



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración

**Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los colaboradores de la
Empresa Grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L.**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración

Autora

Yessenia Yoselin Vega Mogollon

Asesor

Dr. Santiago Ernesto Ramos Y Yovera

Huacho – Perú

2025



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
LICENCIADA

*(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha
 27/01/2020)*

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Yessenia Yoselin Vega Mogollon	77175294	30/09/2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Santiago Ernesto Ramos Y Yovera	15697556	0000-0003-3674-0302
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Daniel Alberto Oswaldo Valenzuela Narvaez	15724937	0000-0001-8967-1684
M(a). Gleny Amelia Ching Campos	43560408	0000-0001-7152-9110
Dr. José Luis Ausejo Sánchez	45307125	0000-0003-4674-6150

Vega Mogollon 2024-062028

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRES...

-  Quick Submit
-  Quick Submit
-  Facultad de Ciencias Empresariales

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:old::1:2996143085

Fecha de entrega

2 sep 2024, 9:23 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

2 sep 2024, 9:33 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

2024-062028__SOLICITUD-SN__1_removed.pdf

Tamaño de archivo

90 Páginas

18,311 Palabras

98,073 Caracteres



Página 2 of 97 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:old::1:2996143085

15% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 14%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 9%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

A mis padres, Aníbal y Angelica, por acompañarme en cada paso que doy en la búsqueda de ser mejor persona y profesional, por enseñarme con su ejemplo a ser perseverante y lograr todos mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

A Dios por su infinita misericordia y por haberme acompañado en cada paso de este camino académico.

A la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, mi agradecimiento por brindarme una educación de excelencia y las herramientas necesarias para mi desarrollo profesional.

De manera especial, agradezco a mi asesor de tesis, Dr. Santiago Ernesto Ramos Y Yovera, por su dedicación, sabios consejos y constante apoyo, su orientación ha sido importante para la realización de este trabajo. Agradezco también a los jurados y personal administrativo por su asistencia y colaboración en todo momento.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	4
1.5. Delimitaciones del estudio	5
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes de la investigación	7
2.1.1. Investigaciones internacionales	7
2.1.2. Investigaciones nacionales	9
2.2. Bases teóricas	11
2.3. Definición de términos básicos	25
2.4. Hipótesis de investigación	27
2.4.1. Hipótesis general	27
2.4.2. Hipótesis específicas	27
2.5. Operacionalización de las variables	28
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	29

3.1. Diseño metodológico	29
3.2. Población y muestra	30
3.2.1. Población	30
3.2.2. Muestra	30
3.3. Técnicas de recolección de datos	30
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	33
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	34
4.1. Análisis de resultados	34
4.2. Contrastación de hipótesis	44
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	50
5.1. Discusión de resultados	50
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	54
6.1. Conclusiones	54
6.2. Recomendaciones	56
REFERENCIAS	58
7.1. Fuentes documentales	58
7.2. Fuentes bibliográficas	58
7.3. Fuentes hemerográficas	58
7.4. Fuentes electrónicas	58
ANEXOS	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Matriz de la operalización de la variable gestión del talento humano	29
Tabla 2.	Matriz de la operalización de la variable compromiso organizacional	29
Tabla 3.	Validez del instrumento gestión del talento humano	32
Tabla 4.	Confiabilidad del instrumento gestión del talento humano	32
Tabla 5.	Gestión del talento humano de los colaboradores	34
Tabla 6.	Incorporación del talento humano en la empresa	35
Tabla 7.	Colocación del talento humano en la empresa	36
Tabla 8.	Recompensar al talento humano en la empresa	37
Tabla 9.	Desarrollo del talento humano en la empresa	38
Tabla 10.	Supervisión del talento humano en la empresa	39
Tabla 11.	Compromiso organizacional en la empresa	40
Tabla 12.	Nivel afectivo entre colaboradores de la empresa Lizzetti	41
Tabla 13.	Nivel de continuación entre los colaboradores de la empresa Lizzetti	42
Tabla 14.	Nivel de cumplimiento normativo entre los colaboradores de la empresa Lizzetti	43
Tabla 15.	Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	44
Tabla 16.	Resultados de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional	45
Tabla 17.	Resultados de la correlación entre la incorporación del talento humano y el compromiso organizacional	45
Tabla 18.	Resultados de correlación entre la colocación del talento humano y	46

	el compromiso organizacional	
Tabla 19.	Resultados de correlación entre la recompensa del talento humano y el compromiso organizacional	47
Tabla 20.	Resultados de correlación entre el desarrollo del talento humano y el compromiso organizacional	48
Tabla 21.	Resultados de correlación entre la supervisión del talento humano y el compromiso organizacional	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Diseño de investigación	30
Figura 2.	Gestión del talento humano de los colaboradores	34
Figura 3.	Incorporación del talento humano en la empresa	35
Figura 4.	Colocación del talento humano en la empresa	36
Figura 5.	Recompensar al talento humano en la empresa	37
Figura 6.	Desarrollo del talento humano en la empresa	38
Figura 7.	Supervisión del talento humano en la empresa	39
Figura 8.	Compromiso organizacional en la empresa	40
Figura 9.	Nivel afectivo entre colaboradores de la empresa Lizzetti	41
Figura 10.	Nivel de continuación entre los colaboradores de la empresa Lizzetti	42
Figura 11.	Nivel de cumplimiento normativo entre los colaboradores de la empresa Lizzetti	43

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024.

Metodología: La investigación fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional, diseño no experimental; la población fue 25 colaboradores; la muestra estuvo conformada por 25 colaboradores; la técnica fue la encuesta y se aplicaron dos cuestionarios como instrumento.

Resultado: Evidenció una correlación positiva alta entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024. ($r = 0.823$, $p = 0.000$). **Conclusión:** Esto sugiere que a medida que mejora la gestión del talento humano, también aumenta el compromiso organizacional de los colaboradores en la empresa.

Palabras claves: talento humano, supervisión, compromiso organizacional, entorno laboral.

ABSTRACT

Objective: to determine the relationship between human talent management and the organizational commitment of the employees of the company Grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024. **Methodology:** The research was of basic type, quantitative approach, descriptive-correlational level, non-experimental design; the population was 25 collaborators; the sample consisted of 25 collaborators; the technique was the survey and two questionnaires were applied as an instrument. **Result:** There was a high positive correlation between human talent management and organizational commitment of the employees of the company Grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024. ($r = 0.823$, $p = 0.000$). **Conclusion:** This suggests that as human talent management improves, the organizational commitment of the company's employees also increases.

Key words: human talent, supervision, organizational commitment, work environment.

INTRODUCCIÓN

En el ámbito empresarial, la gestión del talento humano emerge como un campo de estudio vital. Este proceso implica identificar, reclutar, desarrollar y retener colaboradores con habilidades y competencias relevantes para los objetivos organizacionales. La efectiva gestión del talento no solo maximiza el potencial de los colaboradores, sino que también impulsa la innovación y la competitividad de las empresas.

Por otro lado, el compromiso organizacional se refiere al grado en que los colaboradores se identifican con los objetivos, valores y cultura de la empresa, y están dispuestos a contribuir activamente a su éxito. Este aspecto es fundamental para fomentar un ambiente laboral positivo, promover el trabajo en equipo y aumentar la productividad y la satisfacción laboral. Por lo tanto, se analizarán las prácticas de liderazgo, comunicación interna, participación y empoderamiento de los empleados, así como también los factores que pueden afectar negativamente el compromiso, como el estrés laboral, la falta de reconocimiento y la falta de oportunidades de desarrollo profesional.

En consecuencia, esta investigación tiene una relevancia significativa en el ámbito empresarial, ya que proporcionará mejorar la eficacia de las prácticas de gestión del talento humano y promover un mayor compromiso organizacional. Con el fin de abordar esta problemática de manera integral, se ha estructurado en los siguientes capítulos:

En el Capítulo I, denominado planteamiento del problema, se describe la realidad problemática, el problema general y específicos que serán abordados en la investigación. Además, se establecen los objetivos del estudio, se justifica su relevancia y se delimitan sus alcances.

En el Capítulo II se aborda el marco teórico, que contempla los antecedentes tanto internacionales como nacionales relacionados con la gestión del talento humano y el compromiso organizacional. Se presentan las bases teóricas correspondientes y se definen los conceptos clave utilizados en la investigación. Además, se formulan las hipótesis de investigación y se realiza la operacionalización de las variables.

El Capítulo III está enfocado en la metodología y detalla el diseño metodológico empleado en el estudio, incluyendo la población y muestra objeto de análisis, así como las técnicas de recolección y procesamiento de datos.

En el Capítulo IV se presentan los resultados obtenidos a partir del análisis de los datos recopilados, junto con la verificación de las hipótesis planteadas.

El Capítulo V se dedica a la discusión, donde se examinan los resultados obtenidos, se contextualizan y se discute su importancia y repercusión para la gestión del talento humano y el compromiso organizacional.

En el Capítulo VI se exponen las conclusiones y se ofrecen recomendaciones prácticas para mejorar la gestión del talento humano y fortalecer el compromiso organizacional dentro de la empresa. Por último, se incluyen las referencias bibliográficas utilizadas como sustento del estudio, así como los anexos que complementan la información expuesta en el cuerpo principal del trabajo.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La gestión del talento humano se ha convertido en un desafío crítico para las empresas en todo el mundo. **A nivel mundial**, las organizaciones se enfrentan a una creciente escasez de habilidades, alta rotación de empleados y dificultades para atraer y retener a los mejores talentos. Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022), el 61% de las empresas a nivel global reportaron dificultades para encontrar trabajadores calificados en 2021.

En cuanto a las diferencias regionales, un estudio realizado por la Confederación Europea de Sindicatos (CES, 2020) reveló que las empresas en América del Norte enfrentan retos significativos en la gestión del talento, especialmente en áreas como el desarrollo de liderazgo, la retención de empleados y la creación de culturas inclusivas. Por otro lado, en Europa, se destacó la necesidad de mejorar las prácticas de gestión del talento para abordar el envejecimiento de la fuerza laboral y promover la diversidad.

A nivel de países, investigaciones recientes han arrojado luz sobre las problemáticas locales. Por ejemplo, en Estados Unidos, un informe de la Oficina de Estadísticas Laborales reveló que la tasa de rotación de empleados alcanzó un máximo histórico del 57.3% en 2021. En Alemania, un estudio de la Asociación Alemana de Recursos Humanos identificó la escasez de habilidades digitales como uno de los principales desafíos para las empresas (Equipo Genomawork, 2022).

A nivel de América Latina. Según un informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal, 2023), escasez de habilidades y competencias: Existe una brecha entre las habilidades que demandan las empresas y las que posee la fuerza laboral actual. Asimismo, el

56% de las empresas en América Latina reportaron dificultades para encontrar trabajadores calificados.

Las tasas de rotación de empleados en América Latina son algunas de las más altas del mundo. Un informe de Mercer (2022) señala que la tasa promedio de rotación en la región es del 20%, lo que representa un desafío para retener el talento. Un alto porcentaje de la fuerza laboral en América Latina se encuentra en el sector informal, lo que dificulta la implementación de programas de gestión del talento (Banco Mundial, 2022).

En el Perú, según un informe del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2022) existe una disparidad entre las habilidades que demandan las empresas y las que posee la fuerza laboral peruana. Según un estudio de Forbes (2023) reveló que el 68% de las empresas en Perú tienen dificultades para encontrar personal calificado. También, el 68.4% de la fuerza laboral en Perú se encuentra en el sector informal, lo que dificulta la implementación de programas de gestión del talento.

Existe una marcada brecha en la gestión del talento entre las empresas ubicadas en Lima y las de otras regiones del país, donde los recursos y oportunidades de capacitación son más limitados (El Comercio, 2022). Según un estudio de la Sociedad Nacional de Industrias (SNI, 2020), sólo el 20% de las empresas peruanas invierten en programas de capacitación y desarrollo de sus empleados.

En el entorno de la empresa Grupo Diagnóstico Lizzetti, se presenta un problema significativo en la gestión del talento humano. Este dilema se manifiesta en diversas facetas de la organización, desde la selección inicial de personal hasta el desarrollo y retención a largo plazo de empleados clave. En primer lugar, se observa una falta de alineación entre las habilidades y competencias requeridas para los diferentes roles dentro de la empresa y las capacidades reales de

los empleados. Esta discrepancia dificulta la eficacia operativa y limita el potencial de crecimiento tanto individual como organizacional.

Además, se identifica una carencia en la implementación de programas de capacitación y desarrollo profesional. La empresa no brinda las oportunidades adecuadas para que los empleados mejoren sus habilidades y avancen en sus carreras. Esta situación puede llevar a una desmotivación generalizada y a un estancamiento en el desempeño laboral, lo que a su vez afecta negativamente la productividad y la calidad del trabajo realizado.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la incorporación del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024?

¿Qué relación existe entre la colocación del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024?

¿Qué relación existe entre la recompensa al talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024?

¿Qué relación existe entre el desarrollo del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024?

¿Qué relación existe entre la supervisión del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

Demostrar la relación que existe entre la incorporación del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024.

Establecer la relación que existe entre la colocación del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024.

Determinar la relación que existe entre la recompensa al talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024.

Establecer la relación que existe entre el desarrollo del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024.

Determinar la relación que existe entre la supervisión del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación teórica

En primer lugar, desde una perspectiva teórica, esta investigación buscó contribuir al cuerpo de conocimiento en el campo de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional. Aunque se han realizado estudios previos sobre este tema, existe una notable carencia de información actualizada y específica sobre cómo estas dos variables se relacionan en el contexto de una empresa como Grupo Diagnóstico Lizzetti E.I.R.L. Los vacíos de conocimiento

existentes subrayan la necesidad de una investigación teórica de tipo correlacional que explore y valide la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en esta empresa en particular.

Justificación metodológica

En segundo lugar, el estudio contribuyó con la creación de dos cuestionarios. Dichos instrumentos permitirán recopilar datos relevantes y precisos sobre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de Grupo Diagnóstico Lizzetti E.I.R.L. Además, se llevará a cabo un proceso riguroso de validación y confiabilidad del instrumento para garantizar la calidad de los datos obtenidos, lo cual es fundamental para la validez y la credibilidad de los resultados de la investigación.

Justificación práctica

En tercer lugar, desde una perspectiva práctica, los hallazgos de esta investigación tendrán importantes implicaciones para la gestión y el liderazgo en Grupo Diagnóstico Lizzetti E.I.R.L. Al comprender mejor la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, los líderes y gerentes de la empresa podrán desarrollar estrategias más efectivas para mejorar el compromiso de sus colaboradores y optimizar el rendimiento organizacional en general.

1.5. Delimitación del estudio

Delimitación espacial

El estudio se realizó en el Centro Diagnóstico Lizzetti, ubicado en la Av. Echenique Nro. 544 – Huacho - Perú.

Delimitación temporal

El periodo de desarrollo de la investigación fue entre los meses de marzo a junio del año 2024.

Viabilidad del estudio

La viabilidad de la investigación estuvo respaldada por la disponibilidad de recursos económicos, humanos y materiales necesarios para su realización. Además, se contó con el permiso del Centro Diagnóstico Lizzetti, para llevar a cabo la investigación en su totalidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Aminizadeh et al. (2022) en Irán realizaron su trabajo con el objetivo de examinar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional del personal paramédico prehospitalario en los sistemas médicos de emergencia afiliados a la Universidad de Ciencias Médicas de Kerman. El estudio fue de tipo cuantitativo y se recopiló información mediante un cuestionario a 200 participantes. Los resultados indicaron que los componentes, como el compromiso normativo del compromiso organizacional, tuvo la puntuación media más alta, $3,51 \pm 1,06$, mientras que el compromiso emocional tuvo el promedio más bajo, $3,31 \pm 0,83$. En conclusión, el compromiso normativo se mostró con mayor puntuación en relación al emocional en el personal.

Badshah y Kashif (2022) en Pakistán realizaron un trabajo con el objetivo de determinar las prácticas de gestión del talento y compromiso organizacional papel mediador de la satisfacción laboral. El estudio fue de tipo cuantitativo y se recopiló información mediante una encuesta a 341 empleados. Los resultados mostraron que las prácticas de gestión del talento fueron implementadas de manera efectiva, además se observó un impacto positivo en el compromiso organizacional. Por otro lado, los empleados que experimentaron mayor satisfacción estuvieron más comprometidos con la organización. En conclusión, una gestión eficiente de las prácticas de talento generó un impacto positivo en el compromiso organizacional, y este efecto se ve mediado en parte por la satisfacción laboral.

Abdullah et al. (2021) en Pakistán realizó su trabajo con el objetivo de determinar la

innovación de servicios en la gestión de recursos humanos durante COVID-19: un estudio para mejorar la lealtad de los empleados mediante recompensas intrínsecas. El estudio fue de tipo cualitativo a 250 enfermeras. Los resultados obtenidos revelaron que, a pesar de enfrentar demandas laborales rigurosas y desafíos en la gestión del equilibrio entre el trabajo y la familia, las enfermeras demostraron lealtad hacia sus organizaciones. Este compromiso se atribuyó a la provisión de recompensas sociales y psicológicas en el entorno laboral. En otras palabras, cuando las organizaciones ofrecían incentivos intrínsecos, como el reconocimiento social y beneficios psicológicos, las enfermeras se mostraron más propensas a permanecer leales a la institución. En conclusión, destacó la importancia de las prácticas innovadoras de gestión de recursos humanos, particularmente durante situaciones desafiantes como la pandemia de COVID-19.

Chicaiza (2020) en Ecuador realizó su trabajo de investigación con el objetivo de investigar la influencia de la comunicación organizacional en el compromiso organizacional de los empleados del Distrito de Salud Salcedo 05D06. El estudio fue de tipo cuantitativo y se recopiló información mediante un cuestionario a 260 personas. Los resultados señalaron que, en relación con el compromiso organizacional, se evidenció que el 28% de los participantes lo calificaron como bajo, el 72% lo consideraron en un nivel promedio, y ninguna persona lo percibió como alto. En conclusión, se evidenció la insatisfacción de los empleados en cuanto a una buena organización en el establecimiento.

Vuong et al. (2020) en Vietnam realizó su trabajo con el propósito de explorar los factores que afectan el compromiso organizacional Pyme. El estudio fue de tipo cuantitativo mediante un cuestionario a 327 trabajadores. Los resultados mostraron que cuando el empleado tiene un alto compromiso organizacional, obtiene un alto desempeño laboral, lo que quiere decir que obtendrá mayor eficiencia y productividad. En conclusión, el compromiso organizacional es un factor

influyente en el desempeño de los trabajadores.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Valverde (2022) en Lima realizó su trabajo de investigación con el objetivo de determinar la influencia de la gestión del talento humano en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental Comunitario (CSMC) Santiago en el año 2022. El estudio fue de tipo básico y los datos fueron recopilados mediante un cuestionario a 42 trabajadores. Los resultados revelaron un ajuste adecuado del modelo, respaldado por coeficientes Pseudo R cuadrado de Nagelkerke iguales a 0.822 y 0.938, lo que indicó que la variabilidad en el compromiso organizacional está implicada con el talento humano. En conclusión, una gestión efectiva del talento humano en el centro de salud mental está directamente asociada a niveles más altos de compromiso organizacional entre los trabajadores.

Bustamante y Hilario (2022) llevaron a cabo su investigación en Lima con el objetivo de establecer la relación entre la gestión del personal y el compromiso institucional en una empresa de servicio en Arequipa. El trabajo fue aplicado y los datos fueron recopilados a través de una encuesta a 20 colaboradores. Los hallazgos mostraron una conexión positiva, con un valor de $r=0.718$, por otro lado, en cuanto a la gestión de talento humano el 25% lo calificó como regular, el 15% excelente, además el 25% de trabajadores mostraron tener un compromiso organizacional excelente. En conclusión, un desempeño superior en la gestión del talento humano está asociado a niveles más elevados de compromiso organizacional entre los colaboradores de la clínica.

Yunganina (2022) en Lima realizó su trabajo con la finalidad de determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y el compromiso organizacional en la Botica Allinfarma. El estudio fue de tipo aplicado y los datos se recopilaron a través de un cuestionario a 50 trabajadores. Los resultados revelaron que el 40.0% presentó un nivel bajo de compromiso,

mientras que el 54% mostró un nivel regular y el 6% indicó un nivel alto. En cuanto al compromiso afectivo, el 50% mostró un bajo nivel, el 46% un nivel regular y solo el 4% un nivel alto. Respecto al compromiso continuo, el 42% presentó un bajo nivel, el 52% un nivel regular y el 6% un nivel alto. Por otro lado, en relación con el compromiso normativo, el 54% lo calificó como bajo, el 38% como regular y el 8% alto. En conclusión, se mostraron desafíos que afectaron al compromiso en los trabajadores de la botica.

Niño Ladron (2023) en Trujillo realizó su trabajo con el objetivo de analizar la conexión entre la gestión del personal y el compromiso organizacional en trabajadores de un Hospital de Pacasmayo, 2022. El estudio fue de tipo aplicado y los datos se recopilaron a través de una encuesta a 132 trabajadores. Los hallazgos mostraron una conexión positiva moderada de $r=0.585$, lo que quiere decir que hay una asociación entre la implementación eficiente de prácticas relacionadas con la gestión del talento humano y el grado de compromiso que experimentan los trabajadores. En conclusión, el adoptar estrategias eficientes de gestión del talento incrementó el compromiso de los trabajadores en la atención médica.

Gavidia (2019) en Lima realizó su investigación con el objetivo de analizar el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Imágenes de rayos X en el Pueblo Libre. El estudio fue de tipo básico y se recolectó datos mediante un cuestionario a 30 trabajadores. Los resultados revelaron que un 60% de los empleados exhibe un elevado nivel de compromiso organizacional, con un promedio del 40%. Estos empleados consideran que dejar su actual lugar de trabajo implicaría un alto costo, debido a la dificultad de conseguir un nuevo empleo. Asimismo, la identificación con los objetivos de la empresa aumenta con el mayor contacto que tienen con sus superiores y compañeros de trabajo. En conclusión, hay un panorama positivo en cuanto al compromiso organizacional en la empresa de diagnóstico por imágenes en el distrito de

Pueblo Libre de Lima.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión de talento humano

La gestión del talento humano se refiere al conjunto de prácticas y estrategias utilizadas por las organizaciones para atraer, desarrollar, retener y motivar a su personal (Castro et al., 2020). Cabezas y Brito (2021) afirman que la gestión del talento humano se refiere a los procesos orientados hacia el cliente interno, los cuales son fundamentales para el logro de cada uno de los procesos que están alineados con la misión de la organización.

Para Colcha et al. (2021) es un proceso continuo que busca identificar, atraer, desarrollar y retener a los empleados más talentosos y motivados para la organización.

2.2.1.1. Teoría de gestión del talento humano: Teoría del Capital Humano

La Teoría del Capital Humano, desarrollada principalmente por Gary Becker, sostiene que los trabajadores son una inversión para la organización y que su desarrollo y capacitación son esenciales para maximizar su contribución a la misma. Esta teoría sugiere que los trabajadores son un activo valioso y que, al igual que otros activos de la organización, su valor puede aumentar mediante la inversión en su formación, capacitación y desarrollo. Según esta teoría, la inversión en el desarrollo del capital humano puede tener un impacto significativo en la rentabilidad y el éxito de la organización. Por ejemplo, si una empresa invierte en la formación de sus empleados, estos pueden adquirir nuevas habilidades y conocimientos que les permitan realizar mejor su trabajo, aumentar su productividad y, en última instancia, mejorar los resultados de la organización (Castro et al., 2020).

La Teoría del Capital Humano también sostiene que la educación y la experiencia son importantes para el desarrollo del capital humano. Es decir, cuanto más educación y experiencia

tenga un trabajador, mayor será su valor para la organización. Por lo tanto, la formación continua y el desarrollo profesional son esenciales para maximizar el valor del capital humano de la organización. Esta teoría ha tenido un impacto significativo en la gestión del talento humano, ya que ha llevado a las organizaciones a invertir más en la formación y el desarrollo de sus empleados. Además, la teoría ha sido utilizada para justificar la inversión en beneficios para los empleados, como los planes de salud y de pensiones, ya que estos beneficios pueden ayudar a retener a los empleados y aumentar su valor para la organización a largo plazo.

Sin embargo, la Teoría del Capital Humano ha sido criticada por algunos teóricos que argumentan que no tiene en cuenta otros factores importantes en la gestión del talento humano, como la motivación, la cultura organizacional y la diversidad. Además, algunos críticos argumentan que la teoría puede llevar a una visión reduccionista de los trabajadores como simples activos económicos, en lugar de reconocer su valor intrínseco como seres humanos y miembros de una comunidad laboral (Cabezas y Brito, 2021).

2.2.1.2. Dimensiones de gestión del talento humano

De acuerdo con Chiavenato (2020) las dimensiones de las gestiones de los talentos humanos son: Incorporación del talento humano, colocación del talento humano, recompensar al talento humano, desarrollo del talento humano y supervisión del talento humano:

Incorporación del talento humano: Es el camino que guía la incorporación de los empleados en la empresa. Es el acceso que se abre únicamente para los aspirantes cuyas cualidades y habilidades personales coinciden con las que prevalecen en la organización (Chiavenato, 2020). Sus indicadores son:

Colocación del talento humano: Se trata de comunicar en el mercado las oportunidades que la organización pone a disposición de aquellas personas que cuentan con las características

que esta busca.

Selección del talento humano. Es escoger y clasificar a los candidatos más idóneos para las necesidades del puesto y de la organización.

Colocación del talento humano. Implica los pasos iniciales en la integración de los nuevos integrantes de la organización, la planificación del cargo que ocuparán y la valoración de su rendimiento en dicho puesto. (Chiavenato, 2020). Sus indicadores son:

Orientación del talento humano. Consiste en asignar a las personas a sus responsabilidades dentro de la organización, clarificando sus funciones y metas. De los programas de socialización e integración de los trabajadores a la cultura organizacional (Chiavenato, 2020).

Modelado del trabajo. Implica la forma de diseñar y estructurar los puestos en la organización.

Evaluación del desempeño. Implica el monitoreo del desempeño que registran las personas en sus actividades.

Recompensar al talento humano: Representan los componentes esenciales para estimular y motivar a los empleados de la organización, siempre que se logren los objetivos organizacionales y se cumplan las metas individuales (Chiavenato, 2020). Sus indicadores son:

Remuneración. Nadie trabaja sin recibir una compensación. Como miembro de la organización, cada empleado está interesado en aportar su trabajo, dedicación y esfuerzo personal, así como sus conocimientos y habilidades, siempre que obtenga una remuneración adecuada (Chiavenato, 2020).

Programas de incentivos. Para operar dentro de ciertos parámetros, las organizaciones utilizan un sistema de recompensas (incentivos y estímulos para fomentar comportamientos específicos deseados por la organización) y de sanciones (castigos y penalizaciones, ya sean reales

o potenciales, para desincentivar comportamientos indeseables). El objetivo de estos mecanismos es reforzar las conductas de las personas que forman parte de la organización (Chiavenato, 2020).

Prestaciones y servicios. Las prestaciones y los servicios sociales que se ofrecen a los empleados constituyen formas indirectas de la remuneración total. Una porción significativa de la compensación se presenta a través de estos beneficios y servicios que la organización proporciona. Además, estos elementos tienen un impacto considerable en la calidad de vida dentro de la empresa (Chiavenato, 2020).

Desarrollo del talento humano: El desarrollo de las personas no implica solo ofrecerles información para que adquieran nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, logrando así ser más eficientes en sus tareas. Más bien, se trata principalmente de proporcionarles la información esencial que les permita aprender nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos, de manera que puedan cambiar sus hábitos y comportamientos, y de este modo, ser más eficaces en lo que realizan (Chiavenato, 2020).

Sus indicadores son:

Capacitación. Se considera un medio para potenciar el desempeño laboral. Tradicionalmente, se ha entendido como el proceso que prepara al individuo para ejecutar con excelencia las tareas específicas de su puesto.

Crecimiento profesional. Este proceso se vincula más con la educación y con una visión orientada al futuro que con la simple capacitación. El desarrollo se centra en mayor medida en el crecimiento personal del empleado, dirigiéndose hacia su carrera futura y no limitándose únicamente al cargo que ocupa en el presente.

Supervisión del talento humano: Consiste en demostrar cómo las organizaciones implementan mecanismos para monitorear el comportamiento de las personas, utilizando un

enfoque democrático y participativo (Chiavenato, 2020).

Sus indicadores son:

Banco de datos. Se refiere a un conjunto integral de archivos organizados de manera lógica, con el fin de mejorar y facilitar el acceso a la información, al mismo tiempo que se elimina la redundancia.

Sistemas de información administrativa de recursos humanos. Este enfoque proporciona una visión integral de la fuerza laboral, permitiendo que tanto los especialistas en recursos humanos como los gerentes de línea realicen análisis, tomen decisiones informadas y emprendan acciones efectivas.

2.2.1.3. Desarrollo de colaboradores

Implica el diseño de programas de formación, entrenamiento, actualización, especialización y perfeccionamiento de los empleados mediante cursos, seminarios o talleres, con el propósito de motivarlos y elevar sus conocimientos, habilidades y competencias para mejorar la productividad de la empresa. Las organizaciones deben valorar a sus empleados como el recurso más importante del programa e invertir en ellos, ofreciendo continuamente oportunidades para el desarrollo de sus capacidades. Este proceso, conocido como desarrollo del personal, abarca actividades destinadas a capacitar y estimular al empleado para que asuma mayores responsabilidades dentro de la empresa. Fomentar las habilidades del colaborador beneficia tanto a los empleados como a la organización (Ayala, 2004).

El objetivo principal de esta función es proporcionar conocimientos, especialmente en los aspectos técnicos del trabajo, con el fin de mejorar los niveles de productividad del personal y la eficiencia en la ejecución de las tareas. Hoy en día, la capacitación del personal es esencial para que las empresas e instituciones cuenten con empleados calificados y productivos. La

obsolescencia también impulsa a las instituciones a capacitar a su personal, ya que esta actualización asegura el dominio de nuevas técnicas y métodos de trabajo que garantizan la eficiencia (Ayala, 2004).

De acuerdo con Ayala (2004), la capacitación de recursos humanos es fundamental para las empresas u organizaciones, ya que promueve el desarrollo tanto personal como profesional de los empleados, lo que a su vez aporta beneficios a la empresa. Entre los objetivos principales de esta función se incluyen: elevar el nivel de conocimientos teóricos y prácticos de los colaboradores, mejorar su rendimiento y comportamiento en el ejercicio de sus responsabilidades; incentivar al personal a adoptar actitudes que favorezcan cambios en su conducta laboral; fomentar la polifuncionalidad en empleados de niveles medios e inferiores; y, finalmente, servir como base para la promoción y ascenso dentro de la organización.

2.2.1.4. Funciones de la gestión del talento humano

De acuerdo con Ayala (2004), una adecuada dirección estratégica en la administración de los colaboradores en las organizaciones debe enfocarse en ayudar a las personas a maximizar su capacidad, alcanzando no solo una satisfacción plena, sino también integrándose como parte de un equipo orientado a lograr tanto sus objetivos individuales como los institucionales. Además, se considera una técnica para dirigir las actividades de los empleados dentro de un marco formal de actuación, con el fin de alcanzar resultados específicos. Por esta razón, debe desarrollar funciones técnicas especializadas, que a continuación se presentan de manera gráfica, detallando de forma concisa sus objetivos e importancia.

Ayala (2004) identifica seis funciones clave en la gestión del talento humano: Función de admisión y empleo: Esta es una de las primeras funciones y se encarga de buscar y seleccionar a los candidatos más adecuados para los puestos de trabajo según el perfil requerido. Su objetivo es

obtener al mejor colaborador para la vacante disponible, evaluando sus habilidades y actitudes para el puesto.

Función de desarrollo de colaboradores: Implica la creación de planes de capacitación, entrenamiento, actualización, especialización y perfeccionamiento para los empleados a través de cursos, seminarios o talleres. El objetivo es motivar a los empleados y mejorar sus conocimientos, habilidades y destrezas, con el fin de aumentar la productividad de la empresa.

Función de registro y control de colaboradores: Se trata de un proceso administrativo que utiliza herramientas específicas para registrar y controlar al personal de una organización o empresa.

Función de relaciones laborales: Es una de las funciones más delicadas dentro del área de recursos humanos debido a las implicaciones y proyección social de sus acciones. Consiste en establecer sistemas que promuevan el bienestar y la seguridad de los empleados en el lugar de trabajo. Esta función se encarga de mantener el equilibrio entre las aspiraciones, la participación y la integración de los colaboradores con la organización.

Función de derechos remunerativos: Esta función se encarga de proponer y aplicar la política de remuneración. La distribución de sueldos y salarios debe realizarse de manera justa y digna, considerando el trabajo físico, mental, visual, los riesgos y las responsabilidades asociadas.

Función de seguridad e higiene: Es una función crucial que se enfoca en prevenir, proteger y asegurar a los colaboradores, así como a las máquinas y equipos. Su propósito es proporcionar un entorno seguro que garantice la salud y la confianza de los empleados en el desempeño de sus responsabilidades, evitando accidentes o riesgos que puedan afectar su vida, salud o capacidad psico-física y, por ende, su rendimiento.

2.2.2. Compromiso organizacional

El compromiso organizacional se refiere a la condición en la que un empleado se siente identificado con una organización específica, sus objetivos y aspiraciones, con el fin de preservar su sentido de pertenencia a la misma (Robbins, 2000).

Según Toro (1988) es un constructo que hace la buena disposición del empleado o trabajador hacia el trabajo, a la buena voluntad, al sentido de lealtad con la empresa.

Para Insel y Moos (1989) es la medida en que los empleados se interesan en sus trabajos y se responsabilizan por ellos.

2.2.2.1. Teoría de Mowday, Porter y Steers

La teoría de Mowday, Porter y Steers sobre el compromiso organizacional constituye un pilar esencial en el ámbito de la psicología organizacional. Su enfoque profundo se dirige hacia la comprensión de la conexión intrincada entre los empleados y las organizaciones para las cuales trabajan. Esta teoría abarca diversos aspectos, incluyendo dimensiones emocionales, pragmáticas y éticas, ofreciendo un marco conceptual robusto para desentrañar la complejidad del compromiso laboral (Peña et al., 2016).

Al destacar la conexión emocional, la teoría permite una comprensión más rica de cómo los empleados se vinculan afectivamente con los valores y la cultura de la organización. Simultáneamente, aborda la perspectiva pragmática al analizar la inversión de tiempo y esfuerzo realizada por los trabajadores, lo que influye en su decisión de permanecer en la empresa. Además, se sumerge en la dimensión ética, explorando la obligación moral que sienten los empleados hacia la organización como respuesta al apoyo recibido (Hernández, 2016).

Este enfoque integral no solo beneficia la comprensión teórica, sino que también impacta de manera tangible en la gestión de recursos humanos. Las empresas pueden emplear este marco

conceptual para desarrollar estrategias efectivas que fomenten un compromiso sólido y duradero entre los empleados y la organización. En última instancia, la teoría de Mowday, Porter y Steers ha dejado una huella significativa en la forma en que las empresas abordan y fortalecen las relaciones laborales en el entorno organizacional contemporáneo (Aldana et al., 2008).

2.2.2.2. Dimensiones de compromiso organizacional

Para Allen y Meyer (1990) las dimensiones del compromiso organizacional son las siguientes: Compromiso afectivo, compromiso de continuación y compromiso normativo:

Dimensión compromiso afectivo Hace alusión a las conexiones emocionales que los individuos establecen con la entidad, manifestando el apego afectivo al experimentar la satisfacción de necesidades, particularmente las psicológicas, y expectativas, lo cual les agrada en cuanto a su permanencia en la entidad. Los empleados que presentan este nivel de compromiso se sienten satisfechos de ser parte de la entidad (Meyer y Allen, 1990).

Dimensión compromiso de continuación. Destaca la percepción del individuo respecto a los costos (económicos, físicos, psicológicos) y las escasas posibilidades de conseguir otro empleo en caso de optar por dejar la organización. En otras palabras, el empleado se siente ligado a la institución debido a la inversión de tiempo, dinero y esfuerzo que ha realizado, y abandonar la empresa significaría perderlo todo. Además, al notar que las oportunidades fuera de la compañía son limitadas, aumenta su apego hacia la misma (Meyer y Allen, 1990).

Dimensión compromiso normativo. Se refiere a la sensación de obligación moral que los empleados experimentan hacia la organización. Se basa en la percepción de reciprocidad por el respaldo y las oportunidades brindadas por la empresa. Este tipo de compromiso va más allá de conexiones emocionales o evaluaciones pragmáticas, centrándose en una lealtad ética y social. Los empleados se sienten moralmente obligados a permanecer en la organización como forma de

retribuir el apoyo recibido, contribuyendo así a una relación duradera y éticamente fundamentada (Meyer y Allen, 1990).

2.2.2.3. Determinantes del compromiso organizacional

Para Álvarez (2008) los determinantes son clasificados en tres grupos y son los siguientes: El primero de ellos alude a las características demográficas y personales del individuo, en el segundo se incluyen diversas características del puesto y condiciones laborales y, por último, el tercero se refiere a experiencias y apreciaciones de carácter más subjetivo que el trabajador percibe en su ámbito laboral.

Según Ayala (2008) los determinantes más influyentes en los trabajadores son los siguientes:

Características demográficas y personales: Son los atributos y aspectos individuales que describen a los empleados dentro de una organización. Las características demográficas abarcan variables como la edad, el género, el estado civil, la educación y la antigüedad en la empresa. Por otro lado, las características personales incluyen rasgos como la personalidad, los valores, las habilidades y las preferencias individuales. Ambos conjuntos de características son esenciales para entender la diversidad y singularidad de la fuerza laboral, así como para diseñar estrategias de gestión de recursos humanos que se ajusten a las necesidades y motivaciones de los empleados (Punchol y Martínez, 2011).

Características del puesto y condiciones laborales: Son los aspectos específicos que definen el entorno y la naturaleza del trabajo de un individuo en una organización. Las características del puesto incluyen elementos como la descripción de las responsabilidades, la complejidad de las tareas y el nivel de autoridad. Por otro lado, las condiciones laborales abarcan factores externos como el horario de trabajo, el ambiente físico, la compensación y los beneficios. Ambos conjuntos

de aspectos son fundamentales para comprender la experiencia laboral de un empleado y su impacto en el compromiso y desempeño en la organización (Llorente, 2008).

Experiencias y apreciaciones laborales: al conjunto de vivencias y evaluaciones subjetivas que los individuos tienen en el entorno de trabajo. Estas comprenden la interacción con colegas, superiores y la propia labor desempeñada. Las experiencias laborales pueden abarcar desde el ambiente laboral, la cultura organizacional hasta el grado de satisfacción con el trabajo. Las apreciaciones laborales, por otro lado, incluyen las percepciones individuales sobre la equidad, el reconocimiento, el sentido de pertenencia y el desarrollo profesional en el ámbito laboral (Rio, 2020).

2.2.2.4. Importancia del compromiso organizacional

Según Hernández et al (2017) el compromiso organizacional es un factor fundamental que influye directamente en el éxito y la sostenibilidad de una empresa. En primer lugar, un alto nivel de compromiso entre los empleados se traduce en un mayor rendimiento laboral y productividad. Cuando los colaboradores están emocionalmente conectados con su trabajo y comparten los valores de la organización, tienden a esforzarse más, ser más creativos y contribuir de manera significativa a los objetivos corporativos. Este compromiso fortalece la eficiencia operativa y la capacidad de adaptación de la organización a los desafíos del entorno empresarial.

En segundo lugar, el compromiso organizacional está directamente vinculado a la retención de talento. Los empleados comprometidos son más propensos a permanecer en la organización a largo plazo, reduciendo así la rotación de personal. La retención de talento es crucial, ya que implica una inversión sostenida en el desarrollo de habilidades y conocimientos de los empleados, creando una base sólida de experiencia interna que contribuye a la continuidad y estabilidad organizacional (Sánchez et al., 2019).

En tercer lugar, el compromiso también juega un papel esencial en la construcción de una cultura organizacional positiva. Los empleados comprometidos contribuyen a la creación de un ambiente de trabajo colaborativo, donde la comunicación abierta, la confianza y el apoyo mutuo son elementos centrales. Esta cultura positiva no solo mejora la moral de los empleados, sino que también atrae a nuevos talentos y fortalece la reputación de la organización en el mercado laboral (Shiels, 2023).

Por último, el compromiso organizacional es clave para la innovación y la adaptabilidad. Los empleados comprometidos están más dispuestos a asumir riesgos, proponer nuevas ideas y participar en procesos de mejora continua. En un mundo empresarial dinámico y cambiante, la capacidad de innovar y adaptarse rápidamente es esencial para la supervivencia y el crecimiento de la organización. En resumen, el compromiso organizacional no solo beneficia a los empleados individualmente, sino que también se traduce en un impacto positivo en la eficiencia, la retención de talento, la cultura corporativa y la capacidad de innovación de la empresa (Mezzadri, 2021).

2.2.2.5. Características de compromiso organizacional

De acuerdo con Slocum y Hellriegel (2009) que el compromiso en una organización se caracteriza por:

Identificación y vinculación emocional. El compromiso organizacional se manifiesta a través de la identificación y vinculación emocional de los empleados con la empresa. Aquellos que están comprometidos no solo cumplen con sus responsabilidades laborales, sino que también sienten una conexión profunda con la misión, visión y valores de la organización. Esta identificación emocional crea una base sólida para la lealtad y la dedicación en el entorno laboral (Hernández, 2010).

Participación activa y colaboración. Una característica clave del compromiso

organizacional es la participación activa de los empleados en sus tareas y en la vida de la empresa. Los colaboradores comprometidos no se limitan a realizar solo las funciones básicas de sus roles, sino que buscan activamente contribuir, proponer ideas y colaborar con colegas para lograr metas comunes. Esta participación activa fortalece la cohesión del equipo y contribuye al éxito global de la organización (Paredes, 2020).

Sentido de propósito y autonomía. El compromiso organizacional se nutre de un sentido de propósito claro para los empleados. Aquellos que se sienten conectados con un propósito más amplio dentro de la empresa tienden a ser más comprometidos y motivados. Además, la autonomía en la toma de decisiones y la ejecución de tareas también es una característica destacada, ya que permite a los empleados sentir que tienen un impacto significativo en el logro de los objetivos organizacionales (Manene, 2013).

Resiliencia y adaptabilidad. Los individuos comprometidos muestran una mayor resiliencia y adaptabilidad frente a desafíos y cambios en el entorno laboral. El compromiso organizacional impulsa a los empleados a enfrentar obstáculos con una actitud positiva, buscar soluciones y adaptarse a nuevas circunstancias. Esta capacidad de enfrentar la adversidad de manera constructiva contribuye a la sostenibilidad y éxito a largo plazo de la organización (Botero, 2016).

2.2.2.6. Estrategias de compromiso organizacional

Según Tena et al. (2002) el compromiso organizacional presenta estrategias para la competitividad de la empresa, como lo son los siguientes:

Comunicación efectiva: Establecer canales de comunicación abiertos y transparentes es fundamental. Reuniones regulares, boletines informativos y plataformas digitales deben ser utilizados para facilitar la difusión de información clave. La escucha activa es esencial para

comprender las inquietudes y perspectivas de los empleados, construyendo así un ambiente donde la comunicación fluya libremente (Bravo y Cassano, 2019).

Cultura organizacional positiva: Definir claramente los valores y la misión de la empresa es esencial para alinear a todos hacia objetivos comunes. La promoción de un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso contribuye a una cultura organizacional positiva. Reconocer y celebrar los logros individuales y de equipo se convierte en un elemento crucial para cultivar un sentido de pertenencia y orgullo dentro de la organización (Manriquez et al., 2017).

Desarrollo Profesional: Ofrecer oportunidades de desarrollo y capacitación es clave para el crecimiento de los empleados. Establecer planes de carrera claros proporciona una visión a largo plazo, motivando a los empleados a comprometerse con su desarrollo profesional. Fomentar la participación activa y el empoderamiento, involucrando a los empleados en decisiones relevantes, fortalece su conexión con la organización (Morales et al., 2016).

Equilibrio entre vida laboral y personal: Proporcionar flexibilidad en los horarios de trabajo es esencial para adaptarse a las necesidades individuales de los empleados. El apoyo a políticas de teletrabajo cuando sea posible y la promoción de un ambiente que valore el bienestar contribuyen a un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal (Auz et al., 2021).

Bienestar y salud mental: Implementar programas de bienestar que aborden aspectos físicos y emocionales es crucial. Sensibilizar sobre la importancia de la salud mental en el entorno laboral y ofrecer días libres para el cuidado personal y el descanso demuestra un compromiso efectivo con el bienestar integral de los empleados (Hernandez y Bonomie, 2010).

Feedback y evaluación continua: Proporcionar retroalimentación constructiva de manera regular es esencial para el desarrollo individual y colectivo. Realizar evaluaciones de desempeño transparentes y justas, junto con el establecimiento de metas claras y alcanzables, contribuye a un

ambiente de mejora continua (Barragán et al., 2009).

Equipos colaborativos: Fomentar la colaboración y el trabajo en equipo es clave para construir relaciones sólidas entre los miembros del personal. Promover la diversidad e inclusión en todos los niveles de la organización contribuye a un ambiente en el que cada empleado se siente valorado. Organizar eventos y actividades sociales refuerza los lazos entre colegas, fortaleciendo así la cohesión grupal (Tena et al., 2002).

Liderazgo efectivo: Desarrollar líderes que inspiren y guíen es esencial para cultivar un ambiente de confianza y respeto. Fomentar un liderazgo basado en la empatía y la comprensión crea un entorno donde los empleados se sienten respaldados en su crecimiento profesional. Proporcionar oportunidades para el liderazgo interno refuerza el sentido de responsabilidad y pertenencia (Pertúz, 2018).

Adaptabilidad y mejora continua: Adaptarse a las cambiantes condiciones del mercado y las necesidades de los empleados es esencial para la supervivencia y el crecimiento organizacional. Fomentar una cultura de mejora continua y aprendizaje, solicitando retroalimentación regularmente y ajustando las estrategias según sea necesario, asegura la relevancia y eficacia de las iniciativas de compromiso organizacional (Darias et al., 2010).

2.3. Definición de términos básicos

Selección

Se trata de seleccionar al candidato adecuado para el puesto al que quiere incorporarse. De forma más general, implica escoger a los postulantes más aptos entre los reclutados para el puesto laboral (Yupanqui, 2022).

Talento humano

Es la habilidad de un individuo para comprender y resolver de manera efectiva las tareas

de un determinado trabajo, aplicando y utilizando sus habilidades, destrezas, experiencia y aptitudes propias de una persona talentosa (Yupanqui, 2022).

Calidad

La calidad en el desempeño laboral se evalúa a partir de la eficiencia, el cuidado y el esmero, así como la actitud y responsabilidad en la realización del trabajo, de acuerdo con el tipo de funciones o actividades asignadas según su nombramiento (Ramírez et al., 2019).

Dirección

La administración de la organización debe enfocar sus esfuerzos en alcanzar los objetivos y metas establecidas dentro de un período específico, trabajando de manera colaborativa y en armonía con el personal (Ramírez et al., 2019).

Talento

Son características de aquellas personas cuyas capacidades se encuentran comprometidas a hacer cosas que mejoren los resultados de la organización (Anastacio et al., 2020).

Actitud

Consiste en impulsar la realización de los objetivos, mantener una conciencia constante de alcanzar y cumplir propósitos, proceder con un enfoque en generar cambios positivos, aspirar a la excelencia, agregar valor y guiar al individuo hacia la autorrealización de su potencial (Anastacio et al., 2020).

Habilidad

Involucra el dominio práctico del conocimiento, aplicándolo para resolver problemas o situaciones, así como para innovar y organizar. Por otro lado, la habilidad refleja la evolución del conocimiento (Gusmán, 2022).

Motivación

Es el impulso de esforzarse significativamente para alcanzar los objetivos de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad personal. (Gusmán, 2022).

Reclutamiento

Es el proceso en el cual la organización atrae a sus futuros empleados para así cumplir con sus objetivos (Romero y Salcedo, 2019).

Competencia

Es la habilidad que posee el trabajador para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva y eficiente dentro del ámbito de la organización (Romero y Salcedo, 2019).

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024.

2.4.2. Hipótesis específicas

La incorporación del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024.

La colocación del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024.

La recompensa del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024.

El desarrollo del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024.

La supervisión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024.

2.5. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Matriz de la operacionalización de la variable gestión del talento humano.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles y rango	Instrumento	Informantes
V.1 Gestión del talento humano	Incorporación del talento humano	Reclutamiento del personal	1-2	Totalmente en desacuerdo. (1) En desacuerdo (2) Indiferente. (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo. (5)	Baja Medio Alta	Cuestionario	Colaboradores de la empresa
		Selección de personal	3-4				
	Colocación del talento humano	Orientación de personal	5-6				
		Modelado del trabajo	7-8				
	Recompensar al talento humano	Evaluación del desempeño	9-10				
		Remuneración	11-12				
		Programas de incentivos	13-14				
	Desarrollo del talento humano	Prestaciones y servicio	15-16				
		Capacitación	17-18				
	Supervisión del talento humano	Crecimiento profesional	19-20				
Banco de datos		21-22					
	Sistemas de información administrativa de recursos humanos	23-24					

Tabla 2

Matriz de la operacionalización de la variable compromiso organizacional.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles y rango	Instrumento	Informantes
V.2 Compromiso organizacional	Afectivo	Lazo emocional	1-2	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Bajo Medio Alto	Cuestionario	Colaboradores de la empresa
		Apego emocional	3-4				
		Permanencia	5-6				
	De continuación	Reconocimiento	7-8				
		Vínculo	9-10				
		Oportunidad de crecer	11-12				
	Normativo	Obligación moral	13-14				
		Lealtad ética	15-16				
		Relación duradera	17-18				

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de investigación

El tipo será básico, porque adquirió nociones generales sobre el tema a investigar, sin preocuparse por su aplicación práctica. Según Baena (2017) con este tipo de estudio se busca conocer más acerca de un tema en sí mismo, sin necesidad de tener una aplicación directa.

3.1.2 Nivel de investigación

De nivel descriptivo-correlacional, porque se buscó conocer cómo se relaciona la gestión del talento humano con el compromiso organizacional, describiendo las características relevantes de los mismos. Para Bernal (2016) con este nivel se busca describir las características o propiedades de un fenómeno en particular y establecer relaciones entre las variables.

3.1.3 Enfoque de investigación

El estudio fue de enfoque cuantitativo, porque los datos fueron analizados empleando técnicas estadísticas para obtener resultados confiables. Según Hernández y Mendoza (2018) este se enfoca en la recopilación y el análisis de datos numéricos para llegar a conclusiones objetivas.

3.1.4 Diseño de investigación

El diseño será no experimental, porque solo se observó y se registró lo que sucede naturalmente, sin intervenir en el proceso. Para Hernández y Mendoza (2018) estas investigaciones se llevarán a cabo sin manipular intencionalmente ninguna variable.

La forma en que se expresa es la siguiente:

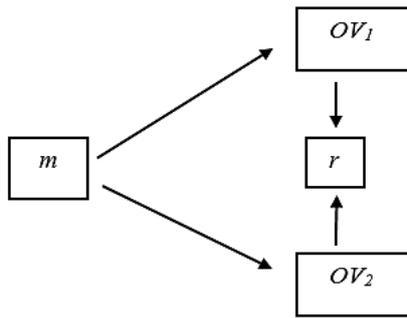


Figura 1. Diseño de investigación

Fuente: Hernández y Mendoza (2018)

Dónde:

M: Colaboradores

OV1: Gestión de talento humano.

OV2: Compromiso organizacional.

r: Coeficiente de correlación.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población estuvo constituida por 25 colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L. De acuerdo con García (2016) es el total de unidad de análisis, y que comparten una característica en común.

3.2.2. Muestra

La muestra fue censal, debido a que se trabajó con toda la población, es decir, 25 colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L. Según Bernal (2016) la muestra censal es una técnica de investigación que consiste en estudiar a toda la población objetivo o universo, en lugar de utilizar una muestra representativa de la misma.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Técnica

El estudio empleó la encuesta, porque se aplicó una serie de preguntas a un grupo de individuos que representan a los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L.

Según Arias (2006) esta técnica permite obtener información detallada acerca de actitudes, opiniones, conocimientos y comportamientos de las unidades de análisis.

Instrumento

El cuestionario se utilizó como instrumento de investigación, ya que se elaboraron una serie de preguntas relacionadas con las dimensiones de cada variable. Según Kumar (2019), un cuestionario es una lista escrita de preguntas en las cuales los encuestados registran sus respuestas.

Propiedades del instrumento

Instrumento de gestión de talento humano: En el presente estudio se utilizó un cuestionario compuesto por 24 ítems, el cual ha sido diseñado por el investigador. Este cuestionario abarca cinco dimensiones: dimensión incorporación del talento humano (4 ítems), dimensión colocación del talento humano (6 ítems), dimensión recompensar al talento humano (6 ítems), dimensión desarrollo del talento humano (4 ítems) y la dimensión supervisión del talento humano (4 ítems), y se aplicó a los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L. Las respuestas se registraron utilizando la escala de valoración de Likert. Se estima que el tiempo requerido para completar el cuestionario será de aproximadamente 15 minutos (ver anexo 2 para mayor detalle).

Instrumento de compromiso organizacional: En la investigación se empleó un cuestionario de 18 ítems diseñado por la propia investigadora que se encuentra dividido en tres dimensiones: afectivo (6 ítems), de continuación (6 ítems) y normativo (6 ítems). Se empleó la escala de valoración de Likert para recolectar información de los colaboradores de la municipalidad, en una evaluación que tuvo una duración aproximada de 15 minutos (ver anexo 2 para mayor detalle).

Validación de los cuestionarios

La validación de los cuestionarios se realizó mediante la validez de constructo mediante el procedimiento del criterio de jueces o expertos. En el estudio se consideró tres expertos para validar ambos instrumentos.

Tabla 3

Validez del instrumento gestión del talento humano

Expertos	Calificación
Juez 1	Válido
Juez 2	Válido
Juez 3	Válido

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla 3, los expertos señalaron que el cuestionario uno y dos son adecuados para medir los fenómenos de estudio. Esto demostró que el instrumento es válido y apropiado para su aplicación.

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento fue evaluada mediante una prueba piloto en la cual participaron 10 colaboradores de la empresa. El cálculo de la fiabilidad de los instrumentos se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

Tabla 4

Confiabilidad del instrumento gestión del talento humano

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Ítems
Gestión de recursos humanos	0.920	24
Compromiso organizacional	0.907	18

Los resultados presentados en la tabla 4 revelan que el coeficiente de confiabilidad de

Alfa de Cronbach para el instrumento de gestión de recursos humanos fue de 0.920 y para el compromiso organizacional fue de 0.907. Estos hallazgos indicaron que los instrumentos tienen una confiabilidad muy buena (Arévalo & Padilla) y miden de manera efectiva los fenómenos de investigación.

3.4. Técnicas para el procedimiento de la información

Después de recolectar los datos de la encuesta, se requiere procesar y analizar la información obtenida para obtener resultados útiles y relevantes para la investigación. En ese sentido, se utilizó programas informáticos como Excel y SPSS para llevar a cabo la codificación, tabulación y análisis estadístico de los datos. Posteriormente, se llevarán a cabo los siguientes análisis:

En primer lugar, se llevó a cabo un análisis descriptivo para comprender cómo se comportan las variables y sus dimensiones; los resultados se presentarán en tablas y figuras con sus correspondientes interpretaciones.

Por otro lado, el análisis correlacional consistió en medir el nivel de relación existente entre las variables a través del coeficiente de Rho Spearman.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de los resultados

4.1.1 Análisis de gestión del talento humano

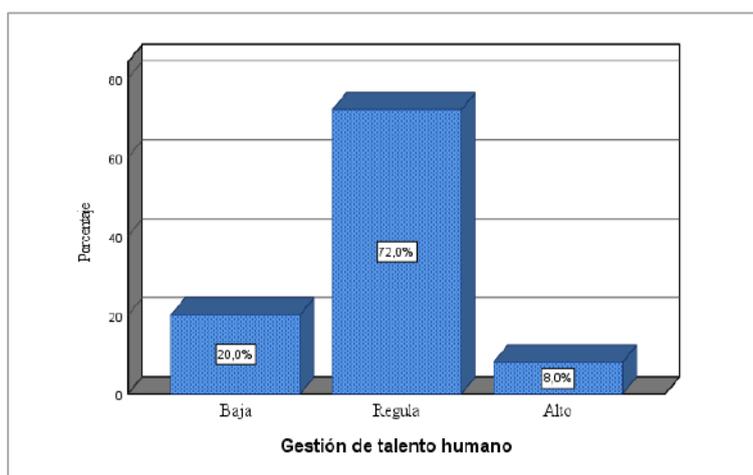
Tabla 5

Gestión del talento humano de los colaboradores

Niveles	Rango	Nº colaboradores	% colaboradores
Baja	24-56	5	20.0%
Regular	57-88	18	72.0%
Alto	89-120	2	8.0%
Total		25	100%

Figura 2

Gestión del talento humano de los colaboradores

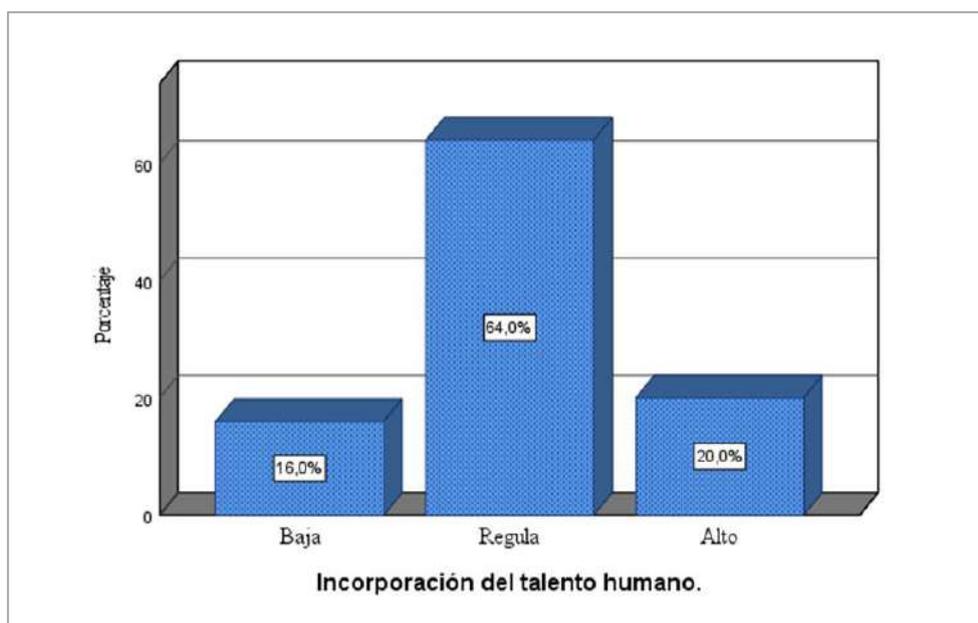


Interpretación:

La tabla 5 muestra los niveles de gestión del talento humano en la empresa Lizzetti. Se observa que el 72% de los colaboradores considera que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel regular, mientras que el 20% la percibe como baja y solo el 8% como alta. Estos resultados sugieren que la mayoría de los colaboradores considera que la gestión del talento humano en la empresa no es óptima y que existen oportunidades de mejora.

Tabla 6*Incorporación del talento humano en la empresa*

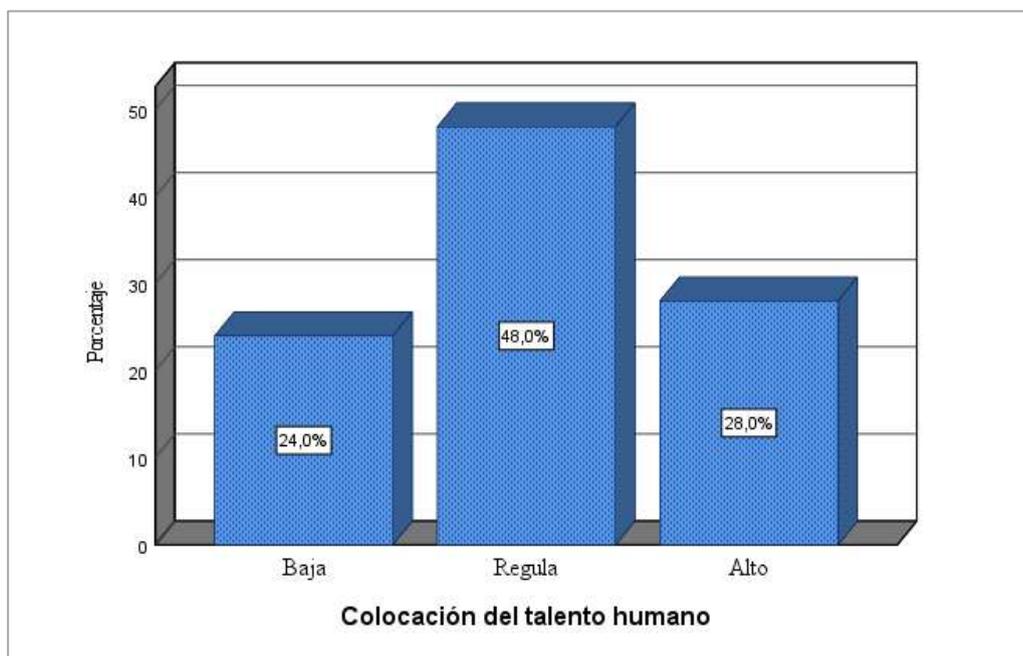
Niveles	Rango	N° colaboradores	% colaboradores
Baja	4-9	4	16.0%
Regular	10-15	16	64.0%
Alto	16-20	5	20.0%
Total		25	100%

Figura 3*Incorporación del talento humano en la empresa***Interpretación:**

La tabla 6 presenta los niveles de incorporación del talento humano en la empresa Lizzetti. Se observa que el 64% de los colaboradores considera que la incorporación del talento humano se encuentra en un nivel regular, mientras que el 20% la percibe como alta y el 16% como baja. Estos resultados indican que, si bien la mayoría de los colaboradores considera que la incorporación del talento humano es aceptable, aún hay un margen de mejora en este aspecto.

Tabla 7*Colocación del talento humano en la empresa*

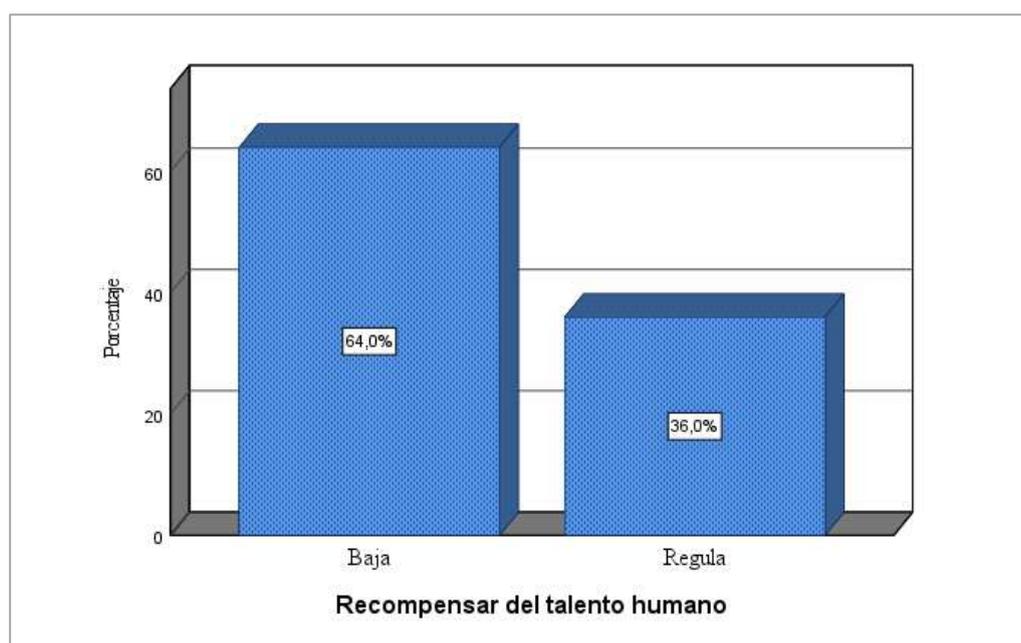
Niveles	Rango	N° colaboradores	% colaboradores
Baja	6-14	6	24.0%
Regular	15-22	12	48.0%
Alto	23-30	7	28.0%
Total		25	100%

Figura 4*Colocación del talento humano en la empresa***Interpretación:**

La tabla 7 muestra los niveles de colocación del talento humano en la empresa Lizzetti. Se observa que el 48% de los colaboradores considera que la colocación del talento humano se encuentra en un nivel regular, mientras que el 28% la percibe como alta y el 24% como baja. Estos resultados sugieren que la percepción de los colaboradores sobre la colocación del talento humano es mixta, con una ligera inclinación hacia niveles regulares y altos.

Tabla 8*Recompensar al talento humano en la empresa*

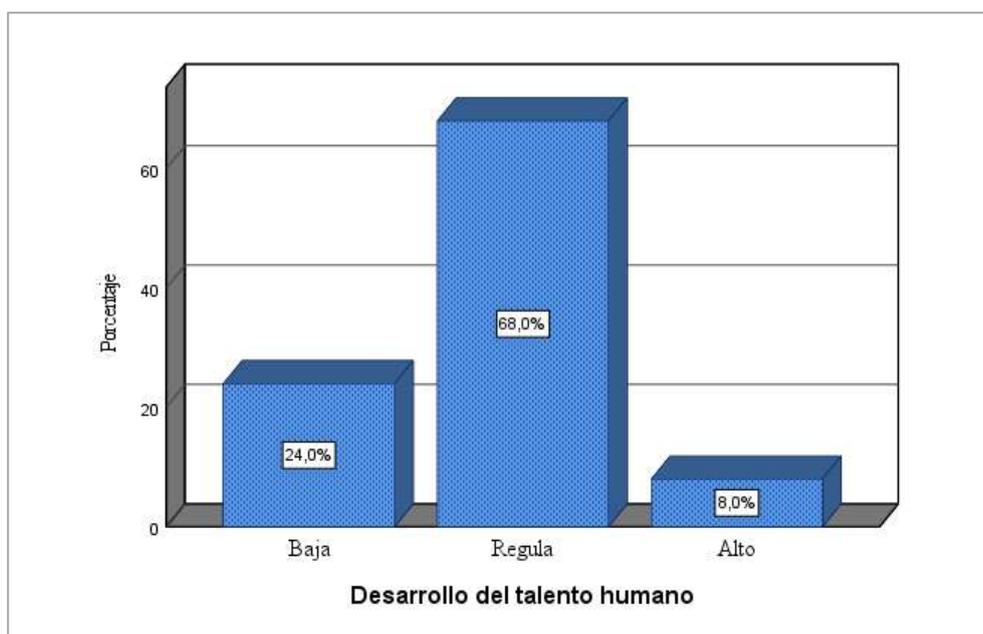
Niveles	Rango	N° colaboradores	% colaboradores
Baja	6-14	16	64.0%
Regular	15-22	9	36.0%
Alto	23-30	0	00.0%
Total		25	100%

Figura 5*Recompensar al talento humano en la empresa***Interpretación:**

La tabla 8 presenta los niveles de recompensa al talento humano en la empresa Lizzetti. Se observa que el 64% de los colaboradores considera que la recompensa al talento humano se encuentra en un nivel bajo, mientras que el 36% la percibe como regular y ningún colaborador la considera alta. Estos resultados indican que la mayoría de los colaboradores no se siente adecuadamente recompensado por su trabajo y que este es un aspecto crítico que requiere atención por parte de la empresa.

Tabla 9*Desarrollo del talento humano en la empresa*

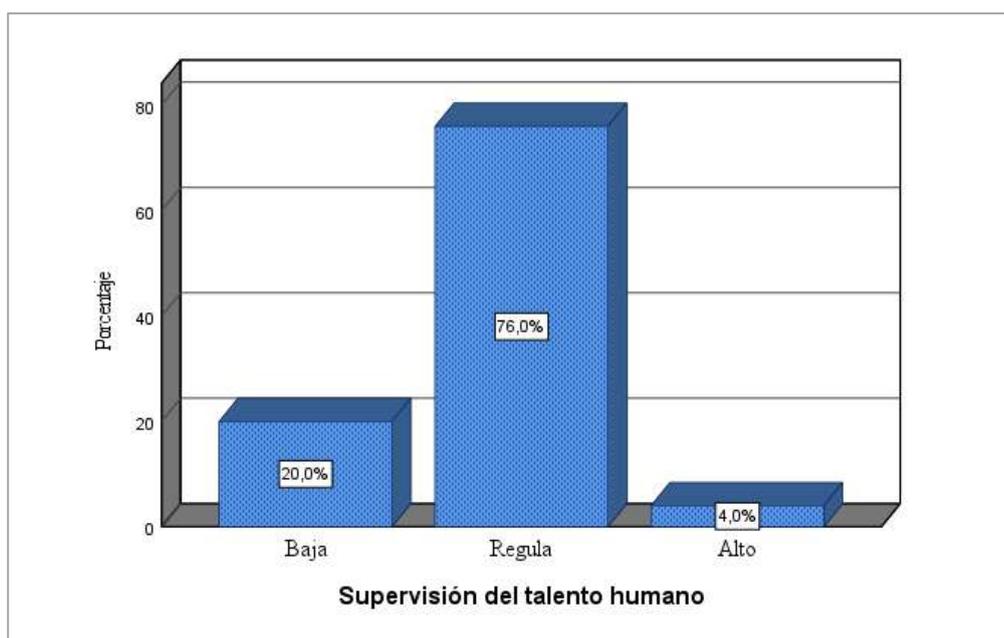
Niveles	Rango	N° colaboradores	% colaboradores
Baja	4-9	6	24.0%
Regular	10-15	17	68.0%
Alto	16-20	2	8.0%
Total		25	100%

Figura 6*Desarrollo del talento humano en la empresa***Interpretación:**

La tabla 9 muestra los niveles de desarrollo del talento humano en la empresa Lizzetti. Se observa que el 68% de los colaboradores considera que el desarrollo del talento humano se encuentra en un nivel regular, mientras que el 24% lo percibe como bajo y solo el 8% como alto. Estos resultados sugieren que la mayoría de los colaboradores considera que las oportunidades de desarrollo en la empresa son limitadas y que se requieren esfuerzos para mejorar este aspecto.

Tabla 10*Supervisión del talento humano en la empresa*

Niveles	Rango	N° colaboradores	% colaboradores
Baja	4-9	5	20.0%
Regular	10-15	19	76.0%
Alto	16-20	1	4.0%
Total		25	100%

Figura 7*Supervisión del talento humano en la empresa***Interpretación:**

La tabla 10 presenta los niveles de supervisión del talento humano en la empresa Lizzetti. Se observa que el 76% de los colaboradores considera que la supervisión del talento humano se encuentra en un nivel regular, mientras que el 20% la percibe como bajo y solo el 4% como alta. Estos resultados indican que la mayoría de los colaboradores considera que la supervisión del talento humano es aceptable, pero aún hay oportunidades de mejora en este aspecto.

4.1.2 Análisis del compromiso organizacional

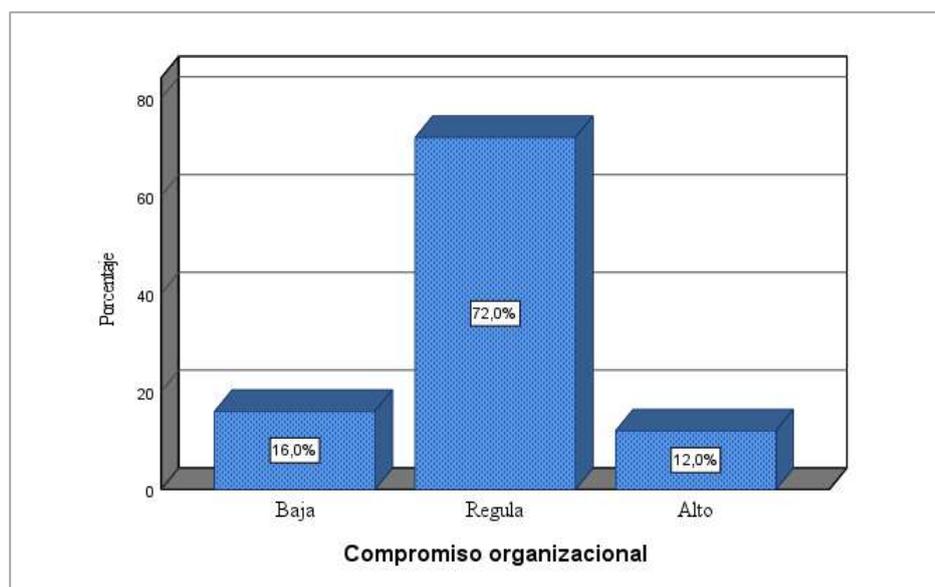
Tabla 11

Compromiso organizacional en la empresa

Niveles	Rango	N° colaboradores	% colaboradores
Bajo	18-42	4	16.0%
Regular	43-66	18	72.0%
Alto	67-90	3	12.0%
Total		25	100%

Figura 8

Compromiso organizacional en la empresa



Interpretación:

La tabla 11 muestra los niveles de compromiso organizacional en la empresa Lizzetti. Se observa que el 72% de los colaboradores presenta un nivel regular de compromiso organizacional, mientras que el 16% tiene un nivel bajo y el 12% un nivel alto. Estos resultados sugieren que la mayoría de los colaboradores tiene un compromiso moderado con la organización y que existen oportunidades para fortalecer el vínculo entre los colaboradores y la empresa.

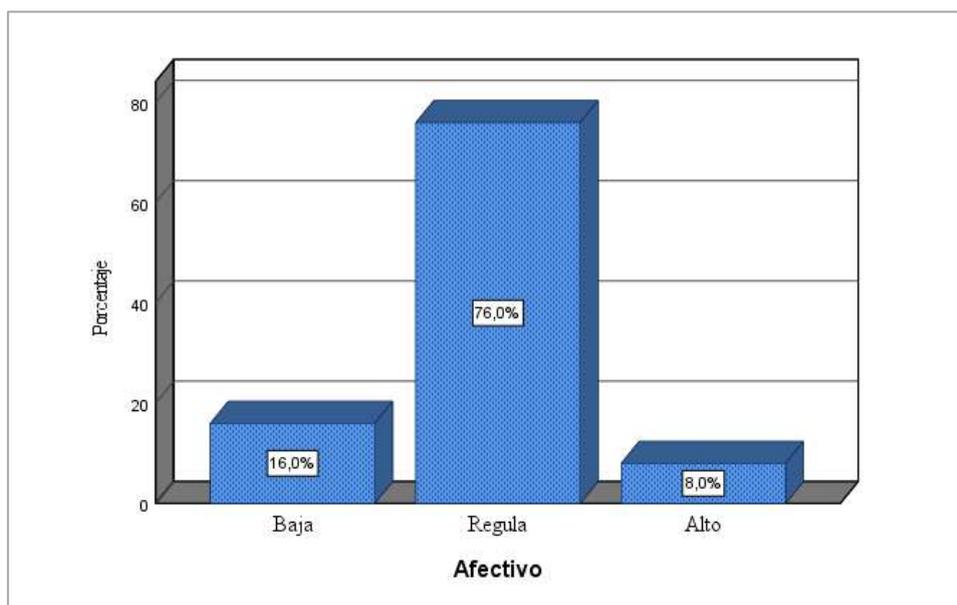
Tabla 12

Nivel afectivo entre colaboradores de la empresa Lizzetti

Niveles	Rango	N° colaboradores	% colaboradores
Bajo	6-14	4	16.0%
Regular	15-22	19	76.0%
Alto	23-30	2	8.0%
Total		25	100%

Figura 9

Nivel afectivo entre colaboradores de la empresa Lizzetti



Interpretación:

La tabla 12 presenta los niveles de compromiso afectivo entre los colaboradores de la empresa Lizzetti. Se observa que el 76% de los colaboradores tiene un nivel regular de compromiso afectivo, mientras que el 16% tiene un nivel bajo y solo el 8% un nivel alto. Estos resultados indican que la mayoría de los colaboradores tiene un apego emocional moderado hacia la empresa y que se pueden implementar estrategias para fortalecer los lazos afectivos entre los colaboradores y la organización.

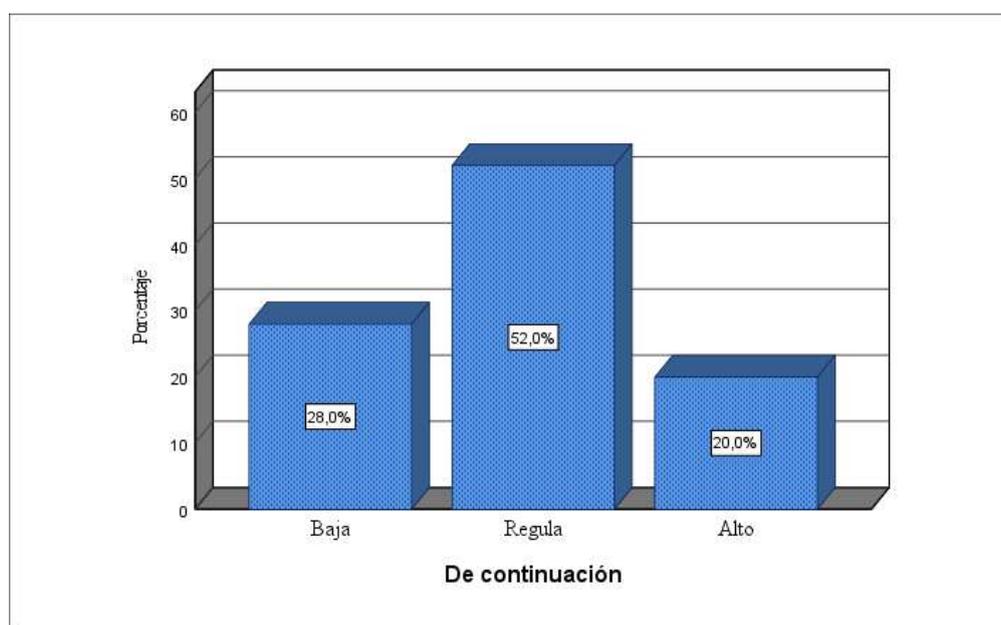
Tabla 13

Nivel de continuación entre los colaboradores de la empresa Lizzetti

Niveles	Rango	N° colaboradores	% colaboradores
Bajo	6-14	7	28.0%
Regular	15-22	13	52.0%
Alto	23-30	5	20.0%
Total		25	100%

Figura 10

Nivel de continuación entre los colaboradores de la empresa Lizzetti

**Interpretación:**

La tabla 13 muestra los niveles de compromiso de continuación entre los colaboradores de la empresa Lizzetti. Se observa que el 52% de los colaboradores tiene un nivel regular de compromiso de continuación, mientras que el 28% tiene un nivel bajo y el 20% un nivel alto. Estos resultados sugieren que aproximadamente la mitad de los colaboradores permanece en la empresa por necesidad o por los costos asociados a dejarla, mientras que la otra mitad tiene un compromiso de continuación más débil.

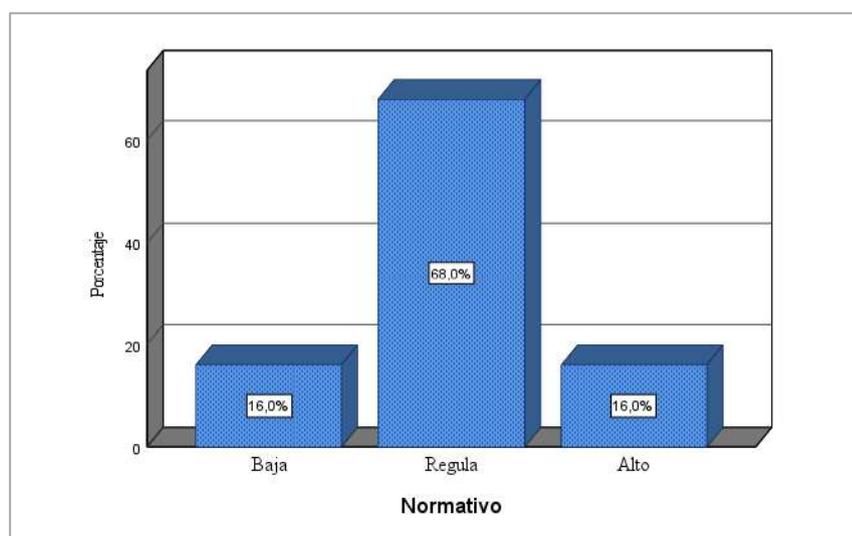
Tabla 14

Nivel de cumplimiento normativo entre los colaboradores de la empresa Lizzetti

Niveles	Rango	N° colaboradores	% colaboradores
Bajo	6-14	4	16.0%
Regular	15-22	17	68.0%
Alto	23-30	4	16.0%
Total		25	100%

Figura 11

Nivel de cumplimiento normativo entre los colaboradores de la empresa Lizzetti

**Interpretación:**

La tabla 14 presenta los niveles de compromiso normativo entre los colaboradores de la empresa Lizzetti. Se observa que el 68% de los colaboradores tiene un nivel regular de compromiso normativo, mientras que el 16% tiene un nivel bajo y otro 16% un nivel alto. Estos resultados indican que la mayoría de los colaboradores siente una obligación moral moderada de permanecer en la empresa, posiblemente debido a los valores y normas internalizados.

4.2. Contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad

Tabla 15

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1: Gestión del talento humano	0.278	25	0.000
Dimensión: Incorporación del talento humano	0.258	25	0.000
Dimensión: Colocación del talento humano	0.246	25	0.000
Dimensión: Recompensar al talento humano	0.190	25	0.020
Dimensión: Desarrollo del talento humano	0.402	25	0.000
Dimensión: Supervisión del talento humano	0.248	25	0.000
Variable 2: Compromiso organizacional	0.217	25	0.004
Dimensión: Afectivo	0.212	25	0.005
Dimensión: De continuación	0.151	25	0.147
Dimensión: Normativo	0.269	25	0.000

Interpretación

La tabla 15 muestra los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las variables y dimensiones del estudio. Se observa que la mayoría de las variables y dimensiones tienen un valor p (Sig.) menor a 0.05, lo que indica que los datos no siguen una distribución normal. Por lo tanto, se usó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para el análisis de correlación entre las variables.

Contrastación de hipótesis general

H₀: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024.

H_a: La gestión del talento humano si se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024.

Tabla 16

Resultados de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	0.823**
		Significancia (p)	0.000
		Muestra	25

Interpretación

La tabla 16 presenta los resultados de la correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. Se observa una correlación positiva alta (criterio de Martínez & Campos, 2015) entre ambas variables ($r = 0.823$, $p < 0.001$). Esto sugiere que a medida que mejora la gestión del talento humano, también aumenta el compromiso organizacional de los colaboradores en la empresa Lizzetti. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Contrastación de hipótesis específica 1

H₀: La incorporación del talento humano no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024.

H_a: La incorporación del talento humano si se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024.

Tabla 17

Resultados de la correlación entre la incorporación del talento humano y el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Incorporación del talento humano	Coefficiente de correlación	0.200**
		Significancia(p)	0.339
		Muestra	25

Interpretación

La tabla 17 muestra los resultados de la correlación entre la incorporación del talento humano y el compromiso organizacional utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. Se observa una correlación positiva baja pero no estadísticamente significativa (criterio de Martínez & Campos, 2015) entre ambas variables ($r = 0.200$, $p = 0.339$). Esto indica que no hay evidencia suficiente para afirmar que existe una relación significativa entre la incorporación del talento humano y el compromiso organizacional en la empresa Lizzetti. Por tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

Contrastación de hipótesis específica 2

H₀: La colocación del talento humano no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024.

H_a: La colocación del talento humano si se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024.

Tabla 18

Resultados de correlación entre la colocación del talento humano y el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Colocación del talento humano	Coefficiente de correlación	0.739**
		Significancia (p)	0.000
		Muestra	25

Interpretación

La tabla 18 presenta los resultados de la correlación entre la colocación del talento humano y el compromiso organizacional utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. Se observa una correlación positiva alta (criterio de Martínez & Campos, 2015) entre ambas variables ($r = 0.739$, $p < 0.001$). Esto sugiere que a medida que mejora la colocación del talento humano,

también aumenta el compromiso organizacional de los colaboradores en la empresa Lizzetti. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Contrastación de hipótesis específica 3

H₀: La recompensa del talento humano no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024.

H_a: La recompensa del talento humano si se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024.

Tabla 19

Resultados de correlación entre la recompensa del talento humano y el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Recompensa del talento humano	Coeficiente de correlación	0.745**
		Significancia (p)	0.000
		Muestra	25

Interpretación

La tabla 19 muestra los resultados de la correlación entre la recompensa del talento humano y el compromiso organizacional utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. Se observa una correlación positiva alta (criterio de Martínez & Campos, 2015) entre ambas variables ($r = 0.745$, $p < 0.001$). Esto indica que a medida que mejora la recompensa del talento humano, también aumenta el compromiso organizacional de los colaboradores en la empresa Lizzetti. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Contrastación de hipótesis específica 4

H₀: El desarrollo del talento humano no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024.

H_a: El desarrollo del talento humano si se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024.

Tabla 20

Resultados de correlación entre el desarrollo del talento humano y el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Desarrollo del talento humano	Coeficiente de correlación	0.720**
		Significancia (p)	0.000
		Muestra	25

Interpretación

La tabla 20 presenta los resultados de la correlación entre el desarrollo del talento humano y el compromiso organizacional utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. Se observa una correlación positiva alta (criterio de Martínez & Campos, 2015) entre ambas variables ($r = 0.720$, $p < 0.001$). Esto sugiere que a medida que mejora el desarrollo del talento humano, también aumenta el compromiso organizacional de los colaboradores en la empresa Lizzetti. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Contrastación de hipótesis específica 5

H₀: La supervisión del talento humano no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024.

H_a: La supervisión del talento humano si se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024.

Tabla 21

Resultados de correlación entre la supervisión del talento humano y el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Supervisión del talento humano	Coeficiente de correlación	0.890**
		Significancia(p)	0.000
		Muestra	25

Interpretación

La tabla 21 muestra los resultados de la correlación entre la supervisión del talento humano y el compromiso organizacional utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. Se observa una correlación positiva alta (criterio de Martínez & Campos, 2015) entre ambas variables ($r = 0.890$, $p < 0.001$). Esto indica que a medida que mejora la supervisión del talento humano, también aumenta el compromiso organizacional de los colaboradores en la empresa Lizzetti. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

El resultado general evidenció una correlación positiva alta entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Grupo Diagnóstico Lizzetti E.I.R.L., 2024 ($r = 0.823$, $p = 0.000$). Esto sugiere que a medida que mejora la gestión del talento humano, también aumenta el compromiso organizacional de los colaboradores en la empresa. Estos resultados coinciden con los hallazgos de Bustamante y Hilario (2022), quienes encontraron una correlación positiva considerable ($r = 0.718$) entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una clínica veterinaria en Arequipa.

Asimismo, Badshah y Kashif (2022) reportaron un impacto positivo de las prácticas de gestión del talento en el compromiso organizacional de empleados en Pakistán. Finalmente, Valverde (2022) también encontró que una gestión efectiva del talento humano estaba directamente asociada a niveles más altos de compromiso organizacional entre los trabajadores de un centro de salud mental en Lima. Estos hallazgos resaltan la importancia crucial de implementar estrategias sólidas de gestión del talento humano para fomentar un compromiso organizacional sólido y duradero entre los colaboradores.

En el resultado específico 1, no se encontró una correlación significativa entre la incorporación del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Grupo Diagnóstico Lizzetti E.I.R.L., 2024 ($r = 0.200$, $p = 0.339$). Esto indica que no hay evidencia suficiente para afirmar que existe una relación significativa entre la incorporación del talento humano y el compromiso organizacional en la empresa. Estos resultados coinciden con los de Aminizadeh et al. (2022), quienes no encontraron una relación significativa entre la incorporación del personal y el compromiso organizacional en personal paramédico en Irán. Sin embargo, difieren de los hallazgos de Abdullah et al. (2021), quienes resaltaron la

importancia de las prácticas innovadoras de gestión de recursos humanos, incluyendo la incorporación de personal, para fomentar la lealtad y el compromiso de los empleados durante la pandemia de COVID-19 en Pakistán. Estos resultados mixtos sugieren que la incorporación del talento humano por sí sola puede no ser un factor determinante en el compromiso organizacional, y que posiblemente se requiera una combinación efectiva con otras prácticas de gestión del talento para lograr un impacto significativo.

En el resultado específico 2, se halló una correlación positiva alta entre la colocación del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Grupo Diagnóstico Lizzetti E.I.R.L., 2024 ($r = 0.739$, $p = 0.000$). Esto sugiere que a medida que mejora la colocación del talento humano, también aumenta el compromiso organizacional de los colaboradores en la empresa. Estos resultados coinciden con los de Niño Ladrón (2023), quien encontró una correlación positiva moderada ($r = 0.585$) entre la gestión del talento humano, incluyendo la colocación del personal, y el compromiso organizacional en un hospital de Pacasmayo.

Además, Vuong et al. (2020) reportaron que un alto compromiso organizacional estaba asociado con un alto desempeño laboral, lo cual puede verse influenciado por una adecuada colocación del talento humano en roles apropiados. Estos hallazgos resaltan la importancia de asignar a los colaboradores a puestos que se ajusten a sus habilidades y competencias, lo cual puede fomentar un mayor sentido de pertenencia y compromiso con la organización.

En el resultado específico 3, se halló una correlación positiva alta entre la recompensa del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Grupo Diagnóstico Lizzetti E.I.R.L., 2024 ($r = 0.745$, $p = 0.000$). Esto indica que a medida que mejora la recompensa del talento humano, también aumenta el compromiso organizacional de los colaboradores en la empresa. Estos resultados coinciden con los de Abdullah et al. (2021), quienes encontraron que la provisión de recompensas intrínsecas, como el reconocimiento

social y beneficios psicológicos, estaba asociada con una mayor lealtad y compromiso de las enfermeras durante la pandemia de COVID-19.

Asimismo, Chicaiza (2020) reportó insatisfacción de los empleados y un bajo compromiso organizacional en una entidad de salud en Ecuador, posiblemente debido a la falta de recompensas adecuadas. Estos hallazgos destacan la importancia de implementar sistemas de recompensa justos y atractivos, que no solo incluyan aspectos monetarios, sino también reconocimiento y beneficios no financieros, para fomentar un mayor compromiso de los colaboradores con la organización.

En el resultado específico 4, se halló una correlación positiva alta entre el desarrollo del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Grupo Diagnóstico Lizzetti E.I.R.L., 2024 ($r = 0.720$, $p = 0.000$). Esto sugiere que a medida que mejora el desarrollo del talento humano, también aumenta el compromiso organizacional de los colaboradores en la empresa. Estos resultados coinciden con los de Valverde (2022), quien encontró que una gestión efectiva del talento humano, incluyendo el desarrollo del personal, estaba directamente asociada con niveles más altos de compromiso organizacional en un centro de salud mental en Lima.

Además, Badshah y Kashif (2022) reportaron que los empleados que experimentaron mayor satisfacción, posiblemente debido a oportunidades de desarrollo profesional, estuvieron más comprometidos con la organización en Pakistán. Estos hallazgos resaltan la importancia de invertir en el desarrollo continuo de los colaboradores, a través de capacitaciones, programas de entrenamiento y planes de carrera, ya que esto no solo los motiva y retiene, sino que también fomenta un mayor sentido de pertenencia y compromiso con la organización.

En el resultado específico 5, se encontró una correlación positiva alta entre la supervisión del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Grupo Diagnóstico Lizzetti E.I.R.L., 2024 ($r = 0.890$, $p = 0.000$). Esto indica que a

medida que mejora la supervisión del talento humano, también aumenta el compromiso organizacional de los colaboradores en la empresa. Estos resultados coinciden con los de Gavidia (2019), quien reportó un alto nivel de compromiso organizacional en una empresa de diagnóstico por imágenes en Lima, posiblemente debido a una adecuada supervisión y contacto cercano con superiores y compañeros de trabajo.

Asimismo, Yunganina (2022) encontró que los desafíos en la gestión administrativa, incluyendo posiblemente la supervisión del personal, afectaron negativamente el compromiso de los trabajadores en una botica en Lima. Estos hallazgos resaltan la importancia de implementar sistemas de supervisión efectivos, basados en la comunicación abierta, la retroalimentación constructiva y el apoyo al desarrollo profesional, ya que esto puede fomentar un mayor sentido de pertenencia y compromiso de los colaboradores con la organización.

Finalmente, es importante indicar las **limitaciones** del resultado. En primer lugar, es importante destacar que este estudio se centró exclusivamente en una única empresa dentro del sector de diagnóstico médico. Esta limitación plantea un desafío significativo en términos de generalización de los resultados, ya que no podemos asegurar que estos hallazgos sean aplicables a otras industrias o contextos organizacionales diferentes. La especificidad del sector podría influir en las dinámicas de compromiso organizacional de manera única, lo que sugiere la necesidad de estudios adicionales en diversos sectores para validar estos resultados.

Además, la investigación se basó en datos recopilados en un momento específico en el tiempo. Este enfoque temporal restringe nuestra capacidad para captar posibles cambios o fluctuaciones en las variables estudiadas a lo largo del tiempo. Por lo tanto, aunque el estudio proporciona información valiosa sobre el compromiso organizacional en una empresa del sector de diagnóstico médico, es fundamental tener en cuenta estas limitaciones para interpretar adecuadamente los resultados y guiar futuras investigaciones.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- Se evidenció una correlación positiva alta entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024. ($r = 0.823$, $p = 0.000$). Esto sugiere que a medida que mejora la gestión del talento humano, también aumenta el compromiso organizacional de los colaboradores en la empresa.
- No se encontró una correlación significativa entre la incorporación del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024. ($r = 0.200$, $p = 0.339$). Esto indica que no hay evidencia suficiente para afirmar que existe una relación significativa entre la incorporación del talento humano y el compromiso organizacional en la empresa.
- Se encontró una correlación positiva alta entre la colocación del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024. ($r = 0.739$, $p = 0.000$). Esto sugiere que a medida que mejora la colocación del talento humano, también aumenta el compromiso organizacional de los colaboradores en la empresa.
- Se mostró una correlación positiva alta entre la recompensa del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024. ($r = 0.745$, $p = 0.000$). Esto indica que a medida que mejora la recompensa del talento humano, también aumenta el compromiso organizacional de los colaboradores en la empresa.

- Se halló una correlación positiva alta entre el desarrollo del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024. ($r = 0.720$, $p = 0.000$). Esto sugiere que a medida que mejora el desarrollo del talento humano, también aumenta el compromiso organizacional de los colaboradores en la empresa.
- Finalmente, se encontró una correlación positiva alta entre la supervisión del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024. ($r = 0.890$, $p = 0.000$). Esto indica que a medida que mejora la supervisión del talento humano, también aumenta el compromiso organizacional de los colaboradores en la empresa.

6.2. Recomendaciones

- Al Jefe de Recursos Humanos, se sugiere realizar talleres de capacitación a todos los colaboradores de la empresa, enfocados en temas como la importancia del compromiso organizacional, la colaboración efectiva en equipos y el fomento de una cultura de trabajo positiva. Estas sesiones podrían ser interactivas y prácticas, permitiendo a los colaboradores aplicar los conceptos aprendidos en su trabajo diario.
- Al Jefe de Recursos Humanos, se sugiere desarrollar un proceso de selección estructurado que incluya la revisión detallada de currículums, entrevistas por competencias y evaluaciones psicométricas para evaluar la idoneidad de los candidatos tanto en habilidades técnicas como en su alineación con la cultura organizacional y los valores de la empresa.
- Al Jefe de Recursos Humanos, se sugiere realizar evaluaciones periódicas de las habilidades, competencias y preferencias de cada colaborador para identificar las áreas donde puedan contribuir de manera óptima. Esto permitirá una mejor alineación entre las capacidades individuales y las necesidades de la empresa, maximizando el potencial de cada colaborador y su compromiso organizacional.
- Al Jefe de Recursos Humanos, se sugiere ofrecer beneficios flexibles, que incluyan opciones de seguro médico beneficios como días de vacaciones adicionales o planes de bienestar que incluyan membresías de servicios de asesoramiento, premios mensuales, reconocimiento público en reuniones, esto ayudara a que los colaboradores estén satisfechos en un ambiente laboral positivo y motivador.
- Al Jefe de Recursos Humanos, se sugiere fomentar una cultura de aprendizaje continuo dentro de la empresa, mediante la creación de espacios para compartir conocimientos y

experiencias entre los colaboradores. Esto podría incluir la organización de sesiones de intercambio de mejores prácticas, la participación en cursos en línea relacionados con el desarrollo profesional.

- Al Jefe de Recursos Humanos, se sugiere fomentar un estilo de liderazgo participativo y orientado al desarrollo, donde los supervisores involucren a los colaboradores en la toma de decisiones, brinden oportunidades de crecimiento y desarrollo, y reconozcan y celebren los logros individuales y de equipo. Esto fortalecerá la relación entre los colaboradores y sus supervisores, promoviendo un mayor compromiso y lealtad hacia la empresa.

REFERENCIAS

7.1. Fuentes documentales

Hernández, R. y Mendoza, C.P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. México: Editorial McGraw Hill / Interamericana Editores S.A.

7.2. Fuentes bibliográficas

Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. (Ed. 6ts). Caracas. Venezuela: Editorial Episteme C.A.

Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. México: Grupo Editorial Patria.

Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. Bogotá, Colombia: Pearson Educación.

García, J. (2016). *Metodología de la investigación para administradores*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.

Kumar, R. (2019). *Research Methodology: A Step-by-Step Guide for Beginners* (5.ª ed.). SAGE Publications Ltd.

7.3. Fuentes hemerográficas

El comercio (2022, agosto 4). La participación femenina en las organizaciones en puestos de liderazgos aún es reducida en el Perú, ya que solo alcanzan, en promedio, el 13% en cargos directivos, señaló Cecilia M. Flores, presidenta de Women CEO Perú. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/peru/brecha-de-genero-laboral-solo-el-13-de-mujeres-ocupan-cargos-directivos-en-el-peru-rmmn-noticia/>

7.4. Fuentes electrónicas

Abdullah M, Huang, D., Sarfraz, M. y Sadiq, MW (2021). Innovación de servicios en la gestión de recursos humanos durante COVID-19: un estudio para mejorar la lealtad de los empleados mediante recompensas intrínsecas. *Fronteras en psicología*, 12, 627659. <https://acortar.link/KEpWPq>

- Aldana Rivera, E. E., Tafur Castillo, J., & Leal Guerra, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla-Colombia. <https://acortar.link/c71V9D>
- Allen, N & Meyer (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://acortar.link/jiV4xq>
- Aminizadeh, M., Saberinia, A., Salahi, S., Sarhadi, M., Jangipour Afshar, P. y Sheikhbardsiri, H. (2022). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los empleados paramédicos prehospitalarios iraníes durante el nuevo brote de coronavirus de 2019. *Revista Internacional de Gestión Sanitaria*, 15 (1), 36-44. <https://acortar.link/HBTCSz>
- Anastacio, C., García, A., y Mego, O. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019. *TZHOECOEN*, 12(4), 436-448. <https://acortar.link/zAQlzM>
- Arévalo D. & Padilla, C. (2016). Medición de la confiabilidad del aprendizaje del programa RStudio Mediante Alfa de Cronbach. *Revista Politécnica*, 37(1), 68-68. <https://acortar.link/LmCh4o>
- Auz, M. N., Vergara, J. M., Lara, M. J. P., & Cañizares, N. G. G. (2021). Relación entre las estrategias de comunicación para empleados y el compromiso laboral: Relationship between employee communication strategies and work commitment. *Revista Científica Ecociencia*, 8(5), 1-18. <https://acortar.link/ZNZQwx>
- Ayala, S. (2004). Administración de recursos humanos. Editorial Universidad Nacional de San Martín. Perú.
- Badshah, H, Kashif, A (2020). Talent Management Practices and Organizational Commitment

- Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Managerial Sciences*, 14(33), 1992- 4364.
<https://acortar.link/6DR0KS>
- Banco Mundial [BM]. (2021, 12 de agosto). *Formalizar la informalidad tras la pandemia en América Latina*. <https://acortar.link/PMU5Rg>
- Barragán Codina, J. N., Castillo, J., Villalpando Cadena, P., & Guerra, P. (2009). Estrategias de retención de empleados eficientes: Importancia estratégica de la fidelización de los empleados en organizaciones internacionales. Efficient employee's retention strategies: The importance of employee fidelity in international organizations. *Innovaciones de negocios*, 6(11), 33-43. <http://eprints.uanl.mx/12509/>
- Botero, I. C. B. (2016). Resiliencia y Desempeño Organizacional. <https://acortar.link/Witd9c>
- Bravo, N. J. L., & Cassano, P. P. G. D. (2019). Estrategias para aumentar el compromiso organizacional en el área de ventas de una empresa de la industria cosmética y cuidado personal. *INNOVA Research Journal*, 4(3.1), 184-192. <https://acortar.link/eiEEku>
- Bustamante, S., & Hilario, M. (2022). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional de una clínica veterinaria, de la ciudad de Arequipa, 2022*. [Tesis de título, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV <https://acortar.link/dF1xYq>
- Cabezas, C., y Brito, J. (2021). La gestión del talento humano para un rendimiento laboral efectivo. Polo del Conocimiento: *Revista científico-profesional*, 6(11), 742-761.
<https://acortar.link/D5jQTZ>
- Castro, K., Luna, K., y Erazo, J. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. Telos: *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 22(1), 184-203. <https://acortar.link/SpUgdw>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los Recursos Humanos en las organizaciones* (5.a. ed.). McGraw-Hill Publishing Co.

- Chicaiza, K. (2020). *La comunicación organizacional y su influencia en el compromiso organizacional de los empleados del Distrito de Salud Salcedo 05d06 Salcedo* [Tesis de título, Universidad Tecnológica Indoamérica] Repositorio UTI. <https://acortar.link/CGZLnT>
- Colcha, J. E. (2021). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de la constructora general Services SA para el año 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio Google académico. <https://acortar.link/mdreQz>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2023). *Datos y hechos sobre la transformación digital*. <https://acortar.link/2jb7t4>
- Confederación Europea de Sindicatos [CES]. (2023, 17 de enero). *Aprovechar el talento en Europa: un nuevo impulso para las regiones de la UE*. https://ec.europa.eu/regional_policy/whats-new/newsroom/17-01-2023-harnessing-talent-in-europe-a-new-boost-for-eu-regions_es
- Darias, I. H., Fernández, D. S., Ariosa, M. R., & Triana, M. S. F. (2010). Estrategia para integrar la gestión del capital humano a la gestión empresarial. *Ingeniería Industrial*, 31(3), 1-10. <https://acortar.link/ry0jnN>
- Equipo Genomawork (2022, 27 de setiembre). *Los empleos y sectores con mayor y menor rotación en el mundo*. <https://acortar.link/XuBZLM>
- Espinoza, E. (2022). *Liderazgo gerencial y gestión administrativa en el compromiso organizacional de los colaboradores de la unidad oncológica-Oncorad-2021*. [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://acortar.link/aNCpqd>
- Forbes (2023, 16 de octubre). *¿Qué tan intensa es la demanda de habilidades digitales en Perú? Un estudio revela nuevos datos al respecto*. <https://forbes.pe/capital-humano/2023-10-16/que-tan-intensa-es-la-demanda-de-habilidades-digitales-en-peru-un-estudio-revela->

nuevos-datos-al-respecto

- Gavidia, J. (2019). *Compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Imagen diagnóstico por imágenes del distrito de Pueblo Libre en el periodo 2019* [Tesis de título, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio Uigv. <https://acortar.link/cGCaoA>
- Gusmán, E. (2022). Gestión del talento humano y motivación laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2019. *Revista Científica Pakamuros*, 10(1), 78-90. <https://acortar.link/nCq5t4>
- Hernández Rodríguez, C., & Cano Flores, M. (2017). La importancia del benchmarking como herramienta para incrementar la calidad en el servicio en las organizaciones.
- Hernández, C. A., & Bonomie, M. E. (2010). Responsabilidad Social Empresarial: Estrategia de competitividad en el marco de la globalización. *Revista de Formación Gerencial*, 9(1), 144-168. <https://acortar.link/z6TEHs>
- Hernández, G. C., Valencia, J. C. N., & Giraldo, C. M. Á. (2010). Gestión humana en la empresa colombiana: sus características, retos y aportes. Una aproximación a un sistema integral. *Cuadernos de administración*, 23(41). <https://acortar.link/9FUDsG>
- Hernández, O. V., & Miramontes, B. L. M. (2016, January). Relación del empowerment con el compromiso organizacional influenciado por el capital humano y prácticas de alto involucramiento de empleados en maquiladoras automotrices. *In Global Conference on Business & Finance Proceedings* (Vol. 11, No. 1, p. 855). Institute for Business & Finance Research. <https://acortar.link/7G6wHt>
- Llorente, G. Á. (2008). Determinantes del compromiso organizacional. ¿Están los trabajadores a tiempo parcial menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo? /Determinants of organizational commitment. Are part-time employees less committed than full-time employees?. *Cuadernos de estudios empresariales*, 18, 73.

<https://acortar.link/9XVEFS>

- Manene, L. M. (2013). Estrategias empresariales: tipología, características y uso. *Recuperado de* <http://www.luismiguelmanene.com/2013/05/31/estrategiasempresariales-tipologia-caracteristicas-y-uso>.
- Manriquez, M. R., Rendón, L. P., Sánchez-Fernández, M. D., & Guerra, J. F. (2017). Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones de educación superior en México. *Revista Ibero Americana de Estrategia*, 16(2), 90-103. <https://acortar.link/yYE61e>
- Martínez, A., & Campos, F. (2015). Correlación entre actividades de interacción social registradas con nuevas tecnologías y el grado de aislamiento social en los adultos mayores. *Revista mexicana de ingeniería biomédica*, 36(3), 181-190. <https://acortar.link/ZcgZrO>
- Mercer (2022). *Descubra cómo las organizaciones están aprovechando la oportunidad de rediseñar el trabajo, así como la forma y el lugar de trabajo*. <https://acortar.link/Pzd5vA>
- Mezzadri, J. J. (2021). La importancia del reconocimiento en las organizaciones. *Revista Argentina de Neurocirugía*, 35(2). <https://acortar.link/gxvLxC>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE]. (2022, 6 de junio). *MTPE: 41,4 % de empresas de 20 a más trabajadores demandará este año nuevo personal*. <https://www.elperuano.pe/noticia/214707-mtpe-414-de-empresas-de-20-a-mas-trabajadores-demandara-este-ano-nuevo-personal>
- Moos, R.H. e Insel, P.M. (1974). *The Work Environment Scale*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. (versión española: Escalas de Clima Social. Madrid: TEA ediciones, 1989).
- Morales Rubiano, M. E., Ortiz Riaga, C., Duque Orozco, Y. V., & Plata Pacheco, P. A. (2016).

- Estrategias para fortalecer capacidades de innovación: una visión desde micro y pequeñas empresas. *Ciencia, docencia y tecnología*, (53), 205-233. <https://acortar.link/8Wrq54>
- Niño Ladron, E. (2023). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en trabajadores de un hospital de Pacasmayo, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio UCV. <https://acortar.link/m2BY06>
- Organización Internacional del Trabajo (2022) *Panorama laboral 2022*. <https://acortar.link/JI7dOD>
- Ornelas, C. E. C., González, M. P. R., & Estrada, S. H. (2021). Determinantes del compromiso organizacional de los profesores de dos instituciones de educación superior mexicanas. *Conciencia Tecnológica*, (61), 7. <https://acortar.link/WAHwl0>
- Paredes, A. P., Torres-Flórez, D., Flores, A. T., & Cifuentes, W. F. S. (2020). Características y elementos del fenómeno emprendedor en Villavicencio, Colombia. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 16(30). <https://acortar.link/58jWWX>
- Peña Cárdenas, M. C., Díaz Díaz, M. G., Chávez Macías, A. G., & Sánchez Esparza, C. E. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas (The Organizational Commitment as Part of the Behavior of Workers in Small Businesses). *Revista internacional Administración & finanzas*, 9(5), 95-105.
- Pertúz, F. (2018). Liderazgo transformacional en empresas sociales desde la perspectiva ética de la responsabilidad social empresarial. *Telos*, 20(2), 377-400. <https://acortar.link/RfAkSl>
- Puchol, Á. S., & Martínez, B. Z. (2011). El Estado del contrato psicológico como determinante del compromiso organizacional y la inseguridad laboral percibida: diferencias entre indefinidos y temporales. *Revista LEX MERCATORIA Doctrina, Praxis, Jurisprudencia y Legislación*, 1(1). <https://acortar.link/1FcBJj>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., y Hugueth, A. (2019). Gestión del talento humano: análisis

- desde el enfoque estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176.
<https://acortar.link/iXBIX4>
- Río Muñoz, M. (2020). Variables determinantes del compromiso organizacional y factores clave en tiempos de crisis. <https://repositorio.unican.es/xmlui/handle/10902/19951>
- Robbins, S. (2000). *Administración una ventaja competitiva*. Ciudad de México, México: McGraw Hill.
- Romero, L., y Salcedo, M. (2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública. *Signos: Investigación en sistemas de gestión*, 11(2), 99-117. <https://acortar.link/EVVCWb>
- Sánchez, L. H., Gamez, K. G., & Flores, L. A. (2019). El Compromiso Organizacional de los Empleados Basado en la Organización de la Empresa. *Capítulos-Los Recursos Humanos como Factor Detonador de la Competitividad*, 99-111.
<https://rges.umich.mx/ecbooks/11/11.pdf#page=100>
- Shiels, I. P., & de la Fuente Pérez, C. S. (2023). La importancia del compromiso organizacional y su relación con el bienestar en los profesionistas. *Multidisciplinary Health Research*, 8(1).
<https://acortar.link/QSCR91>
- Slocum & Hellriegel. (2009). *Comportamiento Organizacional* (12ed.). México: Cengage learning.
- Sociedad Nacional de Industrias (2020). *Comportamiento reciente de la industria manufacturera*.
<https://acortar.link/2O1tQm>
- Tena, A. B. E., Roca-Puig, V., & Llusar, J. C. B. (2002). Compromiso con los empleados y estrategia competitiva: un análisis intersectorial su repercusión en los resultados. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, (12), 267-290.
<https://acortar.link/fHpspa>

- Toro, F. (1998). Predicción del compromiso del personal a partir del análisis del clima organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 14(3), 333- 344.
- Valverde, S. (2022). *Influencia de la Gestión del talento humano en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mental de Santiago 2022*. [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio UCV. <https://acortar.link/6NbXTW>
- Vuong, B., Duy, D., Hoa, N., Chau, N., & Tushar, H. (2020). Anv empirical assessment of organizational commitment and job performance: Vietnam small and medium-sized enterprises. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 277-286. <https://acortar.link/MFdoAl>
- Yunganina, L. (2022). *Gestión administrativa y el compromiso organizacional en la Botica Allinfarma-San Borja, 2022*. [Tesis de título, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio UCV. <https://acortar.link/gz89KP>
- Yupanqui, R. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Business Innova Sciences*, 3(3), 61-76. <https://acortar.link/EigcDJ>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TEMA: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA GRUPO DIAGNOSTICO LIZZETTI E.I.R.L.				
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable/Dimensión	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre la incorporación del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024?</p> <p>¿Qué relación existe entre la colocación del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024?</p> <p>¿Qué relación existe entre la recompensa al talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024?</p> <p>¿Qué relación existe entre el desarrollo del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024?</p> <p>¿Qué relación existe entre la supervisión del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Demostrar la relación que existe entre la incorporación del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la colocación del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la recompensa al talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024.</p> <p>Establecer la relación que existe entre el desarrollo del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la supervisión del talento humano y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>La incorporación del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024.</p> <p>La colocación del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024.</p> <p>La recompensa del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024.</p> <p>El desarrollo del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024.</p> <p>La supervisión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Diagnostico Lizzetti E.I.R.L., 2024.</p>	<p>X: Gestión del talento humano</p> <p>Dimensiones:</p> <p>X1: Incorporación del talento humano.</p> <p>X2: Colocación del talento humano.</p> <p>X3: Recompensar al talento humano.</p> <p>X4: Desarrollo del talento humano.</p> <p>X5: Supervisión del talento humano.</p> <p>Y: Compromiso organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Y1: Afectivo</p> <p>Y2: De continuación</p> <p>Y3: Normativo</p>	<p>Investigación de:</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel y diseño de investigación:</p> <p>Descriptivo</p> <p>Correlacional.</p> <p>Enfoque de investigación:</p> <p>Cuantitativa</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental</p> <p>Población</p> <p>25 colaboradores</p> <p>Muestra</p> <p>25 colaboradores.</p> <p>Técnicas de recolección de datos:</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p> <p>Procesamiento de información:</p> <p>El software Jamovi</p>

Anexo 2. Instrumentos

Cuestionario de Gestión del talento humano

Estimado le agradecería mucho su colaboración al responder el siguiente cuestionario, cuyo objetivo es recopilar información sobre la gestión del talento humano en la empresa Lizzetti. Le pedimos que sea completamente honesto/a con sus respuestas, ya que el cuestionario es anónimo.

Instrucciones: Lea atentamente cada enunciado o pregunta e indique su grado de acuerdo con cada uno de ellos utilizando la tabla proporcionada.

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

N°	Incorporación del talento humano	1	2	3	4	5
1	Considero que el proceso de reclutamiento de personal de la empresa Lizzetti es efectivo.					
2	La empresa Lizzetti utiliza una adecuada estrategia de reclutamiento.					
3	El proceso de selección de personal de la empresa Lizzetti es riguroso.					
4	La empresa Lizzetti involucra a todo el personal en la selección de nuevos miembros del equipo.					
	Colocación del talento humano					
5	La empresa Lizzetti brinda suficiente orientación a los nuevos empleados.					
6	La empresa Lizzetti ofrece programas de orientación personalizados.					
7	La empresa Lizzetti asigna responsabilidades adecuadas a los empleados.					
8	La empresa Lizzetti fomenta un ambiente de trabajo colaborativo.					
9	La empresa cuenta con criterios de evaluación de desempeño del personal.					
10	La empresa Lizzetti cuenta con un sistema de evaluación de puestos de trabajo.					
	Recompensar al talento humano					
11	La remuneración que recibo en la empresa Lizzetti es justa.					
12	La empresa Lizzetti ofrece un sistema de recompensas por horas extras en el trabajo.					
13	Los programas de incentivos de la empresa Lizzetti me motivan.					
14	La empresa Lizzetti ofrece programas de incentivos personalizados.					
15	El sueldo que percibo de la empresa Lizzetti satisface mis necesidades.					
16	La empresa Lizzetti brinda beneficios adicionales a la remuneración monetaria.					
	Desarrollo del talento humano					
17	La empresa Lizzetti ofrece suficientes oportunidades de capacitación.					
18	La empresa Lizzetti ofrece programas de capacitación específicos.					

19	La empresa Lizzetti ofrece suficientes oportunidades de crecimiento profesional.					
20	La empresa Lizzetti ofrece una línea de carrera.					
	Supervisión del talento humano					
21	La empresa Lizzetti mantiene actualizados los registros de los empleados.					
22	La empresa Lizzetti recopila información relevante sobre el desempeño de los empleados.					
23	Los sistemas de información de recursos humanos de la empresa Lizzetti facilitan la gestión del personal.					
24	La empresa Lizzetti utiliza tecnología avanzada para la supervisión del talento humano.					

Cuestionario de compromiso organizacional

Indicaciones: Por favor, seleccione la respuesta que considere correcta con una "X". Es importante tener en cuenta que el cuestionario es anónimo, por lo que se espera que responda con honestidad.

Instrucciones: Se recomienda leer cada pregunta detenidamente y expresar el grado de acuerdo que se tiene con ellas. La respuesta debe ser marcada con una "X" en la casilla correspondiente, de acuerdo con la escala de valoración proporcionada.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	Dimensiones/Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1. Y1: Afectivo						
1	El colaborador siente un vínculo afectivo con la organización.					
2	La organización representa un lugar importante para el colaborador.					
3	El colaborador experimenta un apego emocional hacia la organización					
4	La organización genera sentimientos positivos en el colaborador					
5	El colaborador desea permanecer en la organización.					
6	La organización es el lugar donde el colaborador quisiera continuar su carrera.					
Dimensión 2. Y2: De continuación						
7	La organización reconoce los logros del colaborador.					
8	El colaborador siente que su trabajo es valorado por la organización.					
9	El colaborador siente un fuerte vínculo con la empresa.					
10	La empresa representa un lugar especial para el colaborador.					
11	La organización brinda oportunidades de crecimiento al colaborador.					
12	El colaborador percibe posibilidades de desarrollo dentro de la organización.					
Dimensión 3. Normativo						
13	El colaborador tiene un sentido de obligación moral hacia la organización.					
14	La organización ha hecho sacrificios por el colaborador, generando un compromiso.					
15	El colaborador mantiene lealtad hacia los valores éticos de la organización.					
16	La organización actúa de acuerdo con los principios éticos del colaborador.					
17	El colaborador desea mantener una relación duradera con la organización.					
18	La organización representa un lugar donde el colaborador quisiera permanecer por mucho tiempo.					

Anexo 3. Validación de instrumentos

Experto 1

Nombres y apellidos del experto	Wilder Caruajulca Quispe
Documento de identidad	08128268
Años de experiencia en el área	30 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Ministerio de Comercio Exterior y Turismo
Cargo	Especialista Financiero
Número telefónico	994567533
Firma	
Fecha	21 de mayo del 2024

Experto 2

Nombres y apellidos del experto	José Roberto Capcha Cardenas
Documento de identidad	41901234
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Municipalidad Distrital de Santa Eulalia
Cargo	Gerente Municipal
Número telefónico	964838050
Firma	 41901234
Fecha	21 de mayo del 2024

Experto 3

Nombres y apellidos del experto	ASHLY CRISTINA TORRES TEJADA
Documento de identidad	71889814
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Perú
Institución	Universidad Privada del Norte
Cargo	Docente universitaria
Firma	 ASHLY CRISTINA TORRES TEJADA D.N.I 71889814
Fecha	30 de mayo del 2024

Anexo 4. Confiabilidad de los instrumentos

Cuestionario de Gestión del talento humano	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	24

Estadísticas de total de elemento				
	Media suprimido	Varianza de escala suprimido	Correlación corregida	Alfa de Cronbach suprimido
p1	64,70	117,567	,656	,915
p2	65,90	127,433	,273	,921
p3	65,20	125,511	,374	,920
p4	66,60	136,044	-,359	,927
p5	65,50	117,833	,595	,916
p6	65,40	125,822	,890	,916
p7	64,50	112,722	,756	,912
p8	65,50	117,833	,595	,916
p9	65,10	112,322	,979	,908
p10	64,50	119,611	,883	,912
p11	65,90	127,433	,273	,921
p12	66,00	118,444	,908	,911
p13	66,60	136,044	-,359	,927
p14	65,50	117,833	,595	,916
p15	65,50	117,833	,595	,916
p16	65,40	125,822	,890	,916
p17	64,50	112,722	,756	,912
p18	65,50	117,833	,595	,916
p19	65,40	125,822	,890	,916
p20	65,90	127,433	,273	,921
p21	65,50	113,167	,736	,913
p22	65,00	118,444	,908	,911
p23	65,90	127,433	,273	,921
p24	65,40	125,822	,890	,916

Cuestionario de compromiso organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	18

Estadísticas de total de elemento				
	Media suprimido	Varianza de escala suprimido	Correlación corregida	Alfa de Cronbach suprimido
s1	48,50	106,500	-,104	,914
s2	47,50	91,389	,722	,898
s3	48,20	90,400	,754	,896
s4	48,30	93,122	,575	,902
s5	48,30	85,344	,907	,890
s6	48,00	89,778	,911	,893
s7	48,70	102,233	,207	,910
s8	48,80	93,956	,859	,897
s9	48,30	85,344	,907	,890
s10	48,30	85,344	,907	,890
s11	48,00	89,778	,911	,893
s12	48,30	93,122	,575	,902
s13	48,30	93,122	,575	,902
s14	48,90	96,544	,548	,903
s15	48,10	109,656	-,232	,927
s16	48,80	107,289	-,187	,915
s17	46,70	90,456	,776	,896
s18	48,70	102,233	,207	,910

Anexo 4. Coeficientes de correlación

Valor de ρ	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta