

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**TESIS**

**“DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO  
LABORAL EN LA EMPRESA AQUIMSA S.A.C. HUAURA, 2021”**

**PRESENTADO POR:**

**PELÁEZ RAMOS, KAROLINE YUNET ROSA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO  
EN ADMINISTRACIÓN**

**ASESOR:**

**Dr. RAMOS Y YOVERA, SANTIAGO ERNESTO**

**HUACHO – PERÚ**

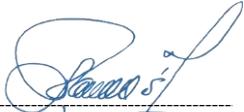
**2021**

**“DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO  
LABORAL EN LA EMPRESA AQUIMSA S.A.C. HUAURA, 2021”**

**PELÁEZ RAMOS, KAROLINE YUNET ROSA**

**TESIS DE GRADO**

**ASESOR: Dr. RAMOS Y YOVERA, SANTIAGO ERNESTO**

  
Dr. Santiago E. Ramos y Yovera  
DNU: 395

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN  
HUACHO 2022**

## **DEDICATORIA**

A mi abuelo **Jesús Hipólito Peláez Solís** por su tan inesperada partida, siempre te llevaremos en nuestros corazones.

## **AGRADECIMIENTO**

A **Dios** por su guía perpetua en mi vida.  
A **mi familia** por darme ánimo durante este proceso.

A mis padres **Jorge y Rufina** por brindarme esta oportunidad y apoyarme.

A mis **hermanos** por motivarme en todo este proceso.

A mi querida abuela **Enedina** y a mi segunda madre mi tía **Lucy Ramos** por darme la mano en todo lo que me propongo. Gracias de todo corazón.

## ÍNDICE

CARATULA .....	i
TÍTULO.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE .....	v
INDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
INTRODUCCION .....	1
CAPITULO I. ....	2
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	2
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	2
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
1.4.1. Justificación Práctica .....	4
1.4.2. Justificación Teórica .....	5
1.4.3. Justificación Teórica .....	5
1.4.4. Justificación Teórica .....	5
1.5 Delimitaciones del estudio.....	5
CAPITULO II. ....	7
MARCO TEORICO.....	7
2.1 Antecedentes de la investigación .....	7
2.1.1 Investigaciones internacionales.....	7
2.1.2 Investigaciones nacionales.....	9
2.2 Bases teóricas.....	10
2.3 Definición de términos básicos.....	20
2,4 Hipótesis de investigación (*) .....	21
2.4.1 Hipótesis general.....	21

2.4.2 Hipótesis específicas .....	21
2.5 Operacionalización de las variables .....	22
CAPITULO III. ....	24
METODOLOGIA.....	24
3.1 Diseño metodológico.....	24
3.2 Población y muestra.....	25
3.3 Técnicas de recolección de datos .....	26
3.3.1. Técnicas a emplear .....	26
3.3.2. Descripción de los instrumentos.....	26
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información .....	26
CAPITULO IV.....	28
RESULTADOS .....	28
4.1 Análisis de resultados.....	28
4.2 Análisis inferencial.....	32
4.3. Contrastación de hipótesis .....	33
CAPITULO V.....	38
DISCUSION .....	38
5.1 Discusión de resultados .....	38
CAPITULO VI.....	41
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	41
5.1 Conclusiones.....	41
5.2 Recomendaciones.....	43
REFERENCIAS .....	44
7.1 Fuentes bibliográficas.....	44
7.2 Fuentes hemerográficas.....	45
7.3 Fuentes electrónicas .....	46
ANEXOS .....	48
Anexo 1: Matriz de Consistencia .....	49
Anexo 2: Instrumentos de Evaluación .....	51
Anexo 3: Validación por juicio de expertos.....	55
Anexo 4: Confiabilidad de los Instrumentos .....	70
Anexo 5: Base de Datos.....	72

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable desarrollo del talento humano	22
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable compromiso laboral	23
Tabla 3	Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable desarrollo del talento humano	28
Tabla 4	Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones del desarrollo del talento humano	29
Tabla 5	Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable compromiso laboral	30
Tabla 6	Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones del compromiso laboral	31
Tabla 7	Prueba de normalidad del desarrollo del talento humano	32
Tabla 8	Coeficiente de correlación entre el desarrollo del talento humano y el compromiso laboral	33
Tabla 9	Coeficiente de correlación entre el régimen para ingreso laboral del empleado y el compromiso laboral	34
Tabla 10	Coeficiente de correlación entre el desarrollo del talento humano y el compromiso laboral	35
Tabla 11	Coeficiente de correlación entre el régimen gerencial para el crecimiento profesional técnico del personal y el compromiso laboral	35
Tabla 12	Coeficiente de correlación entre la gestión estratégica para la relación del personal y el compromiso laboral	36

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Niveles del desarrollo del talento humano	28
Figura 2	Niveles de las dimensiones del desarrollo del talento humano	29
Figura 3	Niveles del compromiso laboral	30
Figura 4	Niveles de las dimensiones del compromiso laboral	31

## RESUMEN

Las organizaciones vienen innovando día a día con la finalidad de obtener mejores resultados, pero de la mano de sus colaboradores, por ello se presenta la investigación titulada “Desarrollo del Talento Humano y Compromiso Laboral en la Empresa AQUIMSA S.A.C. Huaura, 2021”, cuyo objetivo es determinar la relación entre el desarrollo del talento humano y el compromiso laboral; la investigación presentó nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimentan de corte transversal con una muestra de 102 trabajadores, se utilizaron un cuestionario de Desarrollo del Talento Humano (24 ítems) y un cuestionario de Compromiso Laboral (24 ítems). Los resultados demostraron que el 61.8% de los colaboradores perciben que el desarrollo del talento humano está en un nivel regular y respecto al compromiso laboral, el 59% señalan que es regular. En cuanto a la correlación se halló que esta se presenta moderada y significativa ( $r=0.419$  y  $p = 0.00$ ) por lo que se concluye que existe relación significativa entre el desarrollo del talento humano y el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. Huaura 2021.

Palabras clave: talento, humano, compromiso, laboral.

## ABSTRACT

Organizations are innovating day by day in order to obtain better results, but hand in hand with their collaborators, which is why the research entitled "Development of Human Talent and Labor Commitment in the Company AQUIMSA S.A.C. Huaura, 2021", whose objective is to determine the relationship between the development of human talent and work commitment; The research presented a correlational descriptive level, a quantitative approach, a non-experimental cross-sectional design with a sample of 102 workers, a Human Talent Development questionnaire (24 items) and a Labor Commitment questionnaire (24 items) were used. The results showed that 61.8% of the collaborators perceived that the development of human talent is at a regular level and with respect to work commitment, 59% indicated that it is regular. Regarding the consequences, it was found that this is moderate and significant ( $r=0.419$  and  $p = 0.00$ ), so it is concluded that there is a significant relationship between the development of human talent and work commitment in the company AQUIMSA S.A.C. Hooray 2021

Keywords: human talent labor commitment

## INTRODUCCION

El desarrollo del talento humano en una empresa es el conjunto de actividades o procesos organizados o diseñados para gestionar, motivar, atraer y retener a los colaboradores; es decir, la organización busca obtener el éxito en sus objetivos, pero con la participación efectiva de los colaboradores, para ello se deben establecer enfoques que complementen la formación profesional y el crecimiento personal.

Para lograr que los colaboradores se comprometan en sus labores es necesario generar valor y potenciar los recursos humanos y los negocios que los involucren; por ello, la capacitación constante, la formación dirigida de acuerdo a las necesidades, el uso de tecnología, conocimiento y talento son los principales pilares para lograr que el desarrollo del talento humano sea efectivo.

La presente investigación requirió de revisión exhaustiva de bibliografía tanto virtual como física, para ello fue necesario revisar los diferentes repositorios o bibliotecas las cuales cuentan con una base de datos que permite obtener información segura y veraz relacionada con el desarrollo del talento humano y el compromiso laboral. Finalmente, toda la información recopilada, analizada, organizada y presentada está en relación a lo solicitado por la Universidad Nacional José F. Sánchez Carrión.

## **CAPITULO I.**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

La globalización ejerce gran influencia en todas las entidades sociales y al mismo tiempo está conduciendo rápidamente a la transformación y adaptación a nuevas exigencias. Compañías extranjeras en Europa han presentado mayor flexibilidad laboral, cambios en la nómina de sus empleados y algunos despidos, debido a la gran crisis producida por la emergencia sanitaria. Las compañías se están reestructurando dándole mayor valor a los recursos Talentos humanos, a las habilidades blandas, a las competencias cualitativas, dejado atrás la calificación de personal basada sólo en el conocimiento. El problema de hoy es que hay una gran escasez de profesionales con este perfil, por eso es que se ha vuelto tan valioso trabajar en el desarrollo del talento humano (Arce, 2020).

De acuerdo al último informe de la OIT (2020) aconsejó a los países de Latinoamérica que se modernice la formación profesional de esta manera se puede concebir la calidad en los profesionales ya que el mercado laboral así lo exige en un corto y mediano plazo, también hace referencia al hecho de gestionar el conocimiento de los trabajadores preparándolos técnicamente y alineándolos con las políticas de desarrollo productivo y cambio tecnológico, los trabajadores se convierten en una inversión importante para las organizaciones quienes serán los primeros beneficiados del desarrollo de competencias que sus colaboradores podrán en práctica al ejercer sus funciones.

En el Perú, hablar de gestión del talento humano es importante, ya que existe una tasa bastante alta de informalidad laboral, por lo que gestionar o desarrollar el talento humano es casi imposible. Según INEI (2020) en el trimestre de agosto

a octubre 7 millones 614 mil peruanos (68.2%) realizan trabajo informal en áreas urbanas, lo que significa falta de acceso a derechos laborales importantes para los trabajadores. Otra cifra alarmante es que el 87.3% no cuentan con seguro social o hacen trabajos que no están registrados. Estos resultados evidencian el déficit en la gestión del talento humano sobre todo en el nivel empresarial. (Cortés, 2020)

En la provincia de Huaura se encuentra ubicada AQUIMSA S.A.C., una empresa dedicada al rubro de auditoría y análisis de laboratorio para caña de azúcar, viene brindando sus servicios desde el año 2017, cuenta actualmente con 130 trabajadores. Durante el año 2019 – 2020 se presentaron muchos problemas de rotación de personal y deserción laboral; el personal no permanecía por más de tres meses, lo que repercutía en la productividad de la empresa, que tenía que realizar un periodo de adaptación con cada grupo de trabajadores que ingresaban. Asimismo, se evidenció que la empresa no realizaba una selección de personal ni tenía en cuenta el perfil de los postulantes, esto debido a que requería con urgencia de personas que se incorporaran dejando de lado una correcta evaluación de ingreso; por su parte los trabajadores no han mostrado compromiso afectivo y mucho menos normativo, señalando que la empresa no les da el tiempo suficiente para aprender sus funciones, tampoco los capacita y mucho menos les da la oportunidad de un crecimiento profesional.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuáles la relación entre el desarrollo del talento humano y el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. Huaura 2021?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cuál es el grado de relación entre el régimen para el ingreso laboral y el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. Huaura 2021?

¿Cuál es el grado de relación entre la conducción de los recursos humanos y el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. Huaura 2021?

¿Cuál es el grado de relación entre el régimen gerencial para el crecimiento técnico profesional y el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. Huaura 2021?

¿Cuál es el grado de relación entre la gestión estratégica para la retención del personal y el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. Huaura 2021?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre el desarrollo del talento humano y el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. Huaura 2021.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

Determinar el grado de relación entre el régimen para el ingreso laboral y el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. Huaura 2021.

Determinar el grado de relación entre la conducción de los recursos humanos y el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. Huaura 2021.

Determinar el grado de relación entre el régimen gerencial para el crecimiento técnico profesional y el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. Huaura 2021.

Determinar el grado de relación entre la gestión estratégica para la retención del personal y el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. Huaura 2021.

### **1.4 Justificación de la investigación**

#### **1.4.1. Justificación Práctica**

Desde el punto de vista práctico la presente tesis buscó otorgar los componentes necesarios para mejorar el desarrollo del talento humano en la empresa, lo cual generará un aumento del compromiso laboral de los trabajadores, mejorando también el servicio y atención a los usuarios, así como

también permitirá evidenciar una imagen diferente hacia la consecución de la eficacia de las acciones laborales.

#### **1.4.2. Justificación Teórica**

Los resultados de la presente investigación pueden servir como aporte enriquecedor de las teorías existentes ya que se demostrará de la incidencia existente entre el desarrollo del talento humano y el compromiso laboral de los trabajadores de la empresa AQUIMSA S.A.C.

#### **1.4.3. Justificación Teórica**

Los mecanismos estratégicos empleados para el recojo y procesamiento de la información, están sujetos al tipo de investigación correlacional, para lo cual se utilizaron instrumentos como el cuestionario, previa validación por expertos en investigación metodológica, y que conocida su efectividad y confiabilidad podrán ser empleadas en investigaciones mucho más profundas y experimentales relacionadas con las variables de estudio; desarrollo del talento humano y compromiso laboral.

#### **1.4.4. Justificación Teórica**

Esta investigación es importante socialmente porque el conocer el nivel de incidencia del desarrollo del talento humano y el compromiso laboral de los trabajadores, se implantará estrategias para su mejora, lo cual beneficiará a la empresa AQUISAM S.A.C. mejorando su productividad, ya que al desarrollarse una adecuada gestión del recurso humano se mejorará el compromiso de los trabajadores, y por ende, un mejor servicio hacia los usuarios.

### **1.5 Delimitaciones del estudio**

#### **Delimitación espacial:**

La investigación se llevará a cabo en la empresa AQUIMSA S.A.C. ubicada en el distrito y provincia de Huaura, Región Lima Provincias.

#### **Delimitación poblacional:**

El grupo social objeto de la investigación serán los trabajadores de las diferentes áreas de la empresa AQUIMSA S.A.C. que laboran durante el año 2021 - 2022.

**Delimitación temporal:**

La investigación se llevará a cabo durante los meses de noviembre y diciembre, periodo en que se ejecutará las encuestas.

**Delimitación temática:**

Se llevará a cabo la descripción de la variable desarrollo del talento humano y la variable compromiso laboral, desde el contexto de una empresa que brinda servicios agroquímicos denominada AQUIMSA S.A.C.

## **CAPITULO II.**

### **MARCO TEORICO**

#### **2.1 Antecedentes de la investigación**

##### **2.1.1 Investigaciones internacionales**

Paredes y Bustamante (2021) desarrollaron una investigación con la finalidad de “Establecer la asociación entre el desarrollo del talento humano y la satisfacción laboral en las financieras de Guayaquil”, fue una investigación cuantitativa y de diseño descriptivo correlacional, la muestra fue de 370 empleados de financieras de crédito. Los resultados de la investigación determinaron que hay una correlación positiva moderada (0.455) entre las variables de estudio, en cuanto a los niveles se determinó que el desarrollo del talento humano y la satisfacción laboral están en un nivel bajo. Se concluye finalmente que hay asociación entre las variables y que se percibe la falta de motivación en los colaboradores, la ausencia de interés por el desarrollo intelectual del personal que muestra su insatisfacción.

Intriago (2018) investigó para “Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo de competencias en una universidad de Ecuador”, estudio correlacional causal y diseño no experimental, la muestra fue de 280 estudiantes de 3 casas de estudio que se encuentran en la zona 4 de Manabí. Los resultados determinaron que el talento humano se encuentra en un nivel bajo, al igual que las dimensiones condiciones laborales e incentivos, por otro lado, las competencias generales están en un nivel moderado, pero las competencias específicas presentan un nivel bajo. Se concluyó que es necesario establecer un programa de capacitaciones, tanto para los docentes como para

los estudiantes con la finalidad de desarrollar el talento humano y fortalecer las competencias específicas para el trabajo de los docentes.

Landívar (2018), planteó determinar la relación entre la gestión del talento humano y su incidencia en la innovación empresarial. Realizó una investigación correlacional causal de enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La muestra elegida para esta investigación fue 124 colaboradores de tres pymes. Los resultados demostraron que desarrollar el talento humano influye de manera positiva en la innovación empresarial porque los colaboradores se encuentran predispuestos a poner en práctica lo aprendido en las capacitaciones, hay disposición al aprendizaje y crecimiento profesional. Se concluyó que la gestión del talento humano es una estrategia que permite desarrollar la competitividad y crear oportunidades de mejora continua, basada en los recursos humanos.

Tello (2018) consideró “Establecer la relación del compromiso laboral y la satisfacción del personal en una empresa ecuatoriana”, la investigación fue de tipo básica, nivel correlacional y con diseño no experimental, para la muestra se consideró a 90 trabajadores. Los resultados determinaron que no existe una relación lineal entre las variables compromiso laboral y satisfacción, se ratifica el criterio que las personas podrían estar insatisfechas con algunos aspectos de su trabajo, sin embargo, sentirse comprometidas puesto que el compromiso es una actitud hacia la organización. Así también se obtuvo que el compromiso alcanza el 54,57% y la satisfacción el 69,04%, de esto se desprende que el compromiso afectivo se sitúa en 65,31%. El compromiso de continuidad obtiene el 47,6% y para el compromiso normativo se alcanzó el 51,05%.

Sarmiento (2017), planteó “Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de una universidad ecuatoriana”, El estudio tuvo enfoque cuantitativo y diseño no experimental, correlacional; la población fue de 632 estudiantes, siendo finalmente la muestra de 235. Los resultados evidenciaron niveles bajos para ambas variables (GTH 46% y DL 65%). Se concluyó que existe relación directa significativa débil entre las variables, lo cual se debe a la falta de interés por capacitar a los docentes y por la evaluación pertinente para mejorar los recursos humanos de la universidad.

## 2.1.2 Investigaciones nacionales

Márquez (2021) tuvo como objetivo “Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el compromiso organizacional de una empresa peruana”, el tipo de estudio fue básico, el nivel fue explicativo, diseño no experimental, la muestra fue de 297 colaboradores. Se halló que el 81,1% de los colaboradores consideran que la gestión del talento humano es de nivel adecuado, el 79,5% de los colaboradores considera que su compromiso organizacional es de nivel adecuado. Se concluye que existe influencia significativa de la gestión del talento humano en el compromiso organizacional de los colaboradores (valor chi-cuadrado = 171,784 y valor  $p = 0,000$ ).

Sánchez (2019), planteó “Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el coaching organizacional en una financiera limeña”, el tipo de investigación fue básica o no experimental de corte transversal con un diseño descriptivo correlacional, la población fue de 82 colaboradores, con una muestra de 68 personas. Los resultados demostraron que existe una correlación alta entre la gestión del talento humano y el coaching organizacional (0.767, con un  $p$  valor de 0.000).

Céspedes (2018) planteó “Determinar la relación que existe entre el desarrollo del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Santa María del Valle”. El diseño de la investigación fue no experimental correlacional transversal, siendo conformada la población 82 trabajadores y como muestra 44. Como resultado final se evidenció que sí existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, siendo la relación muy fuerte y directamente proporcional de 0.883 según la prueba estadística de Spearman. Se concluyó finalmente que el talento humano requiere de constante capacitación y motivación para que se desarrolle de forma eficaz en los trabajadores y de esta manera mejorar la productividad laboral.

Gonzáles (2018), planteó “Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud de Piura”, la población fue de 50 trabajadores, el método empleado fue hipotético deductivo, utilizó el diseño no experimental de nivel correlacional. Los resultados evidenciaron que no existe una correlación significativa entre la gestión del

talento humano y el compromiso organizacional, al haberse obtenido un valor del coeficiente  $r = 0,114$ ; asimismo, se obtuvo un valor de significancia bilateral de  $0,432$  el cual indica que no existe correlación significativa entre las variables.

Rojas y Vílchez (2018) plantearon “Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús”. Se llevó a cabo una investigación con enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicada, de diseño no experimental y nivel correlacional, participaron 50 trabajadores. Los resultados demostraron que existe relación estadísticamente significativa según  $p=0,000$  entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral, además se concluyó que el desempeño laboral mejora cuando se gestiona positivamente el talento humano, es decir: el personal se encuentra satisfecho porque se cumplen sus expectativas personas y profesionales.

## **2.2 Bases teóricas**

### **a) Desarrollo del Talento Humano**

De acuerdo a Chiavenato (2009), es la adopción de una serie de políticas y acciones importantes que tiene por objetivo la dirección de funciones referidas a los individuos o recursos humanos. Estas obedecen acciones como selección del personal, capacitación de los trabajadores, recompensas, monitoreo y evaluación de las acciones laborales. En ese sentido, la gestión de recursos humanos se basa en una serie de determinaciones y resoluciones gerenciales referidas a las relaciones del empleo y puestos de trabajo que inciden en la eficiencia y eficacia de cada uno de los trabajadores y la organización en general.

La gestión del talento humano es un conjunto de acciones gerenciales encaminadas a la planeación, organización y distribución del personal. También están referidas al apoyo y fomento del ejercicio laboral competitivo de los miembros de la institución integrantes de la estructura organizacional (Alles, 2004).

Desde esta óptica, para Rodríguez (2008), la gestión del talento humano es una vía que genera la colaboración y participación del personal de manera 26

directa en el logro de los objetivos individuales y organizacionales; en un entorno laboral grato, motivador y positivo y agradable.

La gestión del talento humano son una serie de acciones que generan funcionamiento, desarrollo y movilización de los socios y trabajadores de una empresa, para cumplir sus metas. Ello implica la utilización de una serie de estrategias y métodos gerenciales-administrativos para hacer que el personal se sienta atraído, comprometido, involucrado y motivado en las funciones, responsabilidades y tareas que desempeña, donde la puesta en práctica de todos sus talentos, competencias, capacidades y habilidades sean dadas de manera eficiente y sin restricción alguna en un clima laboral atractivo (Klinar, 2007).

Para dar una conceptualización más certera de lo que semánticamente es la gestión del talento humano en una organización diremos que es un procedimiento que se emplea para el desarrollo y el mantenimiento del denuedo y las perspectivas de los trabajadores de dicha organización en beneficio total de la persona y de la propia organización a la que pertenece.

La gestión del talento humano se encarga de cuatro funciones administrativas importantes consistentes en planear, organizar, dirigir y controlar las actividades del personal; pero acompañadas de ciertas habilidades gerenciales que permitan promover un ejercicio laboral eficiente y de alta calidad de los mismos; y analógicamente, generando el desarrollo y crecimiento individual del personal relacionadas directa o indirectamente con los fines organizacionales (William y Keit, 2006).

Una buena gestión del talento humano, se preocupa por engatusar y mantener a los trabajadores, con la finalidad de que se comprometan e involucren para rendir al máximo todo sus talentos y competencias para el bien de la organización y de ellos mismos en particular.

### **Importancia de la gestión del talento humano**

La gestión del talento humano es importante porque permite enseñar, proveer y reacomodarse a todos los miembros del sistema laboral a los nuevos condicionamientos y exigencias del trabajo competitivo actual, así como también

a los nuevos enfoque gerenciales fundamentados en una nueva percepción laboral, determinados por el trabajo en equipo, la actitud solidaria, la cooperación laboral, el espíritu de esfuerzo y dedicación conjunta, la implicación en la toma de decisiones, la generación de una comunicación fluida con todos os miembros sin excepción, la reducción de beneficios individuales sean de cargos o remuneraciones, la unificación de responsabilidades, la descentralización de los controles y la obligación por el cumplimiento de los fines, metas y objetivos de la organización. (Lozano, 2017)

### **Procesos del desarrollo del talento humano**

Los seis procesos según Chiavenato (2009) son:

*La admisión de personas:* es el primer proceso y es denominado también el proceso de atracción de candidatos o personal calificado para determinada función o cargo, se relaciona con dos puntos importantes: el reclutamiento y la selección del personal, es un proceso muy importante porque se siguen ciertos procedimientos para evaluar la capacidad y la conducta humana desde el ámbito cualitativo, teniendo en cuenta las metas de la organización.

Es importante añadir que los procesos de admisión de personal varían de acuerdo a la organización donde se lleven a cabo, algunas usan procesos tradicionales ya conocidos mientras que otros recurren a procesos innovadores o avanzados, de esta manera recogen y atraen personas que formen parte del personal que se necesita, cumpliendo el proceso según Chiavenato (2009) reclutamiento tanto a nivel interno como externo y selección la cual se produce a través de las entrevistas, pruebas de conocimiento, habilidades, capacidades, destrezas y las pruebas psicológicas o técnicas de simulación (dependiendo a lo que se postule).

La admisión de personas es una metodología innovadora que tiene características importantes las cuales están centradas en el comportamiento humano, en las cualidades y pueden también centrarse en aspectos que garanticen la pertinencia de las metas de la organización.

*Aplicación de Personas:* el cual se define como un proceso útil en el diseño o configuración de actividades que las personas llevarán a cabo en la

organización, guiar, orientar y acompañar su desempeño, sobre todo los primeros días, así mismo se incluyen el diseño de cargos y la evaluación en el desarrollo de las funciones (Dolan y Cabrera, 2007),

El diseño del cargo incluye la especificación del contenido de cada cargo, las calificaciones del ocupante, las recompensas de cada cargo para atender las necesidades tanto de los empleados como de la organización; constituyendo la manera como cada cargo está estructurado y dimensionado. (Chiavenato, 2009).

Sobre la evaluación del desempeño, Chiavenato (2009), señala “es un proceso que mide el desempeño del empleado” (p. 35). Es decir, la evaluación del desempeño consiste en desarrollar una estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades y responsabilidades de los puestos que desarrollan, debido a ello, se halla integrada a los distintos procesos de la gestión del talento humano, y está estrechamente relacionada al desarrollo de los empleados.

*Compensación de Personas:* que viene a ser uno de los procesos que más se utiliza y que sirve para motivar a las personas a cumplir sus metas, objetivos, necesidades personales a nivel profesional, dentro de ellas se encuentran: la remuneración, los beneficios y servicios sociales, los premios por desarrollo y crecimiento profesional. Por lo tanto, es fundamental que los trabajadores sientan el soporte de los ejecutivos de la organización.

Para Galicia (2010), un sistema de compensación e incentivos “es una herramienta de gestión que, como muchas otras, pretende actuar en el comportamiento de las personas que trabajan en la empresa, influyendo directamente sobre la motivación de las mismas y sobre su grado de satisfacción” (p. 67). Por tanto, es importante que, los incentivos y compensaciones se diseñen en la organización, para estimular desempeños y comportamientos deseados.

Según Chiavenato (2009), las recompensas organizacionales se ofrecen para reforzar actividades que aumenten la conciencia y la responsabilidad del individuo y del grupo en la organización, es decir, motiven el espíritu de misión en la empresa; y amplíen la interdependencia del individuo hacia el grupo y del grupo hacia toda la organización, además de destacar en la constante creación

de valor dentro de la organización, que incentiven las acciones que agreguen valor la organización, al cliente y a las propias personas.

Es decir, tradicionalmente la compensación de personas como proceso básico de la gestión del talento humano, se fundamenta en criterios contractuales y en subjetividades de la organización; mientras que, en la actualidad, parte del análisis del desempeño del puesto, características personales de la persona trabajadora, reduciendo en todo caso la subjetividad de estos criterios, priorizando la equidad interna, esto es, igualdad entre todas las personas trabajadoras.

*Desarrollo de Personas:* en este proceso no se trata sólo de dar información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, y se tornen más eficientes en lo que hacen, sino darles información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos que modifiquen sus hábitos y comportamientos y les permitan ser más eficaces en lo que hacen: formar es mucho más que informar, pues representa el enriquecimiento de la personalidad humana. (Galicia, 2010)

*El mantenimiento de personas:* es el quinto proceso, es utilizado para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluye la administración de la disciplina de higiene, seguridad y calidad de vida en el trabajo. En este sentido, el mantenimiento de personas implica crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas, incluye la administración de la disciplina de higiene, seguridad y calidad de vida en el trabajo.

*Monitoreo de Personas:* como último proceso significa para la empresa la acción de acompañar, observar, seguir, orientar y retroalimentar a los trabajadores, teniendo en cuenta tiempos y espacios específicos en el ejercicio de sus funciones. Por este motivo, las organizaciones necesitan realizar un constante monitoreo en sus diversas actividades, con el fin de garantizar que la planeación se ajuste bien y que se logren las metas planeadas.

En cuanto a la fundamentación científica del comportamiento organizacional esta estudia la forma en que se movilizan y desarrollan las personas en una organización. De acuerdo con Chiavenato (2009), se trata del estudio de los

individuos y el grupo que interactúa en las organizaciones. Se centra en la influencia que tienen las personas en la organización y viceversa. Es decir, plasma la interacción constante entre los colaboradores, la influencia de uno sobre otros o la influencia en la organización misma.

Para Cortés (2010) el comportamiento organizacional se encarga de comprender, explicar, prever y modificar la conducta de los colaboradores de una organización, se enfoca en las relaciones laborales e interpersonales observando (diálogos, trabajo, interacción) y en acción más internas como (percibir, pensar, deducir y decidir). Actualmente, las organizaciones buscan mejorar su eficiencia, no sólo con la implementación de tecnología o equipos modernos, sino más bien poniendo mayor interés en aspectos como el comportamiento organizacional que se encarga de estudiar a las personas y el efecto personal, grupal y estructural que tienen en sus centros de labores.

El comportamiento organizacional es un campo del conocimiento humano extremadamente sensible a ciertas características de las organizaciones y de su entorno. La satisfacción en el trabajo como el sentimiento positivo que resulta de la evaluación de las características del que se desempeña. Estas definiciones muy amplias. Pero esto es algo inherente al concepto. Recuerde que el trabajo de una persona es más que sólo realizar las actividades obvias de ordenar papeles, escribir códigos de programación, atender clientes o manejar un camión. Los trabajos requieren interactuar con los compañeros y jefes, seguir las reglas y políticas organizacionales, cumplir estándares de desempeño, vivir en condiciones de trabajo. (Galicia, 2010).

### **Las dimensiones de la gestión de recursos humanos**

Según Chiavenato (2009), dentro de una organización, son los siguientes:

#### **Primera dimensión: Política de admisión del personal**

La admisión de personas consiste en los procedimientos que realiza la organización para integrar nuevas personas a las actividades laborales de la empresa; es decir son las rutas de acceso a la organización, donde las personas que cumplan con los requerimientos, el perfil, las competencias y las características que se exige están facultados de pertenecer a ella.

## **Segunda dimensión: Dirección de los recursos humanos**

Se refiere a los mecanismos de planeación, liderazgo y control que realiza el gerente para conducir adecuadamente, al personal, en la consecución de las metas y objetivos de la organización.

## **Tercera dimensión: Gestión para la formación y desarrollo profesional-técnico del personal**

Se refiere a cómo se desarrolla las personas profesionalmente a través de un aprendizaje de actualización y capacitación al interior de su organización, así como también a la variación positiva de su comportamiento. En consecuencia, es proceso de desarrollo del personal se dan desde tres estratos: el entrenamiento, el desarrollo del personal y el desarrollo de la organización.

## **Cuarta dimensión: Gestión para el mantenimiento del personal**

Consiste en los procedimientos para mantener las condiciones laborales de los trabajadores en un estado óptimo que le permita seguir ejerciendo su trabajo con mucha comodidad y motivación. Es decir, buscar mecanismos de retención de los mejores empleados para seguir teniendo competitividad a nivel organizacional. Implica temas como las relaciones interpersonales de los trabajadores, seguridad y calidad de vida; es decir las mejores condiciones ambientales y psicológicas que le permitan ejercer con mucho compromiso y gratitud sus labores diarias para el mejoramiento institucional y personal.

### **b) Compromiso Laboral**

El compromiso laboral se pone de manifiesto cuando el integrante de la organización se siente identificado y comprometido con la institución donde labora; es decir presenta un alto grado de involucramiento con su institución, condicionado por distintos factores positivos que se le brinda para el ejercicio coherente de sus responsabilidades laborales.

De acuerdo a Robbins (2004) el compromiso organizacional implica la identificación del trabajador con las metas y objetivos de la institución, por lo cual manifiesta actitudes y comportamientos de pertenencia y sentido de colaborar para su buena marcha. El compromiso organizacional es de carácter

psicológico, pero influenciado por los factores internos de la organización. Es decir, el ambiente y los medios que le proporciona la institución efecto la emocionalidad del individuo haciendo que esta se siente comprometido con la institución porque considera que tiene una deuda moral con ella.

Esa deuda moral hace que las personas busquen seguir laborando en la misma organización por muchos años, pese en algunos casos, de contar con otras posibilidades laborales más ventajosas económicamente (Lagomarsino, 2008). Pero este compromiso, sobre todo normativo tiene sus puntos débiles porque puede hacer que el trabajador al sentirse seguro de su estabilidad laboral, se descuide y tienda solo al trabajo rutinario e improvisado, generando bajos desempeños y deficientes servicios. Por otra parte, también puede hacer que haya un compromiso de trabajo consiente y responsable. En ese sentido, el compromiso organizacional “se trata de un deber moral adquirido hacia una persona o una institución”, es algo más que un simple contrato de trabajo, es hacer propios los objetivos de la organización.

El compromiso organizacional de los trabajadores de una organización está determinado de acuerdo a la flexibilidad y dinamismo de las normas imperantes en la institución; ello significa que mientras las normas institucionales les provea de reglas que impliquen libertad en el trabajo, el compromiso aumentará.

### **Teoría multidimensional del compromiso organizacional**

Meyer y Allen (1991 citados por Castro, 2010) fundamenta las siguientes teorías:

- La teoría del intercambio: Consiste en los estímulos que se brinda a los trabajadores, los cuales deben ser retribuidos igualmente por ellos con su compromiso institucional.
- Teoría psicológica: Consiste en tres factores psicológicos para el compromiso organizacional: sentido de pertenencia, contribución institucional e internacionalización del sentido de pertenencia.

## **Importancia del compromiso organizacional**

Es importante porque permitirá que las acciones laborales para el cumplimiento de los objetivos sean asumidas con responsabilidad por los miembros de la comunidad educativa. En ese sentido, el carácter identificador permitirá a la organización brindar eficiencia, seguridad y calidad en sus servicios porque la labor de sus miembros será cada vez más competitiva (Bohlander, 2011).

## **Dimensiones del compromiso organizacional**

Desde la óptica de Meyer y Allen, el compromiso organizacional es una relación que se define por el deseo, la necesidad y la obligación de permanecer en la institución. El modelo de estos autores se constituye por tres dimensiones denominadas, respectivamente, como compromiso afectivo (CA), compromiso de continuidad (CC) y compromiso normativo (CN).

### **Primera dimensión: Compromiso afectivo**

Es el grado de implicación e identificación que siente el trabajador de pertenecer a la institución educativa. Es decir, el individuo manifiesta entusiasmo y alegría de ser parte de dicha institución, lo cual lo demuestra en sus distintas acciones dentro y fuera de la institución. Se puede decir que el trabajador llega a amar a su institución defendiéndole y colaborando incondicionalmente con ella bajo cualquier circunstancia.

### **Segunda dimensión: Compromiso de continuidad**

En esta parte el trabajador siente la necesidad de pertenecer en la institución donde trabaja; porque siente que existe un lazo de deber moral que lo ata a ella por las facilidades que le ofrece.

### **Tercera dimensión: Compromiso normativo**

Obedece a la parte emocional que exige implícitamente al trabajador a tener un sentimiento fuerte de vínculo con la institución educativa.

## **Manifestaciones del compromiso organizacional**

Hay muchas pruebas de que las organizaciones que cuentan con trabajadores muy comprometidos e identificados con su entorno laboral, son aquellas mismas que muestran eficientes niveles de desempeño laboral y productivo, vinculados con bajos promedios de abandono y ausentismo laboral (Arciniega, 2002).

Por su parte, el investigador Gómez (2006) llegó a clasificar diversos factores que influyen en los altos índices de compromiso organizacional. Estos son: la motivación interna, la delegación de los puestos laborales y la satisfacción laboral. Los trabajadores de las organizaciones con altos niveles de compromiso organizacional manifiestan comportamientos más dinámicos hacia sus responsabilidades laborales y están más predispuestos a mejorar sus esfuerzos y superar sus acciones a diferencia de otros colegas en el interior de la organización. Asimismo, muestran bajas actitudes para renunciar y porcentajes bajos de ausentismo y abandono laboral (Castro, 2010).

El compromiso laboral está basado en la identificación afectiva, conductual y normativa que los trabajadores muestran con su institución o centro laboral (Peña, 2006). Como comportamiento actitudinal, el compromiso con la organización es un sello innegable de la fortaleza del involucramiento del trabajador con la institución, y su amor natural por ella. De la misma manera que la satisfacción con la función asignada, el compromiso mantiene un alto vínculo con la rotación de los puestos. El compromiso genera un fuerte lazo de lealtad, mejor productividad y poco ausentismo (Hellriegel y Slocum, 2004). El compromiso con la organización se pone de manifiesto con el anhelo de querer continuar en la organización por un tiempo indeterminado y la puesta en práctica de un esfuerzo mucho más grande en el ejercicio laboral.

Frías (2011) comenta que una de las exigencias principales del compromiso es el perfeccionamiento y fortalecimiento laboral de los trabajadores, para lo cual se hace necesario, el estímulo, la motivación y reforzamiento de las habilidades profesionales y técnicas de los empleados para concretizar las metas de calidad de la organización. Finalmente, el compromiso de los trabajadores se ve en el modo en que se interrelacionan entre sí, en muchas situaciones las exigencias

competitivas que se realizan en los trabajadores disminuyen el compromiso en vez de acrecentarlo.

### **2.3 Definición de términos básicos**

**Actualización.** – Se denomina así al proceso de actualizar, es volver algo desfasado o fuera de tiempo a la actualidad.

**Capacitación.** – Es el conjunto de acciones didácticas que se orientan a diversificar y ampliar conocimientos, destrezas, aptitudes y habilidades.

**Compromiso.** – es el involucramiento entre los objetivos de la empresa y los valores del personal, quien se ve comprometido con la visión de la organización y da su mejor esfuerzo al ejercer sus funciones.

**Conocimiento.** – capacidad de los individuos para comprender a través de la razón las características, cualidades y relaciones que hay entre las cosas.

**Crecimiento.** – se refiere a las acciones, que permiten que el individuo mejore tanto en su desarrollo personal como profesional poniendo en práctica sus potencialidades.

**Dirección.** – es uno de los procesos administrativos que permite guiar, tener el mando o autoridad para encaminar acciones, tomar decisiones, delegar funciones y asumir responsabilidades.

**Estrategia.** – es el proceso, técnica o método que permite desarrollar acciones que permitan alcanzar el éxito o mejorar determinada situación.

**Evaluación.** – es un proceso que permite identificar las debilidades, establecer acciones y actuar de manera sistemática con la finalidad de establecer un plan de mejora.

**Gestión.** – es el conjunto de acciones o procedimientos que se realizan para concretizar un objetivo.

**Normas.** – son reglas que se establecen con la finalidad de regular las conductas o mantener un orden determinado.

**Reciprocidad,** es la acción que conduce a corresponder de forma oportuna a una persona, situación o cosa, es considerada como un valor muy importante en las organizaciones.

**Recursos Humanos.** – Son el principal activo de las organizaciones, es un agente intangible pero valioso

**Satisfacción.** – es la reacción afectiva que surge a partir de sentirse bien porque el individuo considera que recibe todo lo que necesita en su trabajo.

**Selección.** – es el proceso a través del cual se escoge a los candidatos para un puesto de trabajo, se requiere del cumplimiento de un perfil y se deben cumplir procesos internos como la entrevista.

**Talento.** – a nivel de empresa, el talento es aquella fuerza que lleva a los individuos a colaborar de forma positiva en el rendimiento y productividad de la organización poniendo todos sus conocimientos.

## **2,4 Hipótesis de investigación (\*)**

### **2.4.1 Hipótesis general**

El desarrollo del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. Huaura 2021.

### **2.4.2 Hipótesis específicas**

El régimen para el ingreso laboral se relaciona significativamente con el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. Huaura 2021.

La conducción de los recursos humanos se relaciona significativamente con el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. Huaura 2021.

El régimen gerencial para el crecimiento técnico profesional se relaciona significativamente con el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. Huaura 2021.

La gestión estratégica para la retención del personal se relaciona significativamente con el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. Huaura 2021.

## 2.5 Operacionalización de las variables

### Definición operacional del desarrollo del talento humano

La variable se medirá con el cuestionario de Gestión del Talento Humano a los trabajadores de la Empresa AQUIMSA S.A.C., en base a las dimensiones: régimen para ingreso laboral del empleado, conducción de los recursos humanos, régimen gerencial para el crecimiento profesional técnico del personal y gestión estratégica para la retención del trabajador. Con una duración de 25 minutos y puntajes por ítem de: Siempre (2), A veces (1) y Nunca (0).

Tabla 1

*Matriz de operacionalización de la variable desarrollo del talento humano*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Valores Niveles y rangos
Variable 1: Desarrollo del Talento Humano	Régimen para ingreso laboral del empleado	Incorporamiento laboral	1,2,3,4,5,6	Escala y Valores: Siempre (2) A veces (1) Nunca (0)  Niveles y rangos: Excelente (37-48)  Bueno (25-36)  Regular (13-24)
		Criterios de elección del personal		
	Conducción de los recursos humanos	Liderazgo en la dirección de recursos humanos.	7,8,9,	
		Control en la dirección de recursos humanos	10,11,12	
	Régimen gerencial para el crecimiento profesional técnico del personal	Capacitación y actualización del personal	13,14,15, 16,17,18	
		Mejora de conocimiento habilidades		
		Desarrollo y crecimiento profesional		
	Gestión estratégica para la retención del trabajador	Acciones estratégicas de relación con los empleados	19,20,21, 22,23,24	
		Acciones estratégicas de búsqueda de bienestar del personal.		
		Acciones estratégicas de reconocimiento al personal		

Fuente. Elaboración propia

## Descripción operacional del compromiso organizacional

La variable se medirá con un cuestionario de Compromiso Laboral al a los trabajadores de la Empresa AQUIMSA S.A.C., en base a las dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuación y compromiso normativo; con puntajes de Siempre (2), A veces (1) y nunca (0).

Tabla 2.

*Matriz de operacionalización de la variable compromiso laboral*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Valores
Variable 1:  Compromiso Laboral	Compromiso afectivo	Vínculo emocional	1,2,3,	Escala y Valores: Siempre (2) A veces (1) Nunca (0)  Niveles y rangos: Alto (34-48) Medio (17 - 33) Bajo (0 -16)
		Percepción de satisfacción de las necesidades	4,5,6,7, 8,9,10	
		Sentido de pertenencia con la empresa		
	Compromiso de continuación	Necesidad de trabajo en la empresa	11,12,13,	
		Opciones laborales	14,15,16	
		Evaluación de permanencia	17,18	
	Compromiso normativo	Reciprocidad con la institución	19,20,21	
		Apoyo especial	22,23,24	

*Fuente.* Elaboración propia

## **CAPITULO III. METODOLOGIA**

### **3.1 Diseño metodológico**

#### **a) Tipo de investigación**

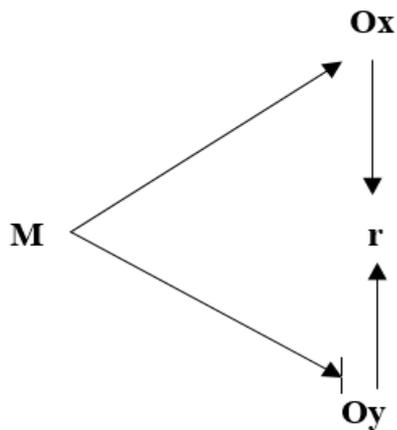
La investigación realizada es de tipo básica, se describirá la variable desarrollo del talento humano y de la variable compromiso organizacional, asimismo se aportará información teórica basada en la revisión de diversos autores. (Carrasco, 2005, p. 43)

#### **b) Nivel de investigación**

Según Hernández y Mendoza (2018) los estudios descriptivos son aquellos en los que se dan a conocer las variables y los principales aspectos como: definiciones, teorías, características, etc. Para la presente investigación se definirán y tratarán los aspectos más relevantes del desarrollo del talento humano y el compromiso laboral.

#### **c) Diseño de investigación**

El estudio es no experimental y correlacional ya que se trata de dar a conocer las variables y hallar la asociación entre ellas, sin que los hechos observados se modifiquen o sufran de alguna transformación (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). En esta investigación se hallará la correlación entre las variables desarrollo del talento humano y compromiso laboral, tal como se muestra en el siguiente esquema:



Denotación:

M	=	Muestra
Ox	=	Variable 1: Desarrollo del Talento Humano
Oy	=	Variable 2: Compromiso Laboral
r	=	Correlación entre ambas variables

#### d) Enfoque de la investigación

El enfoque es cuantitativo, parte del estudio de métodos de recolección de datos de tipo descriptivo y de observaciones para descubrir de manera discursiva categorías conceptuales (Dzul, 2019).

### 3.2 Población y muestra

De acuerdo con Hernández, et. al. (2014), se llama población al conjunto de elementos que se va a estudiar, cada sujeto que pertenece a esta población es denominado como unidad de análisis.

La presente investigación tuvo como muestra a 102 colaboradores de la empresa AQUIMSA S.A.C. que laboran durante el año 2021 – 2022 en las diferentes áreas.

### **3.3 Técnicas de recolección de datos**

#### **3.3.1. Técnicas a emplear**

La técnica que se utilizó en la presente investigación es la encuesta, a través de la cual se llevó a cabo la recolección de datos, utilizando como instrumentos el cuestionario, para ambas variables (Bernal, 2010).

#### **3.3.2. Descripción de los instrumentos**

Antes de aplicar un instrumento a los sujetos elegidos para el estudio es necesario que se realicen dos pruebas o se cumplan dos condiciones: que el instrumento sea confiable, para lo cual se realiza una prueba piloto y se determina la confiabilidad a través del Alpha de Cronbach y la validez del instrumento a través del juicio de expertos.

Los instrumentos que se utilizarán son:

El Cuestionario de Desarrollo del Talento Humano, el cual consta de cuatro dimensiones: Régimen para ingreso laboral del empleado (6 ítems), Conducción de los recursos humanos (6 ítems); Régimen gerencial para el crecimiento profesional técnico del personal (6 ítems) y Gestión estratégica para la retención del personal (6 ítems), lo que hace un total de 24 preguntas con tres alternativas de respuesta: Siempre (2), A veces (1) y Nunca (0).

El Cuestionario de Compromiso Laboral el cual está integrado por tres dimensiones: Compromiso afectivo (10 ítems), Compromiso de continuación (8 ítems) y Compromiso normativo (6 ítems), con un total de 24 preguntas, con una escala y valores igual a: Siempre (2), A veces (1) y Nunca (0).

### **3.4 Técnicas para el procesamiento de la información**

De acuerdo con Dzul (2019, p. 11) los datos fueron procesados, ordenados y contabilizados en una matriz de base de datos, los cuales se obtuvieron del trabajo de campo y tuvo como fin generar resultados (agrupados y ordenados) a partir de los cuales se realizó el análisis según los objetivos de la investigación realizada.

Para la presente investigación el análisis de datos fue cuantitativo porque los cuestionarios permitieron evaluar cada una de las variables a través del procesamiento de las respuestas de los colaboradores.

Tratamiento de los datos: Permitted preparar la información que facilitó el análisis posterior, así como la codificación, almacenamiento y análisis pertinente.

Estrategias de análisis: Elección del paquete estadístico SPSS 25 y el Excel. Análisis de los datos (pruebas).

Los datos se analizaron mediante el sistema de análisis estadístico descriptivo para encontrar los riesgos laborales físicos y químicos. Para la primera etapa o fase se trabajó la estadística descriptiva, se procedió a la organización y tabulación de los datos en una matriz. En la segunda etapa se desarrolló el análisis inferencial para determinar la prueba de normalidad y la correlación de las variables, contrastando de esta forma la hipótesis de investigación.

## CAPITULO IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis de resultados

#### Resultados de la variable 1: Desarrollo del Talento Humano

Tabla 3

*Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable desarrollo del talento humano*

Niveles	Frecuencia	%
Malo	26	25.5%
Regular	63	61.8%
Bueno	13	12.7%
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>100.0%</b>

Nota. Base de datos (Anexo)

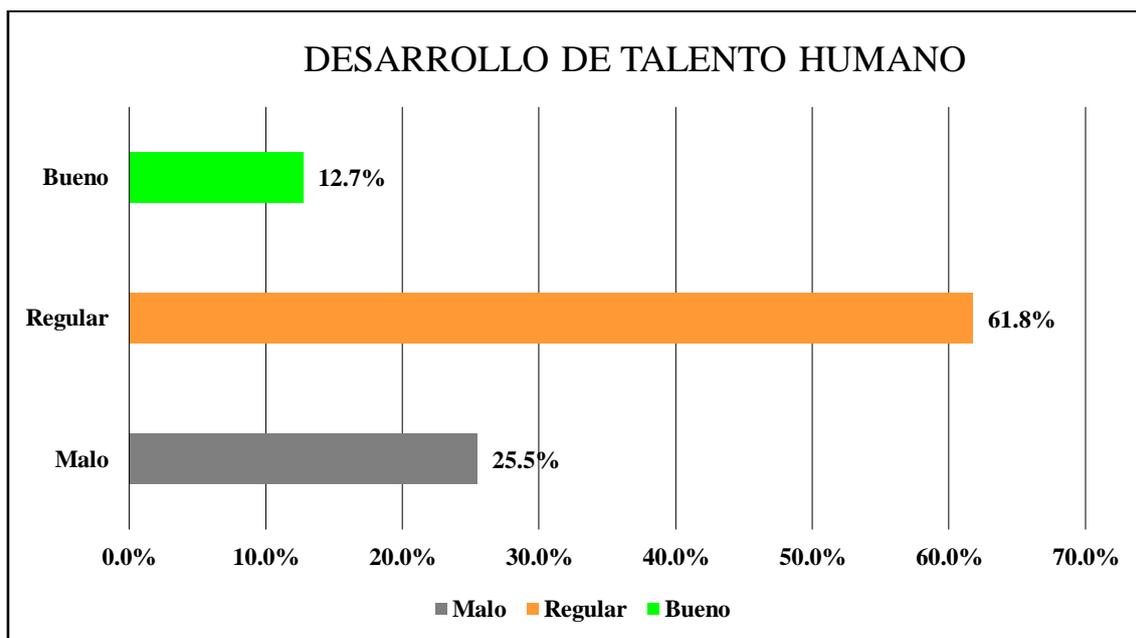


Fig. 1 Niveles del desarrollo del talento humano

De acuerdo a los resultados de la tabla 3 y la figura 1, del total de colaboradores observados a través de la lista de cotejo, un 12,7% (N = 13) están en un nivel bueno, mientras que un 61,8% (N = 63) están en un nivel regular y finalmente un 25,5% (N = 26) tienen un nivel malo del desarrollo del talento humano, respecto al desarrollo del talento humano.

## Resultados de las dimensiones del desarrollo del talento humano

Tabla 4

*Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones del desarrollo del talento humano*

Niveles	Régimen para ingreso laboral del empleado		Conducción de los recursos humanos		Régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal		Gestión estratégica para la retención del personal	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Malo	11	10.8%	11	10.8%	19	18.6%	20	19.6%
Regular	73	71.6%	87	85.3%	71	69.6%	44	43.1%
Bueno	18	17.6%	4	3.9%	12	11.8%	38	37.3%
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>100.0%</b>	<b>102</b>	<b>100.0%</b>	<b>102</b>	<b>100.0%</b>	<b>102</b>	<b>100.0%</b>

Nota. Base de datos (Anexo)

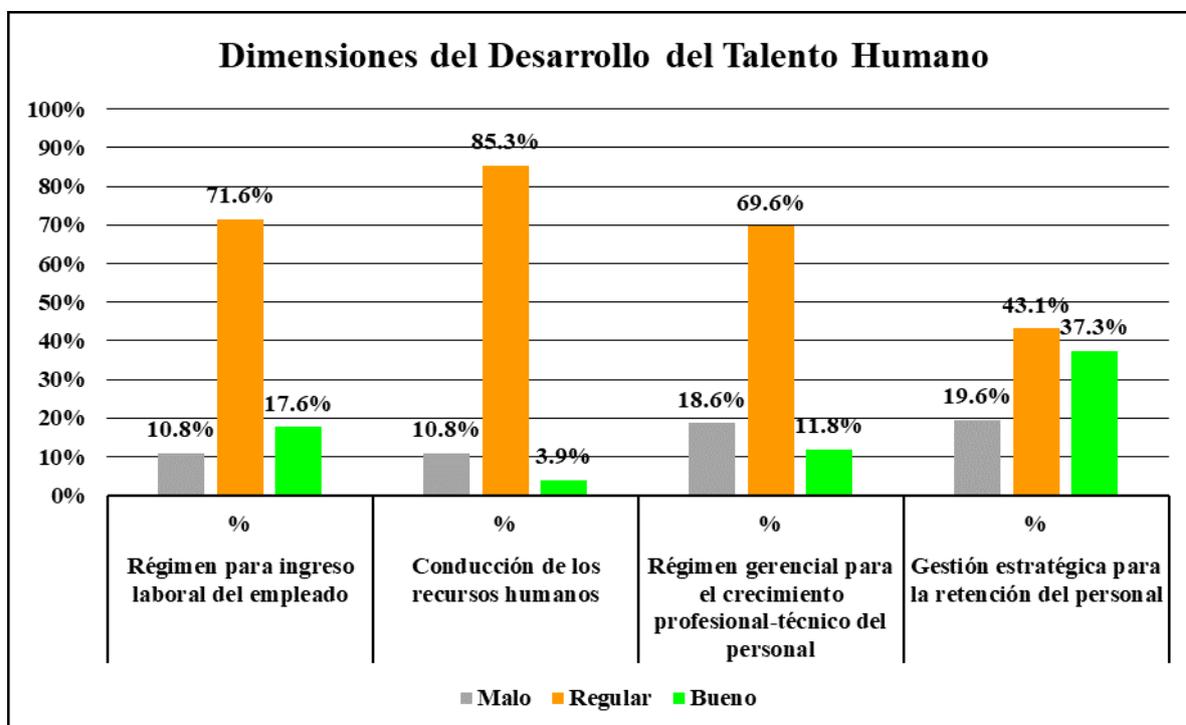


Fig. 2 Niveles de las dimensiones del desarrollo del talento humano

Tal como se observa en la tabla 4 y figura 2, en la dimensión régimen para ingreso laboral del empleado un 17,6% considera que se encuentra en un nivel bueno, el 71,6% en un nivel regular y un 10,8% en un nivel malo; para la dimensión conducción de los recursos humanos un 3,9% está en un nivel bueno, 85,3% en un nivel regular y un 10,8% se encuentra en un nivel bajo; para la dimensión régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal un 11,8% se encuentra en un nivel bueno, 69,6% en un nivel regular y un 18,6% está en un nivel malo y finalmente para la dimensión gestión estratégica para la retención del personal un 37,3% considera que está en un nivel bueno, un 43,1% está en un nivel regular y un 19,6% está en un nivel malo.

### Resultados de la variable 2: Compromiso Laboral

Tabla 5

*Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable compromiso laboral*

Niveles	Frecuencia	%
Malo	60	30.0%
Regular	118	59.0%
Bueno	22	11.0%
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100.0%</b>

Nota. Base de datos (Anexo)

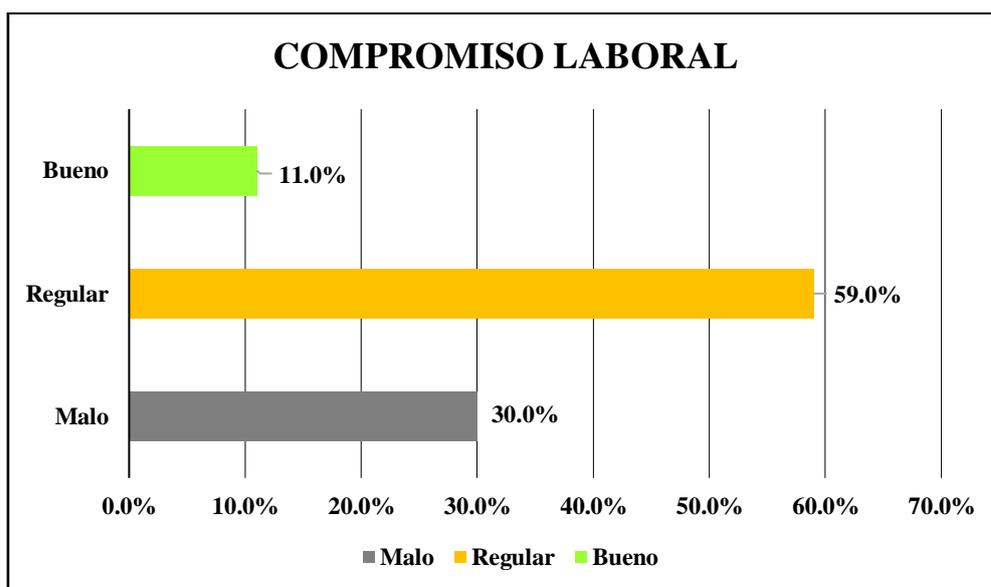


Fig. 3 Niveles del compromiso laboral

De acuerdo a los resultados de la tabla 5 y la figura 3, del total de colaboradores encuestados a través del cuestionario, un 11,0% (N = 22) están en un nivel bueno respecto al compromiso laboral, mientras que un 59,0% (N = 118) están en un nivel regular y otro 30,0% (N = 60) están en un nivel malo, respecto al compromiso laboral.

## Resultados de las dimensiones de la variable compromiso laboral

Tabla 6

*Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones del compromiso laboral*

Niveles	Compromiso afectivo		Compromiso de continuación		Compromiso normativo	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Malo	18	17.6%	24	23.5%	10	10.0%
Regular	76	74.5%	68	66.7%	43	42.2%
Bueno	8	7.8%	10	9.8%	49	48.0%
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>100.0%</b>	<b>102</b>	<b>100.0%</b>	<b>102</b>	<b>100.2%</b>

Nota. Base de datos (Anexo)

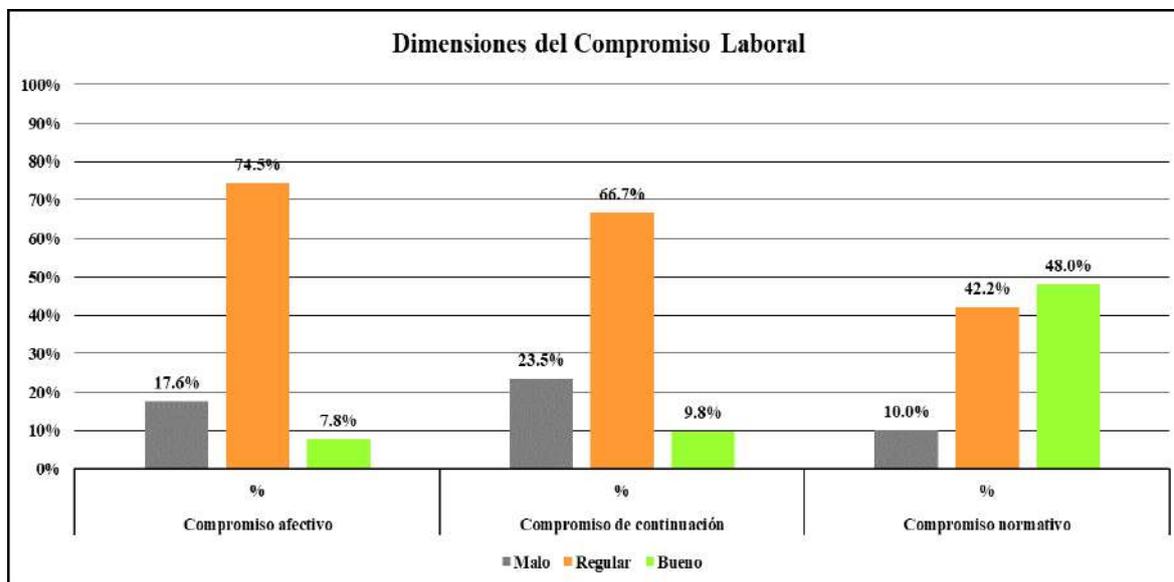


Figura 4. Niveles de las dimensiones del compromiso laboral

Tal como se observa en la tabla 6 y figura 4, en la dimensión del comportamiento afectivo un 7,8% considera que se encuentra en un nivel bueno, el 74,5% en un nivel regular y un 17,6% en un nivel malo; para la dimensión compromiso de continuación un 9,8% está en un nivel bueno, un 66,7% se encuentra en un nivel

regular y un 23,5% está en un nivel malo; finalmente, para la dimensión compromiso normativo un 48,0% se encuentra en un nivel bueno, un 42,2% está en un nivel regular y un 10,0% está en un nivel malo.

## 4.2 Análisis inferencial

Antes de realizar cualquier análisis estadístico, fue necesario comprobar si los datos de la variable desarrollo del talento humano siguen o no el modelo de distribución normal. Para ello se realizó la prueba de normalidad utilizando la prueba de Kolmogorov-Smirnov, dado que el tamaño de la muestra es mayor que 50.

### Prueba de Normalidad

Para realizar la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov se siguió el siguiente procedimiento:

a) Planteo de las hipótesis:

**Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>):** Los datos de la variable desarrollo de talento humano presentan una distribución normal.

**Hipótesis Alterna (H<sub>a</sub>):** Los datos de la variable desarrollo de talento humano no presentan una distribución normal.

b) Nivel de significación o margen de error:  $\alpha = 5\% = 0,05$

c) Estadístico de prueba: Kolmogorov-Smirnov

$$D = \max_{1 \leq j \leq n} \left\{ \frac{j}{n} - F(y_{(j)}), F(y_{(j)}) - \frac{j-1}{n} \right\} \leftarrow \text{Estadístico de K-S}$$

Tabla 7

*Prueba de normalidad del desarrollo del talento humano*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Desarrollo Talento Humano	0.328	102	0.000

d) Regla de decisión:

- Si  $p\_valor (Sig) \leq 0,05$  se rechaza la  $H_0$

- Si  $p\_valor (Sig) > 0,05$  se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_a$

De la tabla 7 se puede observar que el p-valor (Sig.) es igual 0,000 como este valor es menor a 0,05 se infiere que hay suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, concluyendo que los datos de la variable desarrollo de talento humano no presentan una distribución normal.

### 4.3. Contrastación de hipótesis

#### Hipótesis general de la investigación

**H<sub>0</sub>.** No existe relación directa y significativa entre el desarrollo del talento humano con el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. Huaura 2021.

**H<sub>a</sub>.** Existe relación directa y significativa entre el desarrollo del talento humano con el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. Huaura 2021.

Tabla 8

*Coefficiente de Correlación entre el desarrollo del talento humano y el compromiso laboral*

			Desarrollo del Talento Humano	Compromiso Laboral
<i>Rho de Spearman</i>	Desarrollo del Talento Humano	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000	,419** ,000 102
	Compromiso Laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,419** ,000 102	1,000

En la tabla 8, se puede apreciar que el grado de correlación entre las variables desarrollo del talento humano y compromiso laboral en colaboradores de la empresa AQUIMSA S.A.C. que laboran durante el año 2021 – 2022, es moderada, de acuerdo a los resultados hallados, el rho de Spearman ( $r = 0,419$ ) y con un p valor = 0,000 lo que hace que sea significativa, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación directa y significativa entre el desarrollo del talento humano y el compromiso laboral.

### Para la hipótesis específica 1:

**Ho.** No existe relación directa y significativa entre el ingreso laboral del empleado con el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. Huaura 2021.

**Ha.** Existe relación directa y significativa entre el ingreso laboral del empleado con el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. Huaura 2021.

Tabla 9

*Coefficiente de Correlación entre el régimen para ingreso laboral del empleado y el compromiso laboral*

			Régimen para el ingreso laboral del empleador	Compromiso Laboral
<i>Rho de Spearman</i>	Régimen para el ingreso laboral del empleador	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000	,622** ,000 102
	Compromiso Laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,622** ,000 102	1,000

En la tabla 7, se puede apreciar que el grado de correlación entre el régimen para el ingreso laboral del empleado y compromiso laboral en colaboradores de la empresa AQUIMSA S.A.C. que laboran durante el año 2021 – 2022, es alta, de acuerdo a los resultados hallados, el rho de Spearman ( $r = 0,622$ ) y con un p valor = 0,000 lo que hace que sea significativa, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación directa y significativa entre el ingreso laboral del empleado y el compromiso laboral.

### Para la hipótesis específica 2:

**Ho.** No existe relación directa y significativa entre la conducción de los recursos humanos con el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. Huaura 2021.

**Ha.** Existe relación directa y significativa entre la conducción de los recursos humanos con el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. Huaura 2021.

Tabla 10

*Coefficiente de Correlación entre el desarrollo del talento humano y el compromiso laboral*

			Conducción de los recursos humanos	Compromiso Laboral
<i>Rho de Spearman</i>	Conducción de los recursos humanos	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000  102	,662** ,000 102
	Compromiso Laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,622** ,000 102	1,000

En la tabla 10, se puede apreciar que el grado de correlación entre la conducción de los recursos humanos y compromiso laboral en colaboradores de la empresa AQUIMSA S.A.C. que laboran durante el año 2021 – 2022, es alta, de acuerdo a los resultados hallados, el rho de Spearman ( $r = 0,662$ ) y con un p valor = 0,000 lo que hace que sea significativa, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación directa y significativa entre la conducción de los recursos humanos y el compromiso laboral.

### Para la hipótesis específica 3:

**Ho.** No existe relación directa y significativa entre el régimen gerencial para el crecimiento técnico-profesional con el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. Huaura 2021.

**Ha.** Existe relación directa y significativa entre el régimen gerencial para el crecimiento técnico-profesional con el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. Huaura 2021.

Tabla 11

*Coefficiente de Correlación entre el régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal y el compromiso laboral*

			Régimen gerencial para el crecimiento profesional técnico del personal	Compromiso Laboral
<i>Rho de Spearman</i>	Régimen gerencial para el crecimiento profesional técnico del personal	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000  102	,711** ,000 102
	Compromiso Laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,711** ,000 102	1,000

En la tabla 11, se puede apreciar que el grado de correlación entre el régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal y compromiso laboral en colaboradores de la empresa AQUIMSA S.A.C. que laboran durante el año 2021 – 2022, es alta, de acuerdo a los resultados hallados, el rho de Spearman ( $r = 0,711$ ) y con un p valor = 0,000 lo que hace que sea significativa, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación directa y significativa entre el régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal y el compromiso laboral.

#### Para la hipótesis específica 4:

**Ho.** No existe relación directa y significativa entre la gestión estratégica para la retención del personal con el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. Huaura 2021.

**Ha.** Existe relación directa y significativa entre la gestión estratégica para la retención del personal con el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. Huaura 2021.

Tabla 12

*Coeficiente de Correlación entre la gestión estratégica para la retención del personal y el compromiso laboral*

			Gestión estratégica para la retención del personal	Compromiso Laboral
<i>Rho de Spearman</i>	Gestión estratégica para la retención del personal	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000	,523**  ,000 102
	Compromiso Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,523**  ,000 102	1,000

En la tabla 12, se puede apreciar que el grado de correlación entre la gestión estratégica para la retención del personal y el compromiso laboral en colaboradores de la empresa AQUIMSA S.A.C. que laboran durante el año 2021 – 2022, es alta, de acuerdo a los resultados hallados, el rho de Spearman ( $r = 0,523$ ) y con un p valor = 0,000 lo que hace que sea significativa, por lo cual se

rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación directa y significativa entre la gestión estratégica para la retención del personal y el compromiso laboral.

## **CAPITULO V. DISCUSION**

### **5.1 Discusión de resultados**

Paredes y Bustamante (2021) desarrollaron una investigación con la finalidad de “Establecer la asociación entre el desarrollo del talento humano y la satisfacción laboral en las financieras de Guayaquil”, fue una investigación cuantitativa y de diseño descriptivo correlacional, la muestra fue de 370 empleados de financieras de crédito. Los resultados de la investigación determinaron que hay una correlación positiva moderada (0.455) entre las variables de estudio, en cuanto a los niveles se determinó que el desarrollo del talento humano y la satisfacción laboral están en un nivel bajo. Se concluye finalmente que hay asociación entre las variables y que se percibe la falta de motivación en los colaboradores, la ausencia de interés por el desarrollo intelectual del personal que muestra su insatisfacción.

Intriago (2018) investigó para “Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo de competencias en una universidad de Ecuador”, estudio correlacional causal y diseño no experimental, la muestra fue de 280 estudiantes de 3 casas de estudio que se encuentran en la zona 4 de Manabí. Los resultados determinaron que el talento humano se encuentra en un nivel bajo, al igual que las dimensiones condiciones laborales e incentivos, por otro lado, las competencias generales están en un nivel moderado, pero las competencias específicas presentan un nivel bajo. Se concluyó que es necesario establecer un programa de capacitaciones, tanto para los docentes como para los estudiantes con la finalidad de desarrollar el talento humano y fortalecer las competencias específicas para el trabajo de los docentes.

Landívar (2018), Los resultados demostraron que desarrollar el talento humano influye de manera positiva en la innovación empresarial porque los colaboradores se encuentran predispuestos a poner en práctica lo aprendido en las capacitaciones, hay disposición al aprendizaje y crecimiento profesional. Se concluyó que la gestión del talento humano es una estrategia que permite desarrollar la competitividad y crear oportunidades de mejora continua, basada en los recursos humanos.

Tello (2018) Los resultados determinaron que no existe una relación lineal entre las variables compromiso laboral y satisfacción, se ratifica el criterio que las personas podrían estar insatisfechas con algunos aspectos de su trabajo, sin embargo, sentirse comprometidas puesto que el compromiso es una actitud hacia la organización. Así también se obtuvo que el compromiso alcanza el 54,57% y la satisfacción el 69,04%, de esto se desprende que el compromiso afectivo se sitúa en 65,31%. El compromiso de continuidad obtiene el 47,6% y para el compromiso normativo se alcanzó el 51,05%.

Sarmiento (2017), Los resultados evidenciaron niveles bajos para ambas variables (GTH 46% y DL 65%). Se concluyó que existe relación directa significativa débil entre las variables, lo cual se debe a la falta de interés por capacitar a los docentes y por la evaluación pertinente para mejorar los recursos humanos de la universidad.

Márquez (2021) tuvo como objetivo “Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el compromiso organizacional de una empresa peruana”, el tipo de estudio fue básico, el nivel fue explicativo, diseño no experimental, la muestra fue de 297 colaboradores. Se halló que el 81,1% de los colaboradores consideran que la gestión del talento humano es de nivel adecuado, el 79,5% de los colaboradores considera que su compromiso organizacional es de nivel adecuado. Se concluye que existe influencia significativa de la gestión del talento humano en el compromiso organizacional de los colaboradores (valor chi-cuadrado = 171,784 y valor  $p = 0,000$ ).

Sánchez (2019), planteó “Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el coaching organizacional en una financiera limeña”, el tipo de investigación fue básica o no experimental de corte transversal con un diseño

descriptivo correlacional, la población fue de 82 colaboradores, con una muestra de 68 personas. Los resultados demostraron que existe una correlación alta entre la gestión del talento humano y el coaching organizacional (0.767, con un p valor de 0.000).

Céspedes (2018) El diseño de la investigación fue no experimental correlacional transversal, siendo conformada la población 82 trabajadores y como muestra 44. Como resultado final se evidenció que sí existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, siendo la relación muy fuerte y directamente proporcional de 0.883 según la prueba estadística de Spearman. Se concluyó finalmente que el talento humano requiere de constante capacitación y motivación para que se desarrolle de forma eficaz en los trabajadores y de esta manera mejorar la productividad laboral.

González (2018), Los resultados evidenciaron que no existe una correlación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, al haberse obtenido un valor del coeficiente  $r = 0,114$ ; asimismo, se obtuvo un valor de significancia bilateral de 0,432 el cual indica que no existe correlación significativa entre las variables.

Rojas y Vílchez (2018) Los resultados demostraron que existe relación estadísticamente significativa según  $p=0,000$  entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral, además se concluyó que el desempeño laboral mejora cuando se gestiona positivamente el talento humano, es decir: el personal se encuentra satisfecho porque se cumplen sus expectativas personas y profesionales.

## **CAPITULO VI.**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1 Conclusiones**

Después de haberse hallado los resultados, se llegó a las siguientes conclusiones:

Hay correlación moderada y significativa ( $r=0,419$  y  $p = 0,000$ ) entre el desarrollo del talento humano y compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. en Huaura, 2021; así también se determinó que el nivel de desarrollo del talento humano es regular (61.8%) y el nivel de compromiso laboral es regular (59%).

Hay correlación alta y significativa ( $r= 0,622$  y  $p = 0,000$ ) entre el régimen para el ingreso laboral del empleador y el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. en Huaura, 2021; así también se halló que el nivel del régimen para el ingreso laboral del empleador es regular (71,6%).

Hay correlación alta y significativa ( $r=0,662$  y  $p=0,000$ ) entre la conducción de los recursos humanos y el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. en Huaura, 2021; así mismo se encontró un nivel regular para la conducción de los recursos humanos según el 85,3% de los colaboradores de la empresa.

Hay correlación alta y significativa ( $r= 0,711$  y  $p=0,000$ ) entre el régimen gerencial para el crecimiento profesional técnico del personal y el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. en Huaura, 2021; así también se

evidencio un nivel regular para el crecimiento profesional técnico del personal según la percepción de 69,6% de los colaboradores de la empresa.

Finamente, hay correlación moderada y significativa entre la gestión estratégica para la retención del personal y el compromiso laboral ( $r=0,523$  y  $p=0.000$ ) en la empresa AQUIMSA S.A.C. en Huaura, 2021; por otro lado, el 43,1% de los colaboradores perciben que el nivel de gestión estratégica para la retención del personal es regular.

## **5.2 Recomendaciones**

Se recomienda al Jefe del Área de Recursos Humanos realizar una entrevista con cada uno de los colaboradores de la empresa y conocer sus necesidades, opiniones respecto a la gestión administrativa, a las expectativas profesionales de crecimiento que tiene, de esta manera podrá determinar si el colaborador se encuentra comprometido o no con su trabajo.

Se recomienda a los Jefes de Área capacitarse sobre liderazgo directivo y manejo de recursos humanos, de esta manera se podrá hacer un seguimiento efectivo a los colaboradores pudiendo al mismo tiempo retroalimentarlos para seguir con sus funciones pero de forma innovadora.

Se recomienda a los responsables de la evaluación del personal para contrataciones tener en cuenta el perfil profesional o técnico requerido considerando para su incorporación laboral los criterios de selección de personal en base a sus competencias.

Se recomienda a los administradores de la empresa capacitar al personal o realizar actualizaciones permanentes que sean de beneficio para la empresa, pero al mismo tiempo para el crecimiento y compromiso laboral, esto permitirá que los colaboradores sean más eficientes ya que cuentan con los conocimientos necesarios.

Se recomienda al gerente y administrador de la empresa gestionar de forma estratégica e innovadora la formalización y retención de los colaboradores con las áreas responsables de esta forma podrá evitar el constante cambio y deserción laboral.

## REFERENCIAS

### 7.1 Fuentes bibliográficas

- Alles, M. (2004). Dirección Estratégica de recursos Humanos, Gestión por competencias. Buenos Aires: Granica.
- Arciniega, L. (2002). Compromiso organizacional. México: Trillas
- Bohlander, G. (2011). Administración de recursos humanos. México: Thomson Learning
- Carrasco, S. (2005). Metodología de la Investigación Científica, Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima, Lima, Perú: San Marcos.
- Castro Solana, A. (2010). Psicología positiva. Buenos Aires, Argentina: Pirámide
- Cortés, M. (2010). PNL & Coaching. Una visión integradora. México: PNL, 1a Edición.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. 3° Edición. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Dolan, S. y Cabrera, S. (2007). La gestión de los recursos humanos. ¿Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación? Tercera edición. México. Mc Graw Hill.
- Dzul, M. (2019). Fundamentos de la Metodología. Editorial SUV. México.
- Frías, P. (2011). Desafíos de modernización de las relaciones laborales: hacia una nueva cultura y concertación empresarial. Santiago de Chile: LOM
- Galicia, K. (2010). Compensación de personas, incentivos y otros. México. Pearson.
- Gómez, G. (2006). Control de procesos para mejorar la calidad de la enseñanza (como identificar entre lo mucho que es trivial lo poco que es crítico). México: WK Educación
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2004). Comportamiento organizacional (10ª ed.). México: Thomson.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Latinoamérica. 6ta. Edición. Mc Graw Hill.
- Klinar, R. (2007). El aprendizaje, Historias sobre la gestión de recursos humanos. Recuperado de, (<http://www.slideshare.net/suarezrp/introduccion-a-la-gestinde-recursos-humanos>).
- Lagomarsino, R. (2008). Compromiso organizacional. Revista de Antiguos Alumnos, 2 (6) p. 23-25.
- Peña T. (2006). Una introducción a la psicología. Caracas: Texto.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. México: Pearson
- Rodríguez, A. (2008). Los recursos humanos en las administraciones públicas. Madrid: Tecnos.
- William, B. y Keit, D. (2006). Administración del personal y recursos humanos. México: Mc Graw Hill

## **7.2 Fuentes hemerográficas**

- Arce, D. (2020). ¿Cómo se adaptan los Recursos Humanos en Europa? Rev. MB&A Ejecutiva. <https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/como-se-adaptan-los-recursos-humanos-en-europa>
- Cortés (2020). La gestión del talento humano en Perú 2021: ¿Cómo se enfrenta? Recursos Humanos. Vida Laboral. GeoVictoria. Work Force Management. <https://www.geovictoria.com/pe/gestion-del-talento-humano/>
- Instituto Nacional de Estadística (2020). Informe de empleo en el trimestre agosto, setiembre y octubre. <https://www.inei.gob.pe/biblioteca-virtual/boletines/informe-de-empleo/1/>
- Lozano-Correa, L. (2017). El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales Revista Escuela de Administración de Negocios, núm. 60, mayo-agosto, 2007, pp. 147-164. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20606008.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2020). Panorama Laboral de Latinoamérica y el Caribe. Nuevos Desafíos. Informe 18 de enero del 2020. [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_732198/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_732198/lang-es/index.htm)

### 7.3 Fuentes electrónicas

Céspedes (2018). Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle. [Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Pública. Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26219/cespedes\\_qv.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26219/cespedes_qv.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

González, G. (2018). Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud “San Pedro de Piura” – Perú. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración. Universidad Nacional de Piura]. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstr/handle/UNP/1517/ADM-GON-GAR-2018.pdf>

Intriago, D. (2018). Gestión del talento humano y el desarrollo de competencias profesionales en las instituciones de Educación Superior, Zona 4 – Ecuador. [Tesis para optar el grado de doctor en Ciencias Administrativas. Universidad Nacional de Ecuador]. [https://cybertesis.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/9611/Intriago\\_md.pdf](https://cybertesis.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/9611/Intriago_md.pdf)

Landívar, D. (2018). La gestión del talento humano para la innovación empresarial de la Pymes en Ecuador y sus efectos en el cambio de la matriz productiva. [Tesis para optar el grado de Maestro en Administración Económica. Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/28679/1/.pdf>

Márquez, C. (2021). Influencia de la gestión del talento humano en el compromiso organizacional de los colaboradores del Programa Voluntarios Telefónica del Perú S.A.A. [Tesis para optar el grado de doctor en Administración. Universidad Privada de Tacna].

<https://repositorio.upt.edu.pe/20.500.12969/1913/Marquez-Quinto-Carlos.pdf>

Paredes, P. y Bustamante, J. (2021). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en los bancos de Guayaquil. Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil – Ecuador.  
<https://journalacademy.net/index.php/revista/article/view/80/48>

Sánchez, A. (2019). Gestión del talento humano y coaching organizacional en los colaboradores de la Financiera Efectiva en Lima Metropolitana [Tesis para optar el grado de magister, Universidad Autónoma del Perú].  
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/1212/1/SANCHEZ%20CARBAJO%2c%20ANNETTE%20ELVIA.pdf>

Sarmiento, J. (2017). Relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central. [Tesis de maestría. Escuela Politécnica Nacional de Ecuador]:  
<http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/17091>

Tello, H. (2018). Relación del compromiso laboral con la satisfacción laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua. [Tesis para optar el grado de magister en Gestión del Talento Humano, Universidad Técnica de Ambato].  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28319/1/43%20GTH.pdf>

Rojas, R. y Vílchez, S. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, Enero. [Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión en Salud, Universidad Norbert Wiener].  
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1711/>

## **ANEXOS**

### Anexo 1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DIMENSIONES	INDICADORES
Problema general:	Objetivo general	Hipótesis general		
¿Cuáles la relación entre el desarrollo del talento humano y el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. Huaura 2021?	. Determinar la relación entre el desarrollo del talento humano y el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. Huaura 2021.	El desarrollo del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. Huaura 2021.	V1: Desarrollo del Talento Humano  Régimen para ingreso laboral del empleado	Incorporamiento laboral Criterios de elección del personal
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿Cuál es el grado de relación entre el régimen para el ingreso laboral y el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. Huaura 2021?	Determinar el grado de relación entre el régimen para el ingreso laboral y el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. Huaura 2021.	El régimen para el ingreso laboral se relaciona significativamente con el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. Huaura 2021.	Conducción de los recursos humanos  Régimen gerencial para el crecimiento profesional técnico del personal	Liderazgo en la dirección de recursos humanos Control en la dirección de recursos humanos  Capacitación y actualización del personal. Mejora de conocimiento de habilidades Desarrollo y crecimiento profesional
¿Cuál es el grado de relación entre la conducción de los recursos humanos y el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. Huaura 2021?	Determinar el grado de relación entre la conducción de los recursos humanos y el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. Huaura 2021.	La conducción de los recursos humanos se relaciona significativamente con el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. Huaura 2021.	Gestión estratégica para la retención del trabajador	Acciones estratégicas de relación con los empleados. Acciones estratégicas de búsqueda de bienestar del personal. Acciones estratégicas de reconocimiento al personal.
¿Cuál es el grado de relación entre el régimen gerencial para el crecimiento técnico profesional y el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. Huaura 2021?	Determinar el grado de relación entre el régimen gerencial para el crecimiento técnico profesional y el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. Huaura 2021.	El régimen gerencial para el crecimiento técnico profesional se relaciona significativamente con el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. Huaura 2021.		

<p>¿Cuál es el grado de relación entre la gestión estratégica para la retención del personal y el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. Huaura 2021?</p>	<p>Determinar el grado de relación entre la gestión estratégica para la retención del personal y el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. Huaura 2021</p>	<p>La gestión estratégica para la retención del personal se relaciona significativamente con el compromiso laboral en la empresa AQUIMSA S.A.C. Huaura 2021.</p>	<p>V2: Compromiso laboral</p> <p>Compromiso efectivo</p> <p>Componente de continuación</p> <p>Compromiso normativo</p>	<p>Vínculo emocional Percepción de satisfacción de las necesidades Sentido de pertenencia con la empresa</p> <p>Necesidad de trabajo en la empresa Opciones laborales Evaluación de permanencia</p> <p>Reciprocidad con la institución Apoyo especial</p>
--	---	--	--	---

**Anexo 2: Instrumentos de Evaluación**  
**Cuestionario de Desarrollo del Talento Humano**

<b>DESAROLLO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>
<b>Régimen para ingreso laboral del empleado</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
1. Selecciona y promueve de manera muy rigurosa a los nuevos empleados.			
2. Las oportunidades de empleo se ofrecen abiertamente.			
3. Cuenta con un órgano de recursos humanos que está preparada para seleccionar trabajadores de alto nivel profesional.			
4. Se preocupa por seleccionar acertadamente a las personas de acuerdo al perfil solicitado.			
5. Se exige que los candidatos tengan capacidad en la toma de decisiones.			
6. Para la selección del personal se tiene en cuenta la experiencia o capacitación.			
<b>Conducción de los recursos humanos</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
7. Los jefes de la empresa son generalmente accesibles con los trabajadores del municipio.			
8. Los jefes de la empresa son líderes capaces y tienen la voluntad de realizar bien las funciones que le corresponden.			
9. Existe una planeación estratégica y táctica en la empresa y esa planeación es compartida con los trabajadores.			
10. Las normas por seguir dentro de la empresa son apropiadas para ayudar en el buen funcionamiento de esta.			
11. El sistema de control administrativo favorece el funcionamiento de la empresa y el bienestar de todo el personal.			
12. Las órdenes e información que reciben los trabajadores de la empresa son congruentes y no tienen contradicciones.			
<b>Régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
13. La empresa destina recursos suficientes para capacitar y actualizar su personal.			
14. La capacitación que la empresa ofrece a sus empleados, es congruente con misión y objetivos; así como también con el cargo que desempeña cada uno.			
15. La empresa se preocupa por ofrecer, además de cursos de adiestramiento, otros orientados al desarrollo integral de su personal.			
16. Los jefes se preocupan por ofrecer actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicos del personal.			
17. Busca ofrecer formación para adquirir habilidades de trabajo en equipo y de relaciones interpersonales.			
18. Existe interés de los jefes de las áreas por el desarrollo y crecimiento profesional de los trabajadores.			

<b>Gestión estratégica para la retención del personal</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
19. Comunica su filosofía a los empleados y les pide sus sugerencias y opiniones.			
20. El bienestar del personal es un factor que tiene mucho peso en las decisiones de horarios, comisiones, cargos y responsabilidades de trabajo.			
21. Los trabajadores cuentan con las protecciones necesarias para desarrollar su trabajo en forma segura y saludable.			
22. Existe un incentivo compensatorio individual y colectivo por la capacidad profesional en el trabajo que muestra los empleados.			
23. Busca dar reconocimiento a la actuación profesional como elemento imprescindible para aumentar la productividad.			
24. Reconoce la capacidad del personal, encargándoles funciones donde mejor se desenvuelven.			

## Cuestionario de Compromiso Laboral

<b>COMPROMISO LABORAL</b>	<b>Siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>
<b>Compromiso afectivo</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
1. Tengo confianza plena en los valores que se práctica en esta empresa, ya que va acorde a la moral y a las buenas prácticas que realizo.			
2. Siento apego emocional por esta empresa, porque siento sus necesidades y problemas como si fueran míos.			
3. Me he integrado plenamente con la empresa, porque me inspira y motiva a desempeñarme bien en el trabajo.			
4. Estoy convencido que la empresa satisface mis necesidades profesionales y personales.			
5. Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la empresa.			
6. Estoy convencido que la empresa satisface plenamente mis necesidades como trabajador			
7. Creo que fue una decisión acertada trabajar en esta empresa porque cubre mis necesidades y demandas laborales.			
8. Me siento privilegiado de pertenecer a esta empresa porque considero que es mi segundo hogar.			
9. Esta empresa tiene un alto grado de significancia para mí, por lo que me siento ligado emocionalmente.			
10. Tengo una sensación de deuda y compromiso con la empresa porque me permite realizarme como persona y profesional.			
<b>Compromiso de continuación</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
11. Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta prestigiosa empresa.			
12. Sería duro para mí dejar esta empresa porque ya conozco mi trabajo.			
13. Cuento con diversas opciones de trabajo a fuera de esta empresa.			
14. Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo; sin embargo, no lo hago porque estoy comprometido con la empresa.			
15. Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la empresa, podría haber considerado otra opción de trabajo.			
16. Permanecer en esta empresa es una cuestión de necesidad como de deseo.			
17. Si renuncio trabajar en esta empresa muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.			
18. Tengo el apoyo necesario para realizar bien mi trabajo, por los que pienso permanecer aquí por mucho tiempo más.			
<b>Compromiso normativo</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
19. Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la empresa.			

20. Los trabajadores son leales porque la empresa les ofrece una atención adecuada			
21. Aunque resultara ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar.			
22. Esta empresa merece toda mi lealtad por acogerme profesionalmente.			
23. Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la empresa en estos momentos,			
24. Todos los trabajadores reciben algún tipo de apoyo especial de parte de la empresa si la situación lo requiere.			

### Anexo 3: Validación por juicio de expertos

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VI: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

<b>V2: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b>		<b>Pertinencia</b>		<b>Relevancia</b>		<b>Claridad</b>		<b>Observaciones</b>
<b>Nº</b>	<b>Dimensión 1: Régimen para ingreso laboral del empleado</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Selecciona y promueve de manera muy rigurosa a los nuevos empleados.	✓		✓		✓		
2	Las oportunidades de empleo se ofrecen abiertamente.	✓		✓		✓		
3	Cuenta con un órgano de recursos humanos que está preparada para seleccionar trabajadores de alto nivel profesional.	✓		✓		✓		
4	Se preocupa por seleccionar acertadamente a las personas de acuerdo al perfil solicitado.	✓		✓		✓		
5	Se exige que los candidatos tengan capacidad en la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
6	Para la selección del personal se tiene en cuenta la experiencia o capacitación.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 2: Conducción de los recursos humanos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Los jefes de la empresa son generalmente accesibles con los trabajadores del municipio.	✓		✓		✓		
8	Los jefes de la empresa son líderes capaces y tienen la voluntad de realizar bien las funciones que le corresponden.	✓		✓		✓		
9	Existe una planeación estratégica y táctica en la empresa y esa planeación es compartida con los trabajadores.	✓		✓		✓		
10	Las normas por seguir dentro de la empresa son apropiadas para ayudar en el buen funcionamiento de esta.	✓		✓		✓		
11	El sistema de control administrativo favorece el funcionamiento de la empresa y el bienestar de todo el personal.	✓		✓		✓		
12	Las órdenes e información que reciben los trabajadores de la empresa son congruentes y no tienen contradicciones.	✓		✓		✓		

<b>Dimensión 3: Régimen gerencial para el crecimiento profesional técnico del personal</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	La empresa destina recursos suficientes para capacitar y actualizar su personal.	✓		✓		✓		
14	La capacitación que la empresa ofrece a sus empleados, es congruente con misión y objetivos; así como también con el cargo que desempeña cada uno.	✓		✓		✓		
15	La empresa se preocupa por ofrecer, además de cursos de adiestramiento, otros orientados al desarrollo integral de su personal.	✓		✓		✓		
16	Los jefes se preocupan por ofrecer actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicos del personal.	✓		✓		✓		
17	Busca ofrecer formación para adquirir habilidades de trabajo en equipo y de relaciones interpersonales.	✓		✓		✓		
	Existe interés de los jefes de las áreas por el desarrollo y crecimiento profesional de los trabajadores.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 4: Gestión estratégica para la retención del personal</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
	Comunica su filosofía a los empleados y les pide sus sugerencias y opiniones.	✓		✓		✓		
	El bienestar del personal es un factor que tiene mucho peso en las decisiones de horarios, comisiones, cargos y responsabilidades de trabajo.	✓		✓		✓		
	Los trabajadores cuentan con las protecciones necesarias para desarrollar su trabajo en forma segura y saludable.	✓		✓		✓		
	Existe un incentivo compensatorio individual y colectivo por la capacidad profesional en el trabajo que muestra los empleados.	✓		✓		✓		
	Busca dar reconocimiento a la actuación profesional como elemento imprescindible para aumentar la productividad.	✓		✓		✓		
	Reconoce la capacidad del personal, encargándoles funciones donde mejor se desenvuelven.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable []      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. ~~Dr.~~ JESUS JACOBO CORONADO ESPINOZA.... DNI: 15591398

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR

HUACHO 20 DE ENERO DE 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. JESÚS J. CORONADO ESPINOZA  
REG. COLEG. 05000

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V2: COMPROMISO LABORAL**

<b>VARIABLE 1: COMPROMISO LABORAL</b>		<b>Pertinencia</b>		<b>Relevancia</b>		<b>Claridad</b>		<b>Observación</b>
<b>Nº</b>	<b>Dimensión 1: Compromiso afectivo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Tengo confianza plena en los valores que se práctica en esta empresa, ya que va acorde a la moral y a las buenas prácticas que realizo.	✓		✓		✓		
2	Siento apego emocional por esta empresa, porque siento sus necesidades y problemas como si fueran míos.	✓		✓		✓		
3	Me he integrado plenamente con la empresa, porque me inspira y motiva a desempeñarme bien en el trabajo.	✓		✓		✓		
4	Estoy convencido que la empresa satisface mis necesidades profesionales y	✓		✓		✓		
5	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la empresa.	✓		✓		✓		
6	Estoy convencido que la empresa satisface plenamente mis necesidades como trabajador	✓		✓		✓		
7	Creo que fue una decisión acertada trabajar en esta empresa porque cubre mis necesidades y demandas laborales.	✓		✓		✓		
8	Me siento privilegiado de pertenecer a esta empresa porque considero que es mi segundo hogar.	✓		✓		✓		
9	Esta empresa tiene un alto grado de significancia para mí, por lo que me siento ligado emocionalmente.	✓		✓		✓		
10	Tengo una sensación de deuda y compromiso con la empresa porque me permite realizarme como persona y profesional.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 1: Compromiso de continuación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Observación</b>
11	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta prestigiosa empresa.	✓		✓		✓		
12	Sería duro para mí dejar esta empresa porque ya conozco mi trabajo.	✓		✓		✓		
13	Cuento con diversas opciones de trabajo a fuera de esta empresa.	✓		✓		✓		

14	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo; sin embargo, no lo hago	✓		✓		✓		
15	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la empresa, podría haber considerado	✓		✓		✓		
16	Permanecer en esta empresa es una cuestión de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		
17	Si renuncio trabajar en esta empresa muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.	✓		✓		✓		
18	Tengo el apoyo necesario para realizar bien mi trabajo, por los que pienso permanecer aquí por mucho tiempo más.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 3: Compromiso normativo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Observación</b>
19	Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la empresa.	✓		✓		✓		
20	Los trabajadores son leales porque la empresa les ofrece una atención adecuada	✓		✓		✓		
21	Aunque resultara ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar.	✓		✓		✓		
22	Esta empresa merece toda mi lealtad por acogerme profesionalmente.	✓		✓		✓		
23	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la empresa en estos momentos,	✓		✓		✓		
24	Todos los trabajadores reciben algún tipo de apoyo especial de parte de la empresa si la situación lo requiere.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ JESUS JACOBO CORONADO ESPINOZA ....      DNI: 15591398 ...

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR ...

Huacho 20 de enero del 2022.



Dr. JESUS J. CORONADO ESPINOZA  
REG. COLEG. 05089

Firma del experto

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VI: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**

<b>V2: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b>		<b>Pertinencia</b>		<b>Relevancia</b>		<b>Claridad</b>		<b>Observaciones</b>
<b>Nº</b>	<b>Dimensión 1: Régimen para ingreso laboral del empleado</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Selecciona y promueve de manera muy rigurosa a los nuevos empleados.	x		x		x		
2	Las oportunidades de empleo se ofrecen abiertamente.	x		x		x		
3	Cuenta con un órgano de recursos humanos que está preparada para seleccionar trabajadores de alto nivel profesional.	x		x		x		
4	Se preocupa por seleccionar acertadamente a las personas de acuerdo al perfil solicitado.	x		x		x		
5	Se exige que los candidatos tengan capacidad en la toma de decisiones.	x		x		x		
6	Para la selección del personal se tiene en cuenta la experiencia o capacitación.	x		x		x		
	<b>Dimensión 2: Conducción de los recursos humanos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Los jefes de la empresa son generalmente accesibles con los trabajadores del municipio.	x		x		x		
8	Los jefes de la empresa son líderes capaces y tienen la voluntad de realizar bien las funciones que le corresponden.	x		x		x		
9	Existe una planeación estratégica y táctica en la empresa y esa planeación es compartida con los trabajadores.	x		x		x		
10	Las normas por seguir dentro de la empresa son apropiadas para ayudar en el buen funcionamiento de esta.	x		x		x		
11	El sistema de control administrativo favorece el funcionamiento de la empresa y el bienestar de todo el personal.	x		x		x		
12	Las órdenes e información que reciben los trabajadores de la empresa son congruentes y no tienen contradicciones.	x		x		x		

<b>Dimensión 3: Régimen gerencial para el crecimiento profesional técnico del personal</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	La empresa destina recursos suficientes para capacitar y actualizar su personal.	x		x		x		
14	La capacitación que la empresa ofrece a sus empleados, es congruente con misión y objetivos; así como también con el cargo que desempeña cada uno.	x		x		x		
15	La empresa se preocupa por ofrecer, además de cursos de adiestramiento, otros orientados al desarrollo integral de su personal.	x		x		x		
16	Los jefes se preocupan por ofrecer actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicos del personal.	x		x		x		
17	Busca ofrecer formación para adquirir habilidades de trabajo en equipo y de relaciones interpersonales.	x		x		x		
	Existe interés de los jefes de las áreas por el desarrollo y crecimiento profesional de los trabajadores.	x		x		x		
<b>Dimensión 4: Gestión estratégica para la retención del personal</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
	Comunica su filosofía a los empleados y les pide sus sugerencias y opiniones.	x		x		x		
	El bienestar del personal es un factor que tiene mucho peso en las decisiones de horarios, comisiones, cargos y responsabilidades de trabajo.	x		x		x		
	Los trabajadores cuentan con las protecciones necesarias para desarrollar su trabajo en forma segura y saludable.	x		x		x		
	Existe un incentivo compensatorio individual y colectivo por la capacidad profesional en el trabajo que muestra los empleados.	x		x		x		
	Busca dar reconocimiento a la actuación profesional como elemento imprescindible para aumentar la productividad.	x		x		x		
	Reconoce la capacidad del personal, encargándoles funciones donde mejor se desenvuelven.	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Existe suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [X]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. MÁRQUEZ VALENCIA, Policarpo Diómedes      **DNI:** 15759625

**Especialidad del validador:** Dr. En Administración

**21 de enero del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Adm. POLICARPO MÁRQUEZ VALENCIA  
CLAD. 04902  
DOCENTE

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V2: COMPROMISO LABORAL**

<b>VARIABLE 1: COMPROMISO LABORAL</b>		<b>Pertinencia</b>		<b>Relevancia</b>		<b>Claridad</b>		<b>Observación</b>
<b>Nº</b>	<b>Dimensión 1: Compromiso afectivo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Tengo confianza plena en los valores que se práctica en esta empresa, ya que va acorde a la moral y a las buenas prácticas que realizo.	x		x		x		
2	Siento apego emocional por esta empresa, porque siento sus necesidades y problemas como si fueran míos.	x		x		x		
3	Me he integrado plenamente con la empresa, porque me inspira y motiva a desempeñarme bien en el trabajo.	x		x		x		
4	Estoy convencido que la empresa satisface mis necesidades profesionales y	x		x		x		
5	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la empresa.	x		x		x		
6	Estoy convencido que la empresa satisface plenamente mis necesidades como trabajador	x		x		x		
7	Creo que fue una decisión acertada trabajar en esta empresa porque cubre mis necesidades y demandas laborales.	x		x		x		
8	Me siento privilegiado de pertenecer a esta empresa porque considero que es mi segundo hogar.	x		x		x		
9	Esta empresa tiene un alto grado de significancia para mí, por lo que me siento ligado emocionalmente.	x		x		x		
10	Tengo una sensación de deuda y compromiso con la empresa porque me permite realizarme como persona y profesional.	x		x		x		
	<b>Dimensión 1: Compromiso de continuación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Observación</b>
11	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta prestigiosa empresa.	x		x		x		
12	Sería duro para mí dejar esta empresa porque ya conozco mi trabajo.	x		x		x		
13	Cuento con diversas opciones de trabajo a fuera de esta empresa.	x		x		x		

14	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo; sin embargo, no lo hago	x		x		x		
15	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la empresa, podría haber considerado	x		x		x		
16	Permanecer en esta empresa es una cuestión de necesidad como de deseo.	x		x		x		
17	Si renuncio trabajar en esta empresa muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.	x		x		x		
18	Tengo el apoyo necesario para realizar bien mi trabajo, por los que pienso permanecer aquí por mucho tiempo más.	x		x		x		
	<b>Dimensión 3: Compromiso normativo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Observación</b>
19	Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la empresa.	x		x		x		
20	Los trabajadores son leales porque la empresa les ofrece una atención adecuada	x		x		x		
21	Aunque resultara ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar.	x		x		x		
22	Esta empresa merece toda mi lealtad por acogerme profesionalmente.	x		x		x		
23	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la empresa en estos momentos,	x		x		x		
24	Todos los trabajadores reciben algún tipo de apoyo especial de parte de la empresa si la situación lo requiere.	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Existe suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [X]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr.: MÁRQUEZ VALENCIA, Policarpo Diómedes      **DNI:** 15759625

**Especialidad del validador:** Dr. En Administración

21 de enero del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Adm. POLICARPO MÁRQUEZ VALENCIA  
CLAD. 04992  
DOCENTE

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V1: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**

<b>V2: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b>		<b>Pertinencia</b>		<b>Relevancia</b>		<b>Claridad</b>		<b>Observaciones</b>
<b>Nº</b>	<b>Dimensión 1: Régimen para ingreso laboral del empleado</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Selecciona y promueve de manera muy rigurosa a los nuevos empleados.	X		X		X		
2	Las oportunidades de empleo se ofrecen abiertamente.	X		X		X		
3	Cuenta con un órgano de recursos humanos que está preparada para seleccionar trabajadores de alto nivel profesional.	X		X		X		
4	Se preocupa por seleccionar acertadamente a las personas de acuerdo al perfil solicitado.	X		X		X		
5	Se exige que los candidatos tengan capacidad en la toma de decisiones.	X		X		X		
6	Para la selección del personal se tiene en cuenta la experiencia o capacitación.	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Conducción de los recursos humanos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Los jefes de la empresa son generalmente accesibles con los trabajadores del municipio.	X		X		X		
8	Los jefes de la empresa son líderes capaces y tienen la voluntad de realizar bien las funciones que le corresponden.	X		X		X		
9	Existe una planeación estratégica y táctica en la empresa y esa planeación es compartida con los trabajadores.	X		X		X		
10	Las normas por seguir dentro de la empresa son apropiadas para ayudar en el buen funcionamiento de esta.	X		X		X		
11	El sistema de control administrativo favorece el funcionamiento de la empresa y el bienestar de todo el personal.	X		X		X		
12	Las órdenes e información que reciben los trabajadores de la empresa son congruentes y no tienen contradicciones.	X		X		X		

<b>Dimensión 3: Régimen gerencial para el crecimiento profesional técnico del personal</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	La empresa destina recursos suficientes para capacitar y actualizar su personal.	X		X		X		
14	La capacitación que la empresa ofrece a sus empleados, es congruente con misión y objetivos; así como también con el cargo que desempeña cada uno.	X		X		X		
15	La empresa se preocupa por ofrecer, además de cursos de adiestramiento, otros orientados al desarrollo integral de su personal.	X		X		X		
16	Los jefes se preocupan por ofrecer actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicos del personal.	X		X		X		
17	Busca ofrecer formación para adquirir habilidades de trabajo en equipo y de relaciones interpersonales.	X		X		X		
18	Existe interés de los jefes de las áreas por el desarrollo y crecimiento profesional de los trabajadores.	X		X		X		
<b>Dimensión 4: Gestión estratégica para la retención del personal</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Comunica su filosofía a los empleados y les pide sus sugerencias y opiniones.	X		X		X		
20	El bienestar del personal es un factor que tiene mucho peso en las decisiones de horarios, comisiones, cargos y responsabilidades de trabajo.	X		X		X		
21	Los trabajadores cuentan con las protecciones necesarias para desarrollar su trabajo en forma segura y saludable.	X		X		X		
22	Existe un incentivo compensatorio individual y colectivo por la capacidad profesional en el trabajo que muestra los empleados.	X		X		X		
23	Busca dar reconocimiento a la actuación profesional como elemento imprescindible para aumentar la productividad.	X		X		X		
24	Reconoce la capacidad del personal, encargándoles funciones donde mejor se desenvuelven.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ X]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: FELIX GIL CARO SOTO

DNI: 32124959

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN

21 de enero del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Félix G. Caro Soto  
REGUC Nº 03702

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V2: COMPROMISO LABORAL**

<b>VARIABLE 1: COMPROMISO LABORAL</b>		<b>Pertinencia</b>		<b>Relevancia</b>		<b>Claridad</b>		<b>Observación</b>
<b>Nº</b>	<b>Dimensión 1: Compromiso afectivo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Tengo confianza plena en los valores que se práctica en esta empresa, ya que va acorde a la moral y a las buenas prácticas que realizo.	X		X		X		
2	Siento apego emocional por esta empresa, porque siento sus necesidades y problemas como si fueran míos.	X		X		X		
3	Me he integrado plenamente con la empresa, porque me inspira y motiva a desempeñarme bien en el trabajo.	X		X		X		
4	Estoy convencido que la empresa satisface mis necesidades profesionales y personales.	X		X		X		
5	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la empresa.	X		X		X		
6	Estoy convencido que la empresa satisface plenamente mis necesidades como trabajador	X		X		X		
7	Creo que fue una decisión acertada trabajar en esta empresa porque cubre mis necesidades y demandas laborales.	X		X		X		
8	Me siento privilegiado de pertenecer a esta empresa porque considero que es mi segundo hogar.	X		X		X		
9	Esta empresa tiene un alto grado de significancia para mí, por lo que me siento ligado emocionalmente.	X		X		X		
10	Tengo una sensación de deuda y compromiso con la empresa porque me permite realizarme como persona y profesional.	X		X		X		
	<b>Dimensión 1: Compromiso de continuación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Observación</b>
11	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta prestigiosa empresa.	X		X		X		
12	Sería duro para mí dejar esta empresa porque ya conozco mi trabajo.	X		X		X		
13	Cuento con diversas opciones de trabajo a fuera de esta empresa.	X		X		X X		

14	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo; sin embargo, no lo hago	X		X		X		
15	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la empresa, podría haber considerado	X		X		X		
16	Permanecer en esta empresa es una cuestión de necesidad como de deseo.	X		X		X		
17	Si renuncio trabajar en esta empresa muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.	X		X		X		
18	Tengo el apoyo necesario para realizar bien mi trabajo, por los que pienso permanecer aquí por mucho tiempo más.	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Compromiso normativo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Observación</b>
19	Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la empresa.	X		X		X		
20	Los trabajadores son leales porque la empresa les ofrece una atención adecuada	X		X		X		
21	Aunque resultara ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar.	X		X		X		
22	Esta empresa merece toda mi lealtad por acogerme profesionalmente.	X		X		X		
23	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la empresa en estos momentos,	X		X		X		
24	Todos los trabajadores reciben algún tipo de apoyo especial de parte de la empresa si la situación lo requiere.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [X]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: FELIX GIL CARO SOTO

DNI: 32124959

Especialidad del validador:      ADMINISTRACION

21 de enero del 2021



Mg. Félix G. Caro Soto  
REGUC N° 03702

Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

### Anexo 4: Confiabilidad de los Instrumentos

Nº	CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO																								Suma de ítems
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	1	1	1	2	2	1	1	2	0	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	
2	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	
3	0	1	1	1	1	1	1	2	0	0	0	1	2	1	1	1	2	1	2	1	0	1	2	0	
4	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	
5	1	1	1	2	2	1	1	2	0	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	
6	1	1	1	2	1	1	1	2	0	0	1	2	1	2	1	0	1	1	2	1	2	1	2	0	
7	0	1	1	2	2	1	1	2	0	1	2	1	0	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	
8	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	
9	1	1	1	1	2	1	1	2	0	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	0	1	2	1	
10	1	1	1	0	2	1	1	2	0	0	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	0	
11	1	1	1	2	1	1	1	2	0	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	
12	0	1	1	2	2	1	1	2	0	1	1	0	2	1	1	1	2	1	0	1	2	1	2	1	
13	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	
14	1	1	1	1	2	1	1	2	0	0	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	0	1	2	0	
15	2	1	1	0	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	
16	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	
17	0	1	1	2	1	1	1	2	0	1	1	1	1	1	1	1	2	1	0	1	2	1	2	1	
18	1	1	1	1	2	1	1	2	0	0	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	0	
19	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	0	1	2	1	
20	1	1	1	2	2	1	1	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	
Si²	0.34	0.16	0.00	0.57	0.47	0.09	0.09	0.33	0.24	0.34	0.32	0.26	0.42	0.37	0.05	0.45	0.17	0.21	0.58	0.13	0.68	0.20	0.30	0.30	
ST²																								41.52	

Σ Si²: 7.08

- K: El número de ítems
- Σ Si²: Sumatoria de las Varianzas de los ítems
- St²: La Varianza de la suma de los ítems
- α: Coeficiente de Alfa de Cronbach

24  
7.08  
41.52  
**0.87**

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Nº	CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE COMPROMISO LABORAL																								Suma de ítems	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
1	1	2	1	2	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	27	
2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	35
3	1	1	2	2	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	26	
4	1	2	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	27	
5	1	2	2	2	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	25	
6	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	15	
7	1	2	2	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	29	
8	1	1	1	2	0	1	1	1	1	0	1	0	0	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	26
9	1	2	2	2	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	28	
10	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	34	
11	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	11	
12	1	2	2	1	0	0	1	0	2	1	0	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	26	
13	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	31	
14	1	1	2	2	0	1	0	1	1	1	0	0	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	26	
15	1	2	2	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	28	
16	1	2	1	2	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	26	
17	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	14	
18	1	2	2	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	28	
19	1	2	2	2	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	24	
20	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	0	0	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	29	
Si²	0.26	0.34	0.56	0.37	0.25	0.22	0.27	0.22	0.31	0.00	0.37	0.36	0.13	0.26	0.17	0.21	0.17	0.09	0.26	0.33	0.05	0.30	0.00	0.46	ST² 36.62	

Σ Si² : 5.97

K: El número de ítems

Σ Si² : Sumatoria de las Varianzas de los ítems

St² : La Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

24

5.97

36.62

0.87

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

## Anexo 5: Base de Datos

### DESARROLLO DE TALENTO HUMANO

Régimen para ingreso laboral del empleado						Conducción de los recursos humanos						Régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal						Gestión estratégica para la retención del personal						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	1	1	1	2	2	1	1	2	0	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1
2	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1
3	0	1	1	1	1	1	1	2	0	0	0	1	2	1	1	1	2	1	2	1	0	1	2	0
4	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1
5	1	1	1	2	2	1	1	2	0	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1
6	1	1	1	2	1	1	1	2	0	0	1	2	1	2	1	0	1	1	2	1	2	1	2	0
7	0	1	1	2	2	1	1	2	0	1	2	1	0	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1
8	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0
9	1	1	1	1	2	1	1	2	0	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	0	1	2	1
10	1	1	1	0	2	1	1	2	0	0	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	0
11	1	1	1	2	1	1	1	2	0	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1
12	0	1	1	2	2	1	1	2	0	1	1	0	2	1	1	1	2	1	0	1	2	1	2	1
13	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2
14	1	1	1	1	2	1	1	2	0	0	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	0	1	2	0
15	2	1	1	0	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1
16	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1
17	0	1	1	2	1	1	1	2	0	1	1	1	1	1	1	1	2	1	0	1	2	1	2	1
18	1	1	1	1	2	1	1	2	0	0	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	0
19	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	0	1	2	1
20	1	1	1	2	2	1	1	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1
21	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0
22	0	1	1	1	1	2	1	2	0	0	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	0
23	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1
24	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1
25	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1
26	1	1	1	2	2	1	1	2	0	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	0	1	2	1
27	1	1	1	2	2	1	1	2	0	0	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	0
28	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0
29	0	1	1	2	1	1	1	2	0	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1
30	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1
31	1	1	1	2	2	1	2	2	0	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1
32	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1
33	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0
34	1	1	1	1	2	1	1	2	1	0	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	0	1	2	0
35	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1
36	1	1	1	2	2	1	1	2	0	1	0	1	1	2	2	2	1	1	0	1	2	2	2	1
37	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1
38	2	1	1	2	2	1	1	2	0	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	0	2	1
39	0	1	0	2	0	1	2	2	0	0	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	0

40	1	1	1	2	2	0	1	2	1	1	1	2	1	1	1	0	2	1	2	1	2	1	2	1	
41	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	
42	1	1	1	2	2	1	1	2	0	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	
43	1	1	1	2	2	1	1	2	0	0	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	0	1	2	1	
44	0	1	1	1	2	2	1	2	0	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	0	
45	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	
46	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	
47	1	1	1	2	1	1	1	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	
48	1	1	1	2	2	1	1	2	1	0	1	1	0	2	0	1	2	1	2	1	2	1	2	1	
49	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	
50	1	1	1	2	2	1	1	2	0	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	0	
51	0	1	1	2	2	1	1	2	0	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	
52	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	
53	1	1	1	0	2	1	1	2	0	0	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	
54	1	1	1	1	2	1	1	2	0	1	1	1	2	2	1	0	2	1	2	1	0	1	2	1	
55	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	
56	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	0	2	1	2	0	
57	0	1	1	2	2	1	1	2	0	0	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	
58	2	1	1	2	2	1	1	2	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	2	1	2	1	2	1	
59	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	
60	1	1	1	2	2	1	1	2	0	1	1	1	1	0	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1
61	1	1	1	2	2	1	1	2	0	0	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	0	
62	0	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	0	2	1	2	1	2	1	
63	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	
64	1	1	1	2	2	1	1	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	
65	1	1	1	2	1	2	1	2	0	0	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	0	1	2	1	
66	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	
67	1	1	1	2	2	1	1	2	0	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	0	1	2	0	
68	1	1	1	2	2	1	1	2	0	0	1	0	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	
69	0	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	
70	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	
71	1	1	1	2	2	1	1	2	0	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	
72	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	
73	1	1	1	2	2	2	1	2	0	0	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	0	1	2	0	
74	2	1	1	2	1	1	1	2	0	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	
75	0	1	1	2	2	1	1	2	0	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	
76	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	
77	1	1	2	1	0	1	1	2	1	0	1	1	1	2	1	1	1	0	2	1	2	1	2	1	
78	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	
79	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	
80	1	1	1	2	2	1	1	2	0	1	1	0	1	1	1	2	1	1	2	0	2	1	2	1	
81	1	2	1	2	1	1	2	2	0	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	0	2	1	2	0	
82	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	
83	0	1	1	2	2	2	1	2	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	0	1	2	1	
84	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	
85	1	1	1	1	1	0	1	2	0	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	

86	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1
87	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	0	2	2	1	2	1	2	1	1
88	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2
89	1	1	1	2	2	1	2	2	0	0	2	1	1	2	0	1	1	1	2	1	2	1	2	0
90	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0
91	0	1	1	2	2	1	1	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	2	1	2	1	1
92	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1
93	1	1	2	0	2	1	1	2	0	1	1	1	0	2	1	2	2	1	2	1	0	1	2	1
94	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0
95	1	1	1	1	2	1	1	2	0	0	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	0	1	2	1
96	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1
97	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	0
98	1	1	2	2	1	1	1	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1
99	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1
100	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2
101	0	1	1	2	2	1	1	2	0	0	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1
102	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0

COMPROMISO LABORAL																								
Compromiso afectivo										Compromiso de continuación								Compromiso normativo						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	1	2	1	2	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	
2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2
3	1	1	2	2	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	
4	1	2	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2
5	1	2	2	2	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	
6	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1
7	1	2	2	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2
8	1	1	1	2	0	1	1	1	0	1	0	0	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2
9	1	2	2	2	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2
10	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1
11	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0
12	1	2	2	1	0	0	1	0	2	1	0	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2
13	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
14	1	1	2	2	0	1	0	1	1	1	0	0	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2
15	1	2	2	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2
16	1	2	1	2	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2
17	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0
18	1	2	2	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2
19	1	2	2	2	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
20	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	0	0	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2
21	1	1	2	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2
22	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2
23	1	2	2	2	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2
24	1	2	1	2	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2
25	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1
26	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
27	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1
28	1	1	2	2	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2
29	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0
30	1	2	1	2	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2
31	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	0	1	2
32	1	2	2	2	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2
33	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2
34	1	2	1	2	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	2	0	2	1	2
35	1	2	2	1	0	1	1	1	1	1	0	0	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2
36	1	2	2	2	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2
37	1	1	1	2	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	2	2	0	1	2
38	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
39	1	2	2	2	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
40	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2

41 1 2 2 1 0 1 1 0 1 1 1 0 1 1 2 1 1 1 1 2 1 2 1 1  
 42 0 1 0 0 1 0 1 1 1 1 0 0 1 0 1 1 1 1 0 1 1 1 1 0  
 43 1 2 2 2 1 1 1 1 2 1 1 2 1 2 1 1 2 1 2 2 1 2 1 1  
 44 1 1 1 2 1 1 0 1 1 1 0 1 1 1 1 1 1 2 1 2 1 2 1 2  
 45 0 0 0 1 0 0 1 0 1 1 0 0 1 0 1 0 1 1 0 0 1 0 1 0  
 46 1 2 2 2 0 1 1 1 1 1 0 0 1 1 1 1 1 1 1 1 1 2 1 2  
 47 1 2 2 2 1 1 0 0 0 1 1 0 1 1 1 0 1 1 1 2 1 2 1 2  
 48 1 2 1 1 0 0 1 1 1 1 0 0 1 1 2 1 2 1 1 2 0 1 1 2  
 49 1 2 2 2 1 1 0 1 1 1 0 1 1 1 1 1 1 0 1 2 1 2 2 2  
 50 2 2 1 2 1 1 1 1 2 2 1 1 1 2 1 2 2 1 1 2 1 1 1 2  
 51 1 2 2 2 0 1 1 0 0 2 1 0 2 1 1 1 1 1 1 2 1 0 1 2  
 52 0 1 0 1 1 0 1 0 1 1 0 0 1 0 1 0 1 1 0 1 0 1 1 1  
 53 1 2 1 1 1 1 0 1 1 1 0 0 1 2 1 1 1 1 2 2 1 2 1 2  
 54 1 1 2 2 1 1 1 1 2 1 0 0 1 1 0 1 1 1 1 1 1 2 1 2  
 55 1 2 2 2 0 1 1 0 0 1 1 1 1 1 1 1 1 2 1 2 1 2 1 2  
 56 0 0 0 1 1 0 1 0 1 1 1 0 1 0 1 0 1 1 0 1 1 0 1 0  
 57 1 2 1 2 1 0 0 1 1 1 0 0 1 1 1 1 1 1 1 2 1 2 1 2  
 58 1 2 2 1 1 1 1 1 0 1 0 0 1 1 1 2 1 1 1 2 1 2 1 2  
 59 2 2 2 1 2 1 1 2 2 1 2 1 1 2 1 2 1 1 1 2 1 2 1 2  
 60 1 2 2 2 0 1 1 0 2 1 1 0 2 1 1 1 1 1 1 2 1 2 1 1  
 61 1 2 2 2 1 1 1 1 1 1 0 1 1 1 2 1 1 1 1 2 1 2 1 2  
 62 0 1 0 0 1 0 1 1 0 1 0 0 1 0 1 1 0 1 0 1 1 1 1 0  
 63 1 1 1 2 0 1 1 1 1 1 0 0 1 1 1 1 2 1 1 2 1 1 1 2  
 64 1 2 2 1 1 0 0 0 1 1 1 0 1 1 1 1 1 1 2 2 1 2 1 2  
 65 1 2 2 2 0 1 1 1 0 1 0 0 1 2 1 1 1 0 1 2 1 2 1 2  
 66 0 0 0 1 0 0 1 0 1 1 0 1 1 0 1 0 1 1 0 0 1 0 1 1  
 67 1 2 2 2 1 1 1 1 1 1 0 1 2 1 1 0 1 1 1 1 1 2 2 1  
 68 2 1 2 1 1 1 1 1 2 1 1 2 1 1 1 2 2 1 2 2 1 2 1 1  
 69 1 2 1 2 0 1 1 0 1 1 1 0 1 1 1 1 1 1 1 2 2 2 1 2  
 70 1 1 2 1 1 0 0 1 1 2 0 0 1 1 2 1 1 1 1 2 1 1 1 2  
 71 1 2 2 2 1 1 1 1 1 1 0 0 1 1 1 1 2 1 1 2 1 2 1 2  
 72 1 2 1 2 0 1 1 0 0 1 1 1 1 1 1 2 1 1 2 2 1 2 1 2  
 73 0 1 0 1 1 0 1 1 1 1 0 0 1 0 1 0 1 1 0 1 1 1 1 0  
 74 1 2 2 2 1 0 1 1 1 1 0 0 1 1 1 1 1 2 1 2 1 2 1 2  
 75 1 2 2 1 1 1 0 1 2 1 1 0 2 1 0 1 1 1 1 1 1 2 2 1  
 76 0 0 0 1 1 1 1 0 1 1 0 0 1 0 1 0 1 1 0 1 1 0 1 0  
 77 1 2 1 2 0 1 1 0 2 1 0 1 1 1 1 1 1 1 1 2 2 2 1 2  
 78 1 1 2 2 1 1 1 1 1 2 0 0 2 1 1 2 1 1 1 2 0 2 1 2  
 79 1 2 2 2 1 0 0 1 0 1 1 0 1 1 1 1 1 1 1 0 1 2 1 2  
 80 2 2 1 1 1 1 1 1 2 1 1 1 1 2 1 2 2 1 1 2 1 2 1 2  
 81 1 2 1 1 0 1 1 0 1 1 0 0 1 1 1 1 2 0 2 2 1 1 1 2  
 82 1 2 2 2 1 1 1 1 1 1 0 1 1 1 1 1 1 1 1 2 1 2 1 2  
 83 0 1 0 0 1 0 1 1 1 1 0 0 1 0 1 0 1 1 0 0 1 1 1 1  
 84 1 0 0 1 0 0 1 0 1 1 0 0 1 0 1 0 1 1 0 1 1 0 1 0  
 85 1 2 2 2 1 0 0 1 1 1 1 0 1 1 2 1 1 1 1 2 1 2 1 2  
 86 1 2 1 2 0 1 1 0 0 1 0 0 2 1 1 1 2 1 2 2 2 2 1 1

87	1	1	2	2	1	0	1	1	1	1	0	0	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2
88	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	0	2
89	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0
90	1	2	2	2	0	0	1	0	2	1	0	0	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2
91	1	2	1	2	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2
92	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1
93	1	2	1	2	1	0	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
94	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0
95	1	2	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2
96	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0
97	1	2	1	2	1	0	1	1	2	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	2	2	2
98	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1
99	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0
100	1	1	2	2	1	1	0	1	1	2	1	0	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2
101	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0
102	1	2	2	2	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2