ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO
12	MEDIO	MEDIO	BAJO	ALTO	MEDIO	ALTO	MEDIO	MEDIO	BAJO	MEDIO	ALTO
13	MEDIO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	ALTO	BAJO	MEDIO	ALTO
14	BAJO	MEDIO	BAJO	BAJO	MEDIO	BAJO	MEDIO	MEDIO	ALTO	ALTO	ALTO
15	BAJO	ALTO	MEDIO	MEDIO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
16	BAJO	ALTO	BAJO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	BAJO	ALTO	MEDIO	MEDIO
17	BAJO	ALTO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	ALTO	MEDIO	BAJO	ALTO	MEDIO	BAJO
18	ALTO	ALTO	BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MEDIO	BAJO	ALTO	ALTO	MEDIO
19	ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	ALTO	ALTO	MEDIO	MEDIO	ALTO	MEDIO	BAJO
20	ALTO	ALTO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	ALTO	BAJO	MEDIO
21	ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	ALTO	MEDIO	MEDIO
22	ALTO	ALTO	MEDIO	ALTO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
23	ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MEDIO	MEDIO	ALTO	MEDIO	BAJO	MEDIO	BAJO

Vista de datos Vista de variables

Variable: Compromiso Organizacional

	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	
1	MEDIO	ALTO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	MEDIO	BAJO	BAJO	
2	MEDIO	ALTO	BAJO	MEDIO	MEDIO	ALTO	MEDIO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	
3	MEDIO	ALTO	BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MEDIO	BAJO	MEDIO	BAJO	BAJO	
4	MEDIO	BAJO	BAJO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	BAJO	MEDIO	MEDIO	BAJO	
5	BAJO	ALTO	BAJO	BAJO	MEDIO	MEDIO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	BAJO	
6	MEDIO	MEDIO	BAJO	MEDIO	BAJO	BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MEDIO	BAJO	
7	MEDIO	MEDIO	BAJO	MEDIO	BAJO	BAJO	BAJO	ALTO	ALTO	BAJO	BAJO	
8	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	BAJO	BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	BAJO	MEDIO	
9	BAJO	BAJO	MEDIO	MEDIO	BAJO	BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	BAJO	MEDIO	
10	BAJO	MEDIO	MEDIO	BAJO	MEDIO	ALTO	BAJO	MEDIO	MEDIO	BAJO	BAJO	
11	BAJO	BAJO	MEDIO	BAJO	MEDIO	BAJO	BAJO	MEDIO	BAJO	BAJO	MEDIO	
12	BAJO	BAJO	ALTO	BAJO	MEDIO	BAJO	BAJO	BAJO	MEDIO	BAJO	MEDIO	
13	ALTO	MEDIO	ALTO	BAJO	MEDIO	BAJO	MEDIO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	
14	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	ALTO	BAJO	BAJO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	
15	BAJO	BAJO	MEDIO	MEDIO	ALTO	BAJO	BAJO	ALTO	MEDIO	MEDIO	ALTO	
16	BAJO	BAJO	ALTO	ALTO	ALTO	BAJO	BAJO	ALTO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	
17	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	ALTO	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	MEDIO	MEDIO	
18	BAJO	MEDIO	MEDIO	BAJO	MEDIO	BAJO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	BAJO	
19	BAJO	BAJO	MEDIO	MEDIO	BAJO	ALTO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	BAJO	
20	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	
21												
22												
23												



Anexo N° 04:

VALIDACIÓN CON JUICIO DE EXPERTO ENCUESTA GENERAL

TEMA: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS EMPLEADOS DE INTERBANK AGENCIA HUACHO, 2018"

JUICIO DE EXPERTO

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera
2. Marque con una aspa "X" dentro del cuadro de valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario.
 1. Muy malo
 2. Malo
 3. Regular
 4. Bueno
 5. Muy bueno

N°	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad Esta formulado con el lenguaje claro y comprensible					
2	Objetividad Permite medir hecho observables					
3	Actualidad Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					
4	Organización Presentación adecuada					
5	Suficiencia Comprende los aspectos en cantidad y claridad.					
6	Pertinencia. Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos					
7	Consistencia. Permite conseguir datos basados en modelos teóricos.					
8	Coherencia. Hay coherencia entre variables, indicadores e items					
9	Metodología. La estrategia responde al propósito de la investigación					
10	Aplicación. Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					

Muchas gracias por su respuesta

Fecha: / /

Apellidos y Nombre del Juez experto:.....

DNI:

Especialidad del Juez Experto:.....

Grado del Juez Experto:

Firma del Juez Experto

VALIDACIÓN CON JUICIO DE EXPERTO ENCUESTA GENERAL

TEMA: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS EMPLEADOS DE INTERBANK AGENCIA HUACHO, 2018”

JUICIO DE EXPERTO

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera
2. Marque con una aspa “X” dentro del cuadro de valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario.
 1. Muy malo
 4. Bueno
 2. Malo
 5. Muy bueno
 3. Regular

N°	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad Esta formulado con el lenguaje claro y comprensible					
2	Objetividad Permite medir hecho observables					
3	Actualidad Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					
4	Organización Presentación adecuada					
5	Suficiencia Comprende los aspectos en cantidad y claridad.					
6	Pertinencia. Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos					
7	Consistencia. Permite conseguir datos basados en modelos teóricos.					
8	Coherencia. Hay coherencia entre variables, indicadores e items					
9	Metodología. La estrategia responde al propósito de la investigación					
10	Aplicación. Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					

Muchas gracias por su respuesta

Fecha: / /

Apellidos y Nombre del Juez experto:.....

DNI:

Especialidad del Juez Experto:.....

Grado del Juez Experto:

Firma del Juez Experto

VALIDACIÓN CON JUICIO DE EXPERTO ENCUESTA GENERAL

TEMA: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS EMPLEADOS DE INTERBANK AGENCIA HUACHO, 2018”

JUICIO DE EXPERTO

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera
2. Marque con una aspa “X” dentro del cuadro de valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario.
 1. Muy malo
 2. Malo
 3. Regular
 4. Bueno
 5. Muy bueno

N°	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad Esta formulado con el lenguaje claro y comprensible					
2	Objetividad Permite medir hecho observables					
3	Actualidad Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					
4	Organización Presentación adecuada					
5	Suficiencia Comprende los aspectos en cantidad y claridad.					
6	Pertinencia. Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos					
7	Consistencia. Permite conseguir datos basados en modelos teóricos.					
8	Coherencia. Hay coherencia entre variables, indicadores e items					
9	Metodología. La estrategia responde al propósito de la investigación					
10	Aplicación. Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					

Muchas gracias por su respuesta

Fecha: / /

Apellidos y Nombre del Juez experto:.....

DNI:

Especialidad del Juez Experto:.....

Grado del Juez Experto:

Firma del Juez Experto

DRA. FLOR DE MARIA LIOO JORDÁN
ASESOR

DR. LUIS ALBERTO BALDEOS ARDIÁN
PRESIDENTE

DRA. FLOR DE MARÍA GARIVAY TORRES
SECRETARIO

DR. TIMOTEO SOLANO ARMAS
VOCAL

DR. CARLOS MÁXIMO GONZÁLES AÑORGA
VOCAL

DR. POLICARPO MARQUEZ VALENCIA
VOCAL