

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE**  
**EMPRESAS**



**TESIS**

---

**“Gestión del talento humano y compromiso organizacional en Almacenes Altiplano S.R.L- Huánuco 2024”**

---

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORA: Caqui Tello, Rosa Milagros

ASESOR: Linares Beraún, William Giovanni

HUÁNUCO – PERÚ

2025

# U

# D

# H



### TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (  )
- Trabajo de Suficiencia Profesional (  )
- Trabajo de Investigación (  )
- Trabajo Académico (  )

### LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:

**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)**

### CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

**Área:** Ciencias Sociales

**Sub área:** Economía, Negocios

**Disciplina:** Negocios, Administración

### DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (  )
- UDH (  )
- Fondos Concursables (  )

### DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 75154774

### DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 07750878

Grado/Título: maestro en gestión pública para el desarrollo social

Código ORCID: 0000-0002- 4305-7758

### DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Blanco Tipismana, José Martín	Maestro en Gestión y Negocios, mención en Gestión de Proyectos	22474198	0000-0001-7118-719X
2	Ventura Crispín, Erica Luz	Magister en ciencias de la educación psicología educativa	42528501	0000-0002-6595-8346
3	Polino Puente, Emerson Junior	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	45867323	0000-0003-2131-8547



## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **17:00 horas del día 29 del mes de agosto del año 2025**, en el Auditorio "San Juan Pablo II" de la Facultad de Ciencias Empresariales, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Mtra. Erica Luz Ventura Crispín	<b>Presidente</b>
Mtro. Emerson Junior Polino Puente	<b>Secretario</b>
Mtro. José Martín Blanco Tipismana	<b>Vocal</b>

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 1956-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: "**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN ALMACENES ALTIPLANO S.R.L.-HUÁNUCO 2024**", presentada por la Bachiller, **CAQUI TELLO, Rosa Milagros**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola APROBADA con el calificativo cuantitativo de 13 (TRECE) y cualitativo de SUFICIENTE (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 18:00 horas del día 29 del mes de agosto del año 2025, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

  
Mtra. Erica Luz Ventura Crispín  
DNI: 42528501  
Código ORCID: 0000-0002-6595-8346  
**PRESIDENTE**

  
Mtro. Emerson Junior Polino Puente  
DNI: 45867323  
Código ORCID: 0000-0003-2131-8547  
**SECRETARIO**

  
Mtro. José Martín Blanco Tipismana  
DNI: 22474198  
Código ORCID: 0000-0001-7118-719X  
**VOCAL**



## UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: ROSA MILAGROS CAQUI TELLO, de la investigación titulada "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN ALMACENES ALTIPLANO S.R.L - HUÁNUCO 2024", con asesor(a) WILLIAM GIOVANNI LINARES BERAÚN, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 906-2024-D-FCEMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 20 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 23 de junio de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO  
D.N.I.: 47074047  
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA  
D.N.I.: 71345687  
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

## 137. Caqui Tello Rosa Milagros.docx

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>13%</b>	<b>11%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.udh.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>4</b>	<b>distancia.udh.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to uncedu</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.upci.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.unjfsc.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>



RICHARD J. SOLIS TOLEDO  
D.N.I.: 47074047  
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA  
D.N.I.: 71345687  
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

## **DEDICATORIA**

A Dios, por sus bendiciones constantes.

A mi familia, por su apoyo constante en cada peldaño que alcance de mi carrera profesional.

El esmero y la dedicación han sido ellos una pieza fundamental para mis logros.

A mis amistades, que con ellos aprendí el trabajo en equipo y desarrollamos muchos logros. Eso es gracias a todos ellos.

## **AGRADECIMIENTO**

Desde el más sincero agradecimiento a todos los que me apoyaron en este proceso. A mis profesores, por su dedicación y guía constante; sus enseñanzas han sido fundamentales para mi desarrollo académico y personal. A mis compañeros de estudios, por el apoyo y la colaboración que me brindaron, haciendo este viaje más enriquecedor.

Un agradecimiento especial a mi familia, por su amor y apoyo incondicional; su confianza en mí me ha motivado a seguir adelante, incluso en los momentos más difíciles.

Finalmente, agradezco a todas las personas que, de alguna manera, contribuyeron a la realización de esta tesis. Su ayuda ha sido invaluable.

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS .....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN .....	X
ABSTRACT.....	XI
INTRODUCCIÓN .....	XII
CAPÍTULO I.....	14
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	17
1.2.1. PROBLEMA GENERAL .....	17
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	17
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	17
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	17
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	18
1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	18
1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA .....	18
1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	18
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	18
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO .....	20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	20
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....	20

2.1.2.	ANTECEDENTES NACIONALES .....	21
2.1.3.	ANTECEDENTES LOCALES.....	23
2.2.	BASES TEÓRICAS .....	24
2.2.1.	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	24
2.2.2.	COMPROMISO ORGANIZACIONAL .....	30
2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	34
2.4.	HIPÓTESIS.....	36
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL .....	36
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECIFICAS .....	36
2.5.	VARIABLES.....	36
2.5.1.	VARIABLE 1.....	36
2.5.2.	VARIABLE 2.....	36
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	37
CAPÍTULO III.....		38
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....		38
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	38
3.1.1.	ENFOQUE .....	38
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL DE INVESTIGACIÓN .....	38
3.1.3.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	39
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA .....	39
3.2.1.	POBLACIÓN .....	39
3.2.2.	MUESTRA.....	40
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	40
3.4.	TÉCNICA PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN .....	41
CAPITULO IV.....		42
RESULTADOS.....		42

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	42
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	58
4.2.1. PRUEBA DE NORMALIDAD DE VARIABLES .....	58
CAPITULO V.....	65
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	65
5.1 DISCUSIÓN RESPECTO A LOS ANTECEDENTES.....	65
5.2 DISCUSIÓN RESPECTO A LA BASE TEÓRICA .....	66
CONCLUSIONES .....	68
RECOMENDACIONES.....	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	70
ANEXOS.....	74

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 ¿Consideras que tus conocimientos son suficientes para realizar eficazmente tus tareas diarias? .....	42
Tabla 2 ¿Consideras que tus habilidades son adecuadas para cumplir con las demandas de tu puesto? .....	43
Tabla 3 ¿Consideras que las capacitaciones recibidas han sido útiles para mejorar tu desempeño laboral? .....	44
Tabla 4 ¿Te sientes motivado por los desafíos que ofrece tu trabajo? .....	45
Tabla 5 ¿En el trabajo existe una actitud positiva entre sus colaboradores? .....	46
Tabla 6 ¿Consideras que el ambiente de trabajo es amigable y respetuoso? .....	47
Tabla 7 ¿Recibes apoyo para alcanzar tus objetivos de desarrollo profesional? .....	48
Tabla 8 ¿Consideras que se toman medidas adecuadas para prevenir riesgos laborales en tu lugar de trabajo?.....	49
Tabla 9 ¿Te sientes motivado/a por la variedad de tareas que realizas en tu día a día.....	50
Tabla 10 ¿La integración entre todos los colaboradores es adecuada en el ambiente laboral? .....	51
Tabla 11 ¿Consideras que la empresa ofrece oportunidades de desarrollo que te hacen querer quedarte?.....	52
Tabla 12 ¿Te mantendrías leal a la empresa en situaciones difíciles? .....	53
Tabla 13 ¿Te sientes obligado/a permanecer en la empresa debido a beneficios o incentivos económicos?.....	54
Tabla 14 ¿Consideras que la estabilidad laboral es un factor clave para continuar trabajando en esta empresa?.....	55
Tabla 15 ¿La compensación económica que recibes es suficiente para satisfacer tus necesidades y expectativas? .....	56
Tabla 16 ¿Crees que la empresa te ofrece suficientes opciones de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la organización? .....	57
Tabla 17 Criterios de análisis del coeficiente de correlación de Pearson .....	59
Tabla 18 La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en Almacenes Altiplano S.R.L – Huánuco 2024	

.....	60
Tabla 19 La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso afectivo en Almacenes Altiplano S.R.L – Huánuco 2024.....	61
Tabla 20 La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso afectivo en Almacenes Altiplano S.R.L – Huánuco 2024.....	62
Tabla 21 La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso continuo en Almacenes Altiplano S.R.L – Huánuco 2024 .....	63

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Consideras que tus conocimientos son suficientes para realizar eficazmente tus tareas diarias? .....	42
Figura 2 ¿Consideras que tus habilidades son adecuadas para cumplir con las demandas de tu puesto? .....	43
Figura 3 ¿Consideras que las capacitaciones recibidas han sido útiles para mejorar tu desempeño laboral? .....	44
Figura 4 ¿Te sientes motivado por los desafíos que ofrece tu trabajo?.....	45
Figura 5 ¿En el trabajo existe una actitud positiva entre sus colaboradores? .....	46
Figura 6 ¿Consideras que el ambiente de trabajo es amigable y respetuoso? .....	47
Figura 7 ¿Recibes apoyo para alcanzar tus objetivos de desarrollo profesional? .....	48
Figura 8 ¿Consideras que se toman medidas adecuadas para prevenir riesgos laborales en tu lugar de trabajo?.....	49
Figura 9 ¿Te sientes motivado/a por la variedad de tareas que realizas en tu día a día? .....	50
Figura 10 ¿La integración entre todos los colaboradores es adecuada en el ambiente laboral? .....	51
Figura 11 ¿Consideras que la empresa ofrece oportunidades de desarrollo que te hacen querer quedarte?.....	52
Figura 12 ¿Te mantendrías leal a la empresa en situaciones difíciles?.....	53
Figura 13 ¿Te sientes obligado/a permanecer en la empresa debido a beneficios o incentivos económicos? .....	54
Figura 14 ¿Consideras que la estabilidad laboral es un factor clave para continuar trabajando en esta empresa?.....	55
Figura 15 ¿La compensación económica que recibes es suficiente para satisfacer tus necesidades y expectativas? .....	56
Figura 16 ¿Crees que la empresa te ofrece suficientes opciones de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la organización? .....	57

## RESUMEN

La tesis que tuvo por objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en Almacenes Altiplano S.R.L – Huánuco 2024. Se adoptó un enfoque aplicado de carácter descriptivo-correlacional, examinando las variables tal como se manifiestan en el entorno laboral sin manipularlas. Se encuestó a 30 colaboradores mediante un instrumento de 16 ítems diseñado para captar sus percepciones sobre las políticas de recursos humanos y sus distintas dimensiones de compromiso con la empresa. Los datos se analizaron a través del coeficiente de correlación de Pearson, arrojando un valor de 0,345, lo cual refleja una asociación positiva de intensidad moderada entre ambas variables. Se concluye que cuando las estrategias de desarrollo y retención de personal se aplican de manera eficaz, se fortalece de modo significativo la implicación de los trabajadores con los objetivos organizacionales.

**Palabras claves:** Gestión, compromiso, organización, programas, capacitación.

## **ABSTRACT**

The general objective of this thesis was to determine the relationship between human talent management and organizational commitment at Almacenes Altiplano S.R.L – Huánuco 2024. A descriptive-correlational approach was adopted, examining the variables as they manifest in the work environment without manipulating them. Thirty collaborators were surveyed using a 16-item instrument designed to capture their perceptions of human resources policies and their different dimensions of commitment to the company. The data were analyzed using Pearson's correlation coefficient, yielding a value of 0.345, reflecting a positive association of moderate intensity between both variables. It is concluded that when staff development and retention strategies are applied effectively, employee engagement with organizational objectives is significantly strengthened. Therefore, it is recommended to design and implement training programs aimed at synchronizing employees' individual goals with the company's strategic priorities, in order to increase their level of engagement and promote the organization's overall performance.

**Keywords:** Management, commitment, organization, programs, training.

## INTRODUCCIÓN

La investigación titulada “Gestión del talento humano y compromiso organizacional en Almacenes Altiplano S.R.L. – Huánuco 2024” se elaboró conforme al reglamento de grados y títulos de la Universidad de Huánuco. En ella se partió de la premisa de que una gestión del talento humano bien diseñada no solo impulsa el desempeño individual, sino que también consolida el sentido de pertenencia y la lealtad de los colaboradores, factores determinantes para la competitividad y la productividad de la empresa.

El estudio se orientó a examinar cómo las prácticas de administración del personal influyeron en los niveles de compromiso organizacional. Para ello, se planteó como pregunta de investigación: ¿de qué manera la gestión del talento humano favoreció el compromiso de los trabajadores y, por ende, la estabilidad y el crecimiento de Almacenes Altiplano S.R.L.? Su relevancia quedó avalada por la necesidad de optimizar el clima laboral y elevar la eficiencia interna.

Los objetivos se formularon en dos líneas principales: primero, identificar y caracterizar las estrategias de desarrollo, capacitación y retención que aplicó la empresa durante 2024; y segundo, medir el impacto de dichas estrategias sobre el compromiso de los empleados. Se planteó la hipótesis de que una administración eficaz del talento humano genera un efecto positivo y significativo en el compromiso organizacional.

El alcance de la investigación se circunscribió a la sede de Huánuco durante el año 2024, abarcando tanto variables internas (prácticas de recursos humanos, cultura corporativa) como externas (condiciones del mercado laboral). Entre las limitaciones se registró la disponibilidad de información confidencial de la empresa y la variabilidad en la disposición de los trabajadores a participar en las encuestas.

La tesis se estructuró en cinco capítulos:

**Capítulo I:** El planteamiento del problema, donde se definieron los factores que afectan la cadena de valor y la gestión interna; a partir de ello se formularon el problema general, los específicos y los objetivos correspondientes.

**Capítulo II:** La revisión de literatura, que incluyó antecedentes

internacionales, nacionales y locales; el desarrollo del marco teórico de las variables, con sus dimensiones e indicadores; y la formulación de las hipótesis.

**Capítulo III:** En esta sección se detalla la metodología empleada en la investigación, especificando el tipo de estudio, el enfoque adoptado, el alcance y el diseño metodológico. Asimismo, se definieron claramente la población y la muestra seleccionada, sobre la cual se aplicaron encuestas para luego proceder a su análisis e interpretación.

**Capítulo IV:** Se presentó la exposición de los resultados obtenidos a partir de las respuestas de la muestra estudiada. Con base en estos resultados, se llevó a cabo la validación o rechazo de las hipótesis planteadas inicialmente.

**Capítulo V:** En este capítulo se realizó la discusión de los resultados, comparándolos con hallazgos de investigaciones previas y contrastándolos con las teorías de diversos autores. Además, se vinculó el análisis con los objetivos planteados en la investigación. Finalmente, se formularon las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio.

# **CAPÍTULO I**

## **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

Luego de la profunda crisis producto de la pandemia del COVID-19, las organizaciones pusieron foco en la forma de gestionar y revalorar el talento humano, siendo este un pilar fundamental en todo el proceso estratégico de mejora, desarrollo y competitividad de las empresas que hoy se sostienen a pesar de las crisis y también de aquellas instituciones que van emergiendo hacia una mejor perspectiva en el cumplimiento de sus objetivos, dentro del cual el compromiso organizacional es considerado como elemento fundamental.

Como resultado de sus consecuencias esenciales para fomentar las relaciones interpersonales y garantizar la realización eficaz de las tareas, el comportamiento organizacional ha evolucionado hasta convertirse en un proceso de construcción social dentro del lugar de trabajo. De ahí que los principios institucionales de toda empresa fomenten la consecución de objetivos mediante el desarrollo de relaciones cooperativas, solidarias y democráticas entre los empleados (Cáceda, 2019).

A nivel internacional, el compromiso organizacional ha sido identificado como un factor clave en la mejora del desempeño de los empleados y, por ende, en la sostenibilidad y éxito de las organizaciones (Meyer & Allen, 1997; Saks, 2006). Según Meyer y Allen (1997), el compromiso organizacional se compone de tres dimensiones fundamentales: compromiso afectivo, normativo y continuo. El compromiso afectivo está relacionado con la identificación emocional del empleado con la organización y su deseo de seguir siendo parte de ella; el compromiso normativo implica un sentido de obligación moral para permanecer en la empresa; y el compromiso continuo surge cuando el empleado considera los costos asociados con dejar la organización, tanto a nivel personal como económico.

En el contexto de la globalización, uno de los retos más importantes para las organizaciones es conservar a su personal clave. La escasa implicación

de los empleados provoca una alta rotación laboral, lo que incrementa los costos y reduce la capacidad competitiva (Bakker & Demerouti, 2014). Investigaciones de Saks (2006) y Albrecht et al. (2015) evidencian que niveles bajos de compromiso organizacional, especialmente en sus componentes afectivo y normativo, repercuten negativamente en la eficiencia y el rendimiento de las organizaciones. A esto se suman transformaciones recientes en el entorno laboral, como la digitalización y el trabajo a distancia, que obligan a las empresas a rediseñar sus enfoques de gestión del talento humano para fortalecer el compromiso de sus colaboradores (Cascio & Montealegre, 2016).

En el Perú, el compromiso organizacional ha cobrado mayor importancia en los últimos años, impulsado por el profesionalismo creciente en la gestión del talento humano dentro de las empresas. Armas y Carranza (2018) señalan que las organizaciones peruanas enfrentan retos como la alta rotación de personal y la desmotivación de los trabajadores, factores que están estrechamente vinculados a un bajo nivel de compromiso organizacional. En muchas de estas empresas, la ausencia de políticas concretas para fortalecer el compromiso afectivo, normativo y de continuidad ha derivado en una menor satisfacción laboral y en un incremento de la rotación.

Por su parte, Torres y Vásquez (2021) destacan que el compromiso afectivo es el principal factor para lograr la permanencia del personal en las empresas peruanas, ya que los trabajadores con vínculos emocionales hacia su organización tienden a mantenerse en ella. No obstante, muchas empresas en el país tienden a enfocarse únicamente en beneficios económicos y en la seguridad del empleo, dejando de lado la creación de vínculos afectivos y de fidelidad entre los colaboradores y la empresa. Esta falta de equilibrio repercute negativamente en el desempeño y la competitividad de las organizaciones peruanas en el contexto internacional.

En el caso específico de la región Huánuco, los desafíos vinculados al compromiso organizacional son especialmente notorios en el sector comercial. De acuerdo con el informe de la Cámara de Comercio de Huánuco (2022), numerosas empresas locales enfrentan serias dificultades para

conservar a su personal debido a una gestión ineficaz del compromiso laboral. La carencia de incentivos emocionales y el escaso sentido de pertenencia hacia la organización han generado un entorno de trabajo poco motivador, lo que se traduce en una elevada rotación de empleados.

Los estudios de Chávez y Meza (2023) realizados en empresas locales de Huánuco muestran que el compromiso normativo es especialmente débil, ya que los empleados no sienten una obligación moral o ética para permanecer en sus organizaciones, lo que refleja una falla en la cultura organizacional. Además, el compromiso continuo está predominantemente asociado con factores económicos, y no necesariamente con una identificación positiva con la empresa, lo que refuerza la idea de que los trabajadores permanecen en sus puestos solo por la falta de mejores oportunidades laborales en la región.

En Almacenes Altiplano S.R.L., el principal problema que se enfrenta es el bajo nivel de compromiso organizacional en sus empleados, lo que ha llevado a una alta rotación y a una disminución en el rendimiento laboral. Un análisis interno de la empresa realizado en 2024 reveló que los trabajadores presentan un bajo compromiso afectivo, es decir, no se sienten emocionalmente conectados con la organización, lo que impacta negativamente en su lealtad y disposición a contribuir más allá de sus responsabilidades básicas. Esto se debe en parte a la falta de programas efectivos de motivación y reconocimiento que fomenten un sentido de pertenencia y orgullo por formar parte de la empresa.

Por otro lado, el compromiso normativo también es débil en Almacenes Altiplano S.R.L. Los empleados no perciben una obligación ética de mantenerse en la empresa, y la cultura organizacional no fomenta valores de lealtad o responsabilidad hacia la empresa. En cuanto al compromiso continuo, aunque los trabajadores permanecen en la empresa debido a la estabilidad laboral que se ofrece, lo hacen mayormente por la falta de oportunidades laborales en la región de Huánuco, y no por un deseo genuino de contribuir al crecimiento de la organización.

Este problema afecta directamente la competitividad de Almacenes Altiplano S.R.L. en el mercado local, ya que la alta rotación de empleados y la falta de compromiso disminuyen la productividad y afectan negativamente la calidad del servicio ofrecido a los clientes. La empresa necesita implementar estrategias efectivas en la gestión del talento humano que fortalezcan el compromiso afectivo, normativo y continuo, asegurando así la retención de empleados clave y el aumento del desempeño organizacional (Meyer & Allen, 1997; Chávez & Meza, 2023).

Toda esta problemática en Altiplano, se debe a la Gestión del Talento Humano, por ejemplo la gestión interna del talento humano se refiere a todas las actividades que se realizan dentro de la organización para maximizar el rendimiento, el bienestar y el compromiso de los empleados, la gestión externa del talento humano que refiere a todas las acciones orientadas hacia el entorno externo de la organización, relacionadas con la atracción de talento y la colaboración con entidades o individuos fuera de la empresa.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

- ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en Almacenes Altiplano S.R.L – Huánuco 2024?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con el compromiso afectivo en Almacenes Altiplano S.R.L – Huánuco 2024?
- ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con el compromiso normativo en Almacenes Altiplano S.R.L – Huánuco 2024?
- ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con el compromiso continuo en Almacenes Altiplano S.R.L – Huánuco 2024?

## **1.3. OBJETIVO GENERAL**

- Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en Almacenes Altiplano S.R.L – Huánuco 2024.

## **1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano con

el compromiso afectivo en Almacenes Altiplano S.R.L – Huánuco 2024.

- Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano con el compromiso normativo en Almacenes Altiplano S.R.L – Huánuco 2024.
- Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano con el compromiso continuo en Almacenes Altiplano S.R.L – Huánuco 2024.

## **1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

Presentó aspectos específicos del tema a estudiar y teorías que aportaron en el desarrollo de la Gestión del Talento Humano y cómo se relacionó con el compromiso organizacional en ALMACENES ALTIPLANO S.R.L – Huánuco 2024. Por el cual se utilizó aspectos teóricos que ayudaron a justificar el estudio.

### **1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

Nos permitió conocer y encontrar soluciones fundamentales que nos orientaron hacia una adecuada gestión del talento humano que va ser adoptada en ALMACENES ALTIPLANO S.R.L. Al contar con esta información, podrán diseñar programas de capacitación, reconocimiento y evaluación más acertados, lo que repercute en un mejor clima laboral y en un servicio de mayor calidad; la experiencia y las recomendaciones de este estudio pueden servir de modelo para otras empresas de la zona, promoviendo prácticas más eficientes en la gestión de su gente.

### **1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

Se aplicó técnicas e instrumentos de investigación necesarias para la recaudación de datos y que midieron la gestión del talento humano y por otro lado el compromiso organizacional, para lograr el nivel de relación entre las variables estudiadas.

## **1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

Para realizar el siguiente trabajo de investigación se presentó las siguientes limitaciones como:

Disponibilidad de tiempo de los trabajadores, para poder llenar los instrumentos, que pueda ser un limitante para obtener información ya que

trabajan en atención al público.

### **1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación fue posible porque se contó con los recursos económicos y materiales que permitieron alcanzar la cima de la investigación a lo largo del tiempo, ayudará en nuevas investigaciones con la relación de las variables en mención.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES**

Pedraza (2020). En su investigación titulada: “Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior”, de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, México; El propósito principal de esta investigación fue explorar cómo las prácticas relacionadas con la gestión del personal, tales como la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y las competencias del capital humano, afectan el rendimiento en instituciones de educación superior. Para ello, se adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño explicativo, no experimental y de corte transversal. Se encuestó a un grupo de 84 directivos provenientes de entidades educativas tanto públicas como privadas. Los resultados mostraron que la competencia del capital humano y la satisfacción en el trabajo son factores clave que contribuyen significativamente al rendimiento institucional. Estas dimensiones son consideradas prácticas estratégicas dentro de la gestión del talento humano, ya que aseguran que los trabajadores posean las habilidades y conocimientos adecuados, al tiempo que los incentivan a rendir al máximo. Además, estas acciones promueven la cooperación entre equipos, fomentan el aprendizaje constante, permiten la libre expresión de ideas, reconocen el esfuerzo individual y brindan oportunidades para el desarrollo profesional. También facilita que las propuestas de los empleados sean valoradas, lo que repercute positivamente en la reputación de la institución, la mejora de los procesos educativos, la calidad en la formación de los estudiantes y el cumplimiento de las metas académicas establecidas.

Guamanquispe (2018), en su investigación titulada: “Dominio del Know How y su Impacto en el Comportamiento Organizacional de Industrias Catedral SA en Ambato “, tuvo como objetivo determinar la incidencia del comportamiento. Haciendo uso de una metodología con

un enfoque mixto (cuali-cuantitativo), El propósito principal de esta investigación fue explorar cómo las prácticas relacionadas con la gestión del personal, tales como la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y las competencias del capital humano, afectan el rendimiento en instituciones de educación superior. Para ello, se adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño explicativo, no experimental y de corte transversal. Se encuestó a un grupo de 84 directivos provenientes de entidades educativas tanto públicas como privadas. Los hallazgos revelaron que la competencia del capital humano y el nivel de satisfacción laboral son elementos fundamentales que favorecen el desempeño institucional. Estas dimensiones se identifican como prácticas estratégicas en la administración del talento humano, ya que garantizan que los colaboradores cuenten con las capacidades y conocimientos necesarios, además de motivarlos a entregar su mejor desempeño. Asimismo, estas prácticas impulsan la colaboración entre equipos, el desarrollo continuo, la expresión libre de ideas, el reconocimiento al esfuerzo y la posibilidad de crecimiento profesional. También facilitan que las propuestas de los empleados sean valoradas, lo que repercute positivamente en la reputación de la institución, la mejora de los procesos educativos, la calidad en la formación de los estudiantes y el cumplimiento de las metas académicas establecidas.

### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

Chire y Zarate (2022) ,en su estudio titulado “Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional en la empresa de servicios en Cayma, Arequipa 2022” realizado en la Universidad César Vallejo, Perú, se propuso como objetivo principal descubrir la profunda relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en una empresa de servicios ubicada en Cayma, Arequipa. La investigación se desarrolló bajo una metodología aplicada, con un enfoque cuantitativo riguroso, utilizando un diseño no experimental y de tipo transversal, con un nivel descriptivo y correlacional exhaustivo. La población estuvo conformada por 45 colaboradores de la municipalidad, a quienes se les aplicó un

cuestionario detallado que contenía 20 ítems para evaluar la gestión del talento humano, alcanzando una confiabilidad extraordinaria de 0.977, y 14 ítems para medir el compromiso organizacional, con una confiabilidad igualmente sobresaliente de 0.962, ambas cifras superando ampliamente el parámetro mínimo aceptable de 0.800. Los resultados principales demostraron una relación contundente y altamente significativa entre la gestión del talento humano y las dimensiones del compromiso afectivo, normativo y continuo. En conclusión, se demostró una valoración fuerte y positiva entre las variables, reflejada en un coeficiente de Pearson de 0.698, lo que confirma una conexión directa, sólida y relevante entre la gestión del talento y el compromiso organizacional en el contexto analizado.

Huamani y Rosado (2022), en su trabajo de investigación titulado: "Administración del Recurso Humano y su implicancia en el compromiso institucional de los trabajadores de la Municipalidad de Abancay, 2022", elaborado en la Universidad César Vallejo, Perú, Se plantea como objetivo examinar el vínculo entre la gestión del talento humano y el grado de compromiso organizacional de los servidores municipales de Abancay durante 2022. Para ello, se adoptó un enfoque cuantitativo de corte transversal, de carácter no experimental, con el propósito de identificar asociaciones entre ambas variables sin intervenir en ellas. Sobre una muestra de 95 funcionarios contratados bajo el régimen CAS, se administró un cuestionario estructurado que midió dimensiones clave de la administración de personal y el compromiso institucional. Los resultados mostraron que el 71,1 % de los encuestados obtuvo puntajes intermedios en ambas escalas, y el análisis estadístico confirmó una correlación significativa entre la gestión de recursos humanos y todas las facetas del compromiso, con un nivel de confianza del 95 % ( $p < 0,05$ ). En consecuencia, se concluye que las variaciones en las prácticas de gestión de personal se asocian de manera positiva y relevante con el nivel de implicación organizacional de los trabajadores municipales estudiados.

### **2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES**

Venancio (2022), en su tesis titulada: “La gestión del talento humano y clima organizacional del centro de salud Aparicio Pomares, 2022”, desarrollada en la Universidad de Huánuco, Perú, planteó como objetivo principal identificar cómo la administración del talento humano guarda relación con el ambiente organizacional en el Centro de Salud Aparicio Pomares 2022. La metodología implementada fue de tipo aplicada, bajo un diseño no experimental, ya que no altera los factores estudiados, sino que únicamente observar, examinar, interpretar y anticipar los hallazgos de la investigación sin intervenir ni modificar los elementos analizados; empleando un enfoque numérico, con un alcance descriptivo y de clasificación. Los datos obtenidos revelan que hay una relación entre ambas variables, es decir, la administración del talento humano y el ambiente organizacional en el centro de salud Aparicio Pomares 2022, alcanzando un coeficiente de 0.311. Esto permite afirmar que el personal de dicho establecimiento reconoce que la gestión del recurso humano tiene un impacto en el entorno organizacional, dejando en evidencia cómo se manifiesta este clima dentro de la institución.

Andrade (2021), en su tesis titulada: “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado – 2021”, realizada en la Universidad de Huánuco, Perú, tuvo como propósito determinar de qué forma la satisfacción en el trabajo se vincula con el nivel de compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial Leoncio Prado. Para ello, se empleó una metodología cuantitativa, con un enfoque descriptivo-correlacional y un diseño transversal sin manipulación de variables, utilizando la técnica de encuesta a través de un cuestionario aplicado a 52 empleados municipales. Los resultados permitieron concluir que existe una asociación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial Leoncio Prado, respaldada por un valor de significancia bilateral menor a 0.000 y un coeficiente de calificación de Pearson de  $r = 0.555$ , lo que sugiere una relación positiva de intensidad moderada.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

La gestión del talento humano es un proceso sistemático y estratégico mediante el cual una organización identifica, incorpora, impulsa y mantiene a las personas que aportan mayor valor a sus objetivos. Este proceso no solo consiste en captar personas cuyas habilidades y valores coincidan con la cultura organizacional y los requerimientos de la empresa, sino que también se refleja en acciones concretas como la selección minuciosa de personal, la evaluación continua del rendimiento, la aplicación de programas de capacitación y el diseño de ambientes laborales que fomenten el compromiso y la satisfacción de los empleados. El esencial de esta gestión es lograr que la empresa cuente con un equipo competente, motivado y alineado con los objetivos institucionales, lo que se refleja en una mayor productividad, innovación (Venancio ,2022).

De acuerdo con Vallejo (2016), esta disciplina se encarga de asegurar que una organización logre sus objetivos, lo cual requiere un diseño estructural bien definido y la coordinación eficaz del trabajo y la coordinación eficaz del trabajo colectivo. En este sentido, las empresas orientan sus esfuerzos a lograr un crecimiento sostenible, consolidar su competitividad en el mercado y mejorar de manera constante sus procesos productivos. Mientras que los individuos buscan, al integrarse a una empresa, alcanzar objetivos personales como una remuneración justa y un mejor nivel de vida. Por ello, resulta fundamental que las empresas adopten procesos de selección que permitan incorporar talento que, además de cumplir los criterios operativos y estratégicos de la organización, encuentre en su nuevo puesto las condiciones y beneficios que satisfagan sus propias aspiraciones.

Al respecto, Chiavenato (2009) sostiene que la gestión del talento humano consiste en un sistema compuesto por procedimientos flexibles e interrelacionados orientados a la captación, formación, valoración y compensación del personal. Por medio de estos procesos, las empresas buscan maximizar la colaboración conjunta de los integrantes,

aprovechando el trabajo colectivo para cumplir tanto los fines institucionales como los personales.

De igual manera, Borrero (2019) señaló que las empresas o instituciones admiten que el capital humano representa un elemento clave para alcanzar los objetivos propuestos, ya que aporta un valor diferencial a la organización y contribuye a lograr una posición ventajosa frente a la competencia; Sin embargo, el éxito final está condicionado por la selección de la estrategia de gestión adecuada. El enfoque de gestión del talento humano centrado en las capacidades de las personas facilita el logro de estos propósitos, beneficiando tanto a la entidad como a los colaboradores, quienes experimentan reconocimiento y estímulo, favoreciendo así el cumplimiento de metas individuales.

Del mismo modo, Mora (2012) sostiene que la gestión del talento humano es una estrategia clave para afrontar los retos actuales, ya que facilita el desarrollo pleno de las capacidades individuales en respuesta a las demandas del entorno laboral. En este contexto, se vuelve fundamental fomentar el crecimiento y la gestión de las competencias de los trabajadores, considerando tanto sus habilidades actuales como aquellas que puedan adquirir.

### ➤ **OBJETIVOS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Castillo (2010), señala que las personas constituyen el recurso más valioso dentro de una organización, ya que el éxito empresarial depende en gran medida de la capacidad para optimizar el rendimiento del capital humano, lo cual asegura el crecimiento, la estabilidad y la continuidad de la empresa. En este sentido, la gestión del talento humano se presenta como una necesidad que exige la implicación activa de todos los miembros de la organización ya sean empleados, funcionarios o personal en general para lograr tanto las metas institucionales como las personales. El impacto de un trabajador puede ser positivo o negativo para la entidad, dependiendo de cómo sea percibido por su empleador. Por ello, dentro de la administración del personal, resulta crucial fomentar la productividad laboral, establecer condiciones adecuadas

para los colaboradores y delimitar con claridad las responsabilidades de cada puesto.

Chiavenato (2017) destaca que los individuos representan el activo más importante dentro de una organización, por lo que es crucial que las empresas reconozcan la importancia de sus colaboradores y les brinden la atención adecuada. Para generar valor dentro de la organización, es esencial promover una mayor eficiencia institucional, apoyar el cumplimiento de los objetivos y metas empresariales, así como facilitar la realización de su misión institucional; fortalecer la competitividad empresarial; dotar a la organización de personal capacitado y motivado; fomentar el desarrollo personal y profesional, así como la satisfacción en el entorno laboral; promover y sostener un ambiente de trabajo saludable; gestionar y liderar procesos de transformación; y establecer principios éticos y conductas socialmente responsables, factores que permiten consolidar la excelencia organizacional y el trabajo en equipo.

**Objetivos de la organización:** Las organizaciones se plantean diversas metas para mantener su vitalidad y avanzar con solidez. Entre los principales objetivos organizacionales se encuentran la capacidad de mantenerse en el tiempo, mantener un crecimiento sostenido y garantizar la rentabilidad. Otro objetivo fundamental es fortalecer o ampliar su participación en el mercado, ya sea consolidando su presencia en los espacios actuales o incursionando en nuevos nichos y atrayendo más clientes. Además, las empresas cuidan cuidadosamente su reputación institucional para ganar la confianza de sus públicos y destacar frente a la competencia (Castillo, 2010).

**Objetivos individuales:** En cuanto a los objetivos individuales, cada trabajador busca alcanzar metas personales que reflejan sus propias necesidades y aspiraciones. Algunos de los más comunes incluyen recibir una remuneración equitativa y acceder a mejores beneficios. Para muchos, disponer de oportunidades de desarrollo profesional y ser escuchados dentro de la organización fortalece su sentido de pertenencia. Asimismo, tener autonomía, contar con un

liderazgo inspirador y mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal son factores clave que impulsan su compromiso y rendimiento (Castillo ,2010).

### ➤ **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SUS PROCESOS**

Este proceso se inicia con la identificación y planificación de las necesidades de personal, seguido por la captación y selección de candidatos cuyas competencias y proyección se ajusten a los objetivos organizacionales. Luego, se impulsa su desarrollo a través de programas de capacitación continua y oportunidades de crecimiento interno, mientras se realiza una evaluación constante de su rendimiento para asegurar su progreso. A la par, se procura establecer un entorno laboral que estimule el compromiso y la satisfacción de los empleados, lo que favorece su permanencia en la organización, en conjunto, estas acciones permiten a la empresa maximizar el valor de su capital humano y obtener una ventaja competitiva sostenible y un desempeño eficiente a largo plazo (Chiavenato ,2015).

Según Chiavenato (2015) expone los siguientes procesos:

- Admisión de personas: Consiste en el procedimiento para integrar o contratar empleados; abarca la captación y selección de candidatos, tarea que recae en profesionales como psicólogos, sociólogos, entre otros.
- Aplicación de personas: Planifica las tareas que deben ejecutar los colaboradores en la organización; orienta y supervisa sus acciones. En este proceso se estructura, coordina, evalúa y examina cada puesto, con el objetivo de identificar talento y verificar el cumplimiento de responsabilidades (a cargo de especialistas como estadísticos, analistas de puestos y remuneraciones).
- Compensación de las personas: Este mecanismo motiva a los empleados y responde a sus verdaderas expectativas. Incluye incentivos, compensaciones, prestaciones y programas de bienestar social (gestionados por trabajadores sociales, expertos en bienestar y programas afines).

- **Mantenimiento de personas:** Este procedimiento impulsa y favorece el desarrollo profesional y personal; promueve la capacitación constante, fomenta el perfeccionamiento de habilidades, brinda acceso a proyectos novedosos, oportunidades de crecimiento profesional, estrategias de comunicación y procesos de integración (a cargo de especialistas en capacitación, instructores y comunicadores).
- **Evaluación de personas:** En este ámbito se supervisa y verifica el desempeño laboral, así como el logro de los objetivos establecidos. Se fundamenta en registros y sistemas de información sobre resultados (a cargo de asistentes administrativos y especialistas en disciplina).

➤ **FASES DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

La gestión del talento humano se desarrolla a través de varias fases interrelacionadas que permiten administrar de manera efectiva el capital humano dentro de una organización. Estas etapas comienzan con la planificación estratégica para definir las necesidades y objetivos relacionados con el personal. Luego, se avanza hacia la atracción y selección de candidatos que mejor se ajustan a los perfiles requeridos. Posteriormente, el proceso de incorporación facilita la integración del nuevo colaborador al ambiente laboral y la cultura organizacional. Se promueve el desarrollo continuo mediante capacitaciones y evaluaciones de desempeño que permiten identificar áreas de mejora y potencializar habilidades. (Chiavenato ,2015).

Se implementan acciones para retener el talento, asegurando su compromiso y bienestar, y se gestiona adecuadamente la salida del empleado cuando llega el momento, procurando una transición ordenada. Estas fases, cuando se ejecutan de forma coordinada, garantizan que la organización cuente con un equipo competente, motivado y alineado con sus metas, favoreciendo así su crecimiento y sostenibilidad a largo plazo (Chiavenato ,2015).

Según Chiavenato (2015) expone los siguientes procesos:

- **Admisión de personas:** Consiste en el procedimiento para integrar

o contratar empleados; abarca la captación y selección de candidatos, tarea que recae en profesionales como psicólogos, sociólogos, entre otros.

- **Aplicación de personas:** Planifica las tareas que deben ejecutar los colaboradores en la organización; orienta y supervisa sus acciones. En este proceso se estructura, coordina, evalúa y examina cada puesto, con el objetivo de identificar talento y verificar el cumplimiento de responsabilidades (a cargo de especialistas como estadísticos, analistas de puestos y remuneraciones).
- **Compensación de las personas:** Este mecanismo motiva a los empleados y responde a sus verdaderas expectativas. Incluye incentivos, compensaciones, prestaciones y programas de bienestar social (gestionados por trabajadores sociales, expertos en bienestar y programas afines).
- **Mantenimiento de personas:** Este procedimiento impulsa y favorece el desarrollo profesional y personal; promueve la capacitación constante, fomenta el perfeccionamiento de habilidades, brinda acceso a proyectos novedosos, oportunidades de crecimiento profesional, estrategias de comunicación y procesos de integración (a cargo de especialistas en capacitación, instructores y comunicadores).
- **Evaluación de personas:** En este ámbito se supervisa y verifica el desempeño laboral, así como el logro de los objetivos establecidos. Se fundamenta en registros y sistemas de información sobre resultados (a cargo de asistentes administrativos y especialistas en disciplina).

## **DIMENSIONES**

### **a) GESTIÓN INTERNA:**

De acuerdo con Chire y Zárata (2022), la gestión interna comprende el diseño integral del equipo de trabajo, proporcionando herramientas de índole cognitiva que impulsen incrementos en la eficiencia y rendimiento organizacional.

Según Ulrich (2021), esta dimensión abarca todos los elementos

vinculados a la estructura del personal sus competencias, saberes, actitudes y motivaciones los cuales actúan como termómetros para orientar la dirección y desarrollo del capital humano en cualquier institución.

**b) GESTIÓN EXTERNA:**

Primero, Veloz et al. (2020) describen la gestión externa como el ámbito centrado en las personas que ingresan, son seleccionadas y permanecen en la organización, evaluando diversos factores que determinan su integración y continuidad, y que repercuten directamente en el clima laboral.

Segundo, Chiavenato (2017) amplía este concepto señalando que la dimensión externa engloba todo lo que rodea el ambiente de trabajo, enfocándose en estrategias de retención, formación y elección de colaboradores que contribuyan al desarrollo sostenido de la entidad.

**2.2.2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL:**

El compromiso organizacional se entiende como la conexión emocional y el grado de implicación que los trabajadores tienen con su lugar de trabajo, lo cual impacta de manera directa en su motivación, rendimiento y permanencia dentro de la empresa. Este compromiso se forma a partir de factores personales como la coincidencia entre los valores individuales y los de la organización y aspectos institucionales, como la cultura organizacional sólida, normas equitativas, reconocimiento continuo y oportunidades de crecimiento profesional. En este proceso, el liderazgo juega un papel fundamental al promover un entorno que estimule e inspire a los colaboradores, mientras que el área de recursos humanos se encarga de implementar estrategias que fortalezcan dicho compromiso, tal como programas de reconocimiento, planes de desarrollo profesional y espacios de participación (Chiavenato, 2015).

Por su parte, Alles (2017) considera que el compromiso organizacional es la capacidad del individuo para sumir como propios los objetivos institucionales, cumpliendo con responsabilidad tanto sus funciones personales como laborales. Este compromiso implica apoyar

y ejecutar decisiones alineadas con las metas compartidas, así como anticiparse a posibles dificultades y actuar en coherencia con los valores de la organización.

Asimismo, Allen y Mayer (1997) describen el compromiso organizacional como un estado psicológico que representa el vínculo entre el trabajador y la institución para la que presta sus servicios (p.11)

De igual modo, Arias (2001, citado en Edel, García & Casiano, 2007) lo interpreta como la intensidad de identificación y participación de la persona en las actividades de su institución, señalando que cuanto mayor es esa identificación, más sólido es el vínculo que asegura la continuidad en el puesto (p. 11).

Tercero, Robbins y Coulter (2010) distinguen el compromiso organizacional de la implicación con las tareas específicas: el primero se refiere al nivel de apego emocional y de afinidad que un trabajador siente hacia la empresa y sus objetivos, deseando permanecer vinculado a largo plazo (p. 452), mientras que la participación laboral alude únicamente al grado de interés y dedicación en las funciones diarias.

Cuarto, López (2013) sintetiza el compromiso organizacional en tres dimensiones interrelacionadas: la aceptación de la misión y los valores institucionales; la disposición para invertir esfuerzo sostenido en favor del desarrollo organizativo; y la voluntad de conservar el vínculo laboral, evidenciando así un arraigo afectivo con la entidad.

- **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SUS DIMENSIONES:**

El compromiso organizacional hace referencia al lazo psicológico y emocional que une al trabajador con su organización, el cual influye en su voluntad de continuar en ella y aportar activamente a su desarrollo (Chiavenato, 2015).

Por su parte, Bayona et al. (2000) definen el compromiso organizacional como una constructo psicológico de naturaleza compleja, que va más allá de la simple coincidencia entre actitudes y conductas. Este estado interno se compone de tres dimensiones principales: el compromiso afectivo, que se relaciona con el sentimiento de apego y pertenencia hacia la organización; el compromiso de continuidad, que

surge de la evaluación de los costos asociados a dejar la empresa; y el compromiso de continuidad, que surge de la evaluación de los costos asociados a dejar la empresa; y el compromiso normativo, que se basa en un sentido de obligación moral de permanecer en ella.

Cada uno de estos elementos ejerce una influencia particular sobre la conducta laboral y el vínculo del individuo con la institución:

#### **a) COMPROMISO AFECTIVO**

Primero, Meller y Allen (1991) definen el compromiso afectivo como el lazo emocional que se establece cuando el trabajador experimenta gratificación de sus necesidades psicológicas básicas a través de su relación con la organización. Este vínculo resulta de vivencias que refuerzan el sentido de pertenencia y la identificación personal con la misión corporativa.

Segundo, Chauhan et al. (2022) aportan que el compromiso afectivo representa esa conexión genuina que el empleado forja con la empresa, caracterizada por un alto grado de identificación e involucramiento. Según estos autores, es precisamente esta dimensión la que recibe mayor atención investigativa, puesto que constituye el motor principal de la motivación intrínseca y del apoyo voluntario a los proyectos organizacionales.

Tercero, Nguyen et al. (2020) sostienen que el compromiso afectivo implica interiorizar los valores y objetivos de la entidad como propios, lo cual se traduce en una contribución activa al logro de las metas colectivas. En este sentido, el colaborador no sólo cumple con sus tareas por obligación, sino que siente un auténtico impulso por impulsar el crecimiento y la reputación de su organización.

#### **b) COMPROMISO DE CONTINUIDAD**

Meyer y Allen (1991) describen el compromiso de continuidad como la percepción de costes asociados a la permanencia en la organización; esto implica que el colaborador valora el esfuerzo y la inversión personal requeridos para mantenerse en el puesto, aun cuando

podría adquirir competencias transferibles a otros empleos. Para estos autores, la disposición a proseguir en la entidad se basa en la evaluación consciente de las ventajas y sacrificios implicados en el cambio de trabajo.

Yalçın et al. (2021) aportan que este tipo de compromiso emerge cuando los profesionales consideran que han invertido recursos tiempo, formación o redes de contacto cuya cancelación resultaría costosa al abandonar la institución. De forma complementaria, Afshari et al. (2020) señalan que la conciencia de pérdidas potenciales económicas, emocionales o de desarrollo profesional refuerza la decisión de permanecer, pues el colaborador reconoce que su salida implicaría renunciar a beneficios concretos y a oportunidades específicas otorgadas por la organización.

Torres (2012) subraya que el compromiso de continuidad puede fortalecerse mediante acciones puntuales, como planes de carrera personalizados o incentivos sobredimensionados a largo plazo, que incrementen el coste percibido de la desvinculación. En su opinión, toda intervención que aumente la sensación de valor residual en la organización, por ejemplo, fondos de capacitación interna o bonificaciones escalonadas por antigüedad contribuye a consolidar la lealtad del colaborador.

### **c) COMPROMISO NORMATIVO**

Desde un enfoque organizacional, el compromiso normativo se define como la obligación moral que percibe el trabajador para permanecer en la empresa, motivado por un sentido ético de correspondencia hacia la institución que le ha brindado beneficios o apoyo. Meyer (1991) plantea que este tipo de compromiso se basa en un principio moral, en el cual el individuo siente que debe continuar en la organización por lealtad y por la responsabilidad de alcanzar los objetivos establecidos. Esta forma de compromiso se diferencia del afectivo y del de continuidad, pues su raíz no está en el apego emocional ni en la necesidad, sino en el deber ético.

Por su parte, Yalçın et al. (2021) consideran al compromiso normativo como la tercera dimensión del compromiso organizacional, enfatizando que surge cuando los trabajadores valoran a la empresa y asumen una actitud de integridad frente a ella. Esta percepción genera una permanencia voluntaria basada en la coherencia personal y profesional, contribuyendo a la estabilidad de la relación laboral.

En la misma línea, Afshari et al. (2020) destacan que el compromiso normativo tiene un componente emocional que se construye sobre la percepción de lealtad y reciprocidad hacia la entidad. Desde esta óptica, la decisión de continuar en la organización está fuertemente relacionada con la experiencia vivida dentro de la empresa, así como con la convicción de que se debe retribuir los beneficios obtenidos. De acuerdo con Torres (2012), este tipo de compromiso no solo se basa en la moral individual, sino también en la necesidad interna del trabajador de responder con fidelidad a la institución que lo ha acogido.

### **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

- 1. Capacitaciones:** las capacitaciones son procesos intensivos de enseñanza y aprendizaje orientados a metas concretas, cuyo propósito es fortalecer en poco tiempo los conocimientos y destrezas de los empleados, mejorando así su rendimiento y su capacidad de adaptación a las nuevas demandas del entorno laboral (Gutiérrez, 2015).
- 2. Clima laboral:** el clima laboral se refiere a la percepción colectiva que tiene los empleados sobre su entorno de trabajo, incluyendo aspectos relacionados con la comunicación, las relaciones interpersonales y la estructura organizacional. Esta percepción influye directamente en su actitud, motivación y nivel de compromiso con la institución (Gutiérrez, 2015).
- 3. Compromiso organizacional:** el compromiso organizacional representa la relación psicológica y profesional que vincula al empleado con su empresa, reflejándose en su voluntad de continuar

en ella, desempeñar sus funciones de manera eficiente y alinearse con los objetivos estratégicos. Este compromiso es clave para conservar el talento humano y mantener la estabilidad interna (Gutiérrez, 2015).

- 4. Compromiso:** puede entenderse como una implicación activa del individuo hacia una causa, función o institución, que se manifiesta en conductas constantes y actitudes positivas enfocadas en lograr metas comunes. Esta conexión se basa en la identificación con valores compartidos y en el deseo de actuar conforme a ellos (Gutiérrez, 2015).
- 5. Desarrollo profesional:** el desarrollo profesional es un proceso gradual mediante el cual el trabajador mejora sus capacidades, asume nuevas funciones y fortalece su trayectoria dentro de la organización, consolidando así su crecimiento laboral (Gutiérrez, 2015).
- 6. Gestión:** la gestión se define como un proceso sistemático y permanente que abarca la organización, planificación, ejecución y supervisión de diversas acciones, con el fin de utilizar de manera eficaz los recursos empresariales. Este proceso facilita el cumplimiento de los objetivos institucionales de forma eficiente y sostenible, integrando funciones administrativas y decisiones estratégicas en todos los niveles organizacionales (Gutiérrez, 2015).
- 7. Motivación:** la motivación es la fuerza interna que impulsa al individuo a esforzarse de manera constante para alcanzar sus metas personales, en consonancia con los fines de la organización (Gutiérrez, 2015).
- 8. Riesgo laboral:** Los riesgos laborales comprenden aquellas condiciones o factores presentes en el entorno o en las actividades del puesto de trabajo que pueden poner en peligro la salud o integridad física y mental del trabajador. Su adecuada identificación y control es fundamental para preservar el bienestar organizacional (Gutiérrez, 2015).

## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

- La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en Almacenes Altiplano S.R.L – Huánuco 2024.
- La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en Almacenes Altiplano S.R.L – Huánuco 2024.

### **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

- La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso afectivo en Almacenes Altiplano S.R.L – Huánuco 2024.
- La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso normativo en Almacenes Altiplano S.R.L – Huánuco 2024.
- La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso continuo en Almacenes Altiplano S.R.L – Huánuco 2024.

## **2.5. VARIABLES**

### **2.5.1. VARIABLE 1**

Gestión del talento humano

Dimensiones:

- Gestión Interna
- Gestión Externa

### **2.5.2. VARIABLE 2**

Compromiso Organizacional

Dimensiones:

- Compromiso Afectivo
- Compromiso Normativo
- Compromiso Continuo

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<b>Gestión del talento humano</b>	Gestión Interna	Conocimientos	¿Consideras que tus conocimientos son suficientes para realizar eficazmente tus tareas diarias?
		Habilidades	¿Consideras que tus habilidades son adecuadas para cumplir con las demandas de tu puesto?
		Capacitaciones	¿Consideras que las capacitaciones recibidas han sido útiles para mejorar tu desempeño laboral?
		Motivaciones	¿Te sientes motivado por los desafíos que ofrece tu trabajo?
		Actitud	¿En el trabajo existe una actitud positiva entre sus colaboradores?
	Gestión Externa	Clima laboral	¿Consideras que el ambiente de trabajo es amigable y respetuoso?
		Desarrollo profesional	¿Recibes apoyo para alcanzar tus objetivos de desarrollo profesional?
		Riesgo laboral	¿Consideras que se toman medidas adecuadas para prevenir riesgos laborales en tu lugar de trabajo?
Estimulación		¿Te sientes motivado/a por la variedad de tareas que realizas en tu día a día?	
<b>Compromiso Organizacional</b>	Compromiso Afectivo	Integración	¿La integración entre todos los colaboradores es adecuada en el ambiente laboral?
		Sentido de permanencia	¿Consideras que la empresa ofrece oportunidades de desarrollo que te hacen querer quedarte?
	Compromiso Normativo	Lealtad	¿Te mantendrías leal a la empresa en situaciones difíciles?
		Obligación de permanencia	¿Te sientes obligado/a permanecer en la empresa debido a beneficios o incentivos económicos?
	Compromiso Continuo	Permanencia	¿Consideras que la estabilidad laboral es un factor clave para continuar trabajando en esta empresa?
		Interés económico	¿La compensación económica que recibes es suficiente para satisfacer tus necesidades y expectativas?
		Opciones	¿Crees que la empresa te ofrece suficientes opciones de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la organización?

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Varios autores, han escrito sobre los distintos métodos de estudio. Dado que la tesis empleará el conocimiento para abordar estas cuestiones, se establece que la presente fue aplicada. Según Hernández Sampieri et al. (2014), la investigación aplicada tiene como propósito principal la aplicación inmediata de los conocimientos obtenidos en la solución de problemas específicos de la vida cotidiana o de un área en particular. Es decir, buscó resultados prácticos que se implementaron directamente, diferenciándose de la investigación pura o básica, que está más orientada hacia la generación de teorías y conocimiento abstracto.

##### **3.1.1. ENFOQUE**

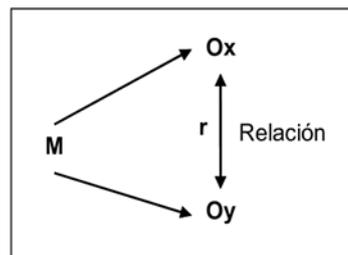
De acuerdo con Hernández et al. (2018), esta investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, ya que se requirió recolectar y analizar datos numéricos vinculados a las dimensiones de cada una de las variables consideradas. Las hipótesis fueron formuladas antes del proceso de recolección y análisis, siendo este sustentado en procedimientos de medición estandarizados que permitieron obtener resultados objetivos y verificables.

##### **3.1.2. ALCANCE O NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

El estudio se situó en un nivel descriptivo-correlacional, pues se procuró describir con precisión las características relevantes de los fenómenos observados, así como establecer asociaciones entre las variables involucradas. Conforme a lo expuesto por Hernández et al. (2014), este tipo de investigación permitió identificar tendencias y relaciones predecibles entre variables dentro de una población específica, sin asumir necesariamente una relación de causa-efecto. Así mismo, según Sampieri (2018) existirá una asociación o dependencia entre ambas variables que están analizándose en la investigación.

### 3.1.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo a Hernández et al (2018) la investigación se enmarcó en un diseño no experimental de tipo transversal, ya que estos estudios se realizaron sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos, en un momento determinado, tal y cual se han presentado en su temporalidad. El diseño se puede esquematizar de la siguiente manera:



Dónde:

M: Muestra.

Ox: Información de la variable Gestión del talento humano. Oy: Información de la variable Compromiso organizacional.

r: Relación que existe entre las variables.

## 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.2.1. POBLACIÓN

Según lo señalado por Hernández et al. (2018), la población se entendió como el conjunto total de unidades ya sean personas u objetos que comparten determinadas características y sobre las cuales se pretendió obtener información en el desarrollo de la investigación. Bajo esta premisa, la población del presente estudio estuvo conformada por el total de trabajadores pertenecientes a la organización seleccionada, quienes representaron el universo de análisis en el que se centraron los objetivos y las variables planteadas.

<b>Administración</b>	<b>4</b>
<b>Servicio</b>	<b>6</b>
<b>Logística</b>	<b>4</b>
<b>Almacenamiento</b>	<b>6</b>
<b>Ventas</b>	<b>10</b>

Los almacenes altiplano S.R.L a investigar cuenta con 30 trabajadores en el presente periodo.

### **3.2.2. MUESTRA**

De acuerdo con lo propuesto por Hernández et al. (2018), una muestra se define como una porción representativa de la población total, seleccionada con el propósito de facilitar el análisis del fenómeno investigado. En el marco de esta investigación, se optó por una muestra no probabilística, de tipo intencional censal, debido a que se tuvo acceso directo y completo a todos los trabajadores de la entidad, lo cual permitió aplicar los instrumentos de recolección de datos a la totalidad de ellos. En este caso, la muestra estuvo conformada por 30 trabajadores, quienes reunieron las condiciones necesarias para aportar información relevante conforme a los objetivos del estudio.

### **3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

En el contexto de esta investigación, los procedimientos de recopilación de información se definieron como el conjunto de estrategias empleadas para obtener datos representativos de la muestra seleccionada. Se eligió como técnica principal la encuesta, y como herramienta de aplicación el cuestionario estructurado.

#### **Técnica:Encuesta**

De acuerdo con Fernández y Esteban (2005), la encuesta consiste en un procedimiento sistemático mediante el cual, a partir de un cuestionario, se captura información de una sección transversal de la población. Su propósito es recoger de manera ordenada y rigurosa las percepciones o hechos de los participantes, de modo que sirvan para contrastar hipótesis o proponer soluciones a problemáticas específicas.

#### **Instrumento:Cuestionario**

Como señalan Arribas (2004), el cuestionario es el medio que facilita el intercambio de preguntas y respuestas con los sujetos de estudio. Puede administrarse de manera presencial, por correo o en línea, de forma individual

o grupal, y está diseñado para garantizar la uniformidad en la recolección de datos, asegurando que se aborden de manera coherente los objetivos de la investigación.

#### **3.4. TÉCNICA PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN**

Según Tamayo (2007), nos dice que: una vez recopilados los datos para este fin, deben ser procesados, es decir, procesados matemáticamente, ya que el procesamiento cuantitativo y estadístico permitirá extraer conclusiones (p.187).

Dicha información será procesada a nivel estadístico, teniendo en cuenta el programa SPSS versión 25, para cumplir con los objetivos del estudio.

## CAPITULO IV RESULTADOS

### 4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

**Tabla 1**

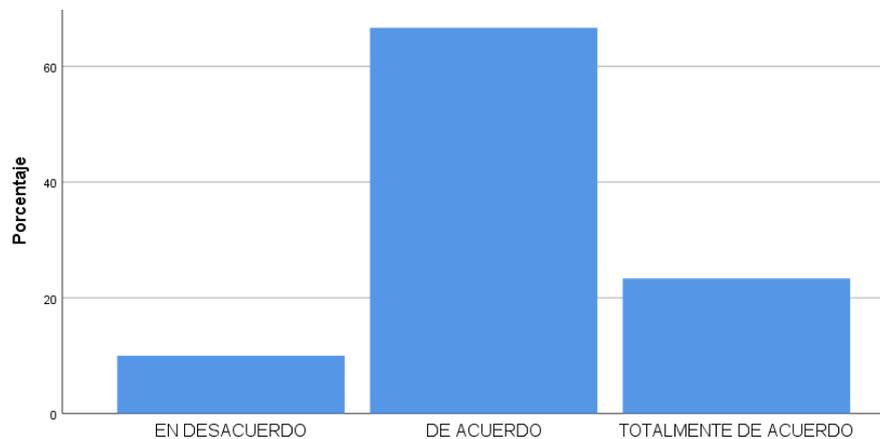
*¿Consideras que tus conocimientos son suficientes para realizar eficazmente tus tareas diarias?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	3	10,0	10,0	10,0
	DE ACUERDO	20	66,7	66,7	76,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

**Figura 1**

*¿Consideras que tus conocimientos son suficientes para realizar eficazmente tus tareas diarias?*



Nota: Tabla 1

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Este cuadro representa las percepciones de los empleados de Altiplano sobre si consideran que sus conocimientos son suficientes para realizar eficazmente sus tareas diarias. La mayoría de los empleados (66.7%) están “de acuerdo” en que sus conocimientos son suficientes, lo que indica una percepción positiva generalizada en relación a la preparación para cumplir con sus tareas diarias. Esto sugiere que la capacitación o experiencia actual de los empleados es adecuada para la mayoría. Además, el 23.3% de los empleados respondió “totalmente de acuerdo”, reforzando la idea de que una proporción significativa de empleados no solo considera sus conocimientos adecuados, sino que también muestra alta seguridad en su capacidad. Un pequeño grupo (10%) está “en desacuerdo”, lo cual podría señalar la necesidad de identificar

y atender algunas áreas específicas de capacitación o refuerzo de conocimientos. El porcentaje acumulado de 76.7% para los que están “de acuerdo” o “totalmente de acuerdo” muestra una tendencia positiva en la autopercepción de los conocimientos, lo que podría repercutir favorablemente en el desempeño general y en la eficiencia operativa de la empresa. Los resultados son positivos, ya que la mayoría de los empleados perciben que tienen los conocimientos necesarios para realizar eficazmente sus tareas diarias. Sin embargo, el grupo en desacuerdo (10%) podría beneficiarse de intervenciones como programas de capacitación o formación específicos, para asegurar que todos los empleados tengan el mismo nivel de confianza y competencia en sus roles.

**Tabla 2**

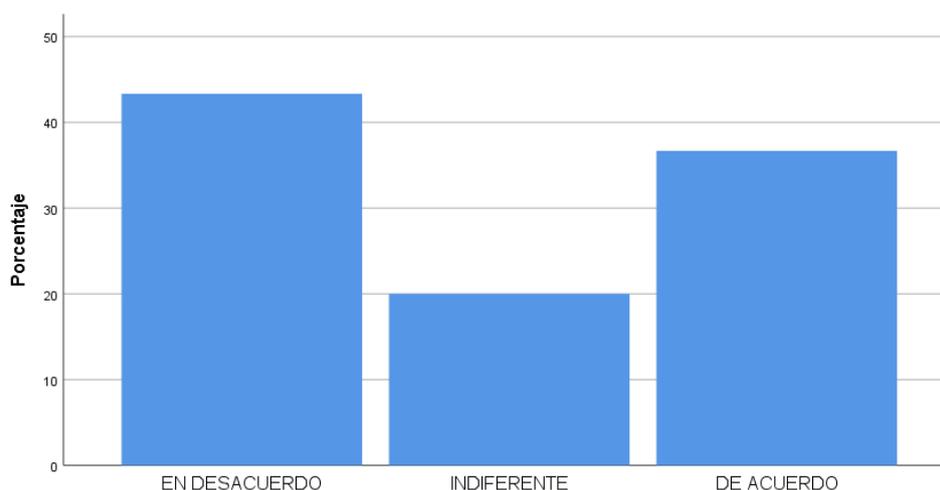
*¿Consideras que tus habilidades son adecuadas para cumplir con las demandas de tu puesto?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN	13	43,3	43,3	43,3
	DESACUERDO				
	INDIFERENTE	6	20,0	20,0	63,3
	DE ACUERDO	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota:* Encuestas

**Figura 2**

*¿Consideras que tus habilidades son adecuadas para cumplir con las demandas de tu puesto?*



*Nota:* Tabla 2

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

El análisis del cuadro indica cómo perciben los empleados de Altiplano la adecuación de sus habilidades para cumplir con las demandas de su puesto. Observamos que 43.3% de los empleados (13 personas) está "En

desacuerdo", lo que sugiere que una porción significativa de los trabajadores siente que sus habilidades no son completamente adecuadas para satisfacer las exigencias de sus roles. Un 20% (6 personas) se muestra "Indiferente", lo cual podría indicar inseguridad o falta de certeza sobre la adecuación de sus habilidades. Esto, combinado con el grupo en desacuerdo, representa un 63.3% de empleados que no están plenamente seguros de su competencia, lo cual podría reflejar una necesidad de capacitación o desarrollo de habilidades en la empresa. Por otro lado, un 36.7% de los empleados (11 personas) está "De acuerdo" en que sus habilidades son adecuadas, lo que refleja una porción de empleados que confía en su capacidad para cumplir con las demandas de su puesto, aunque esta cifra es menor en comparación con quienes se sienten menos seguros.

**Tabla 3**

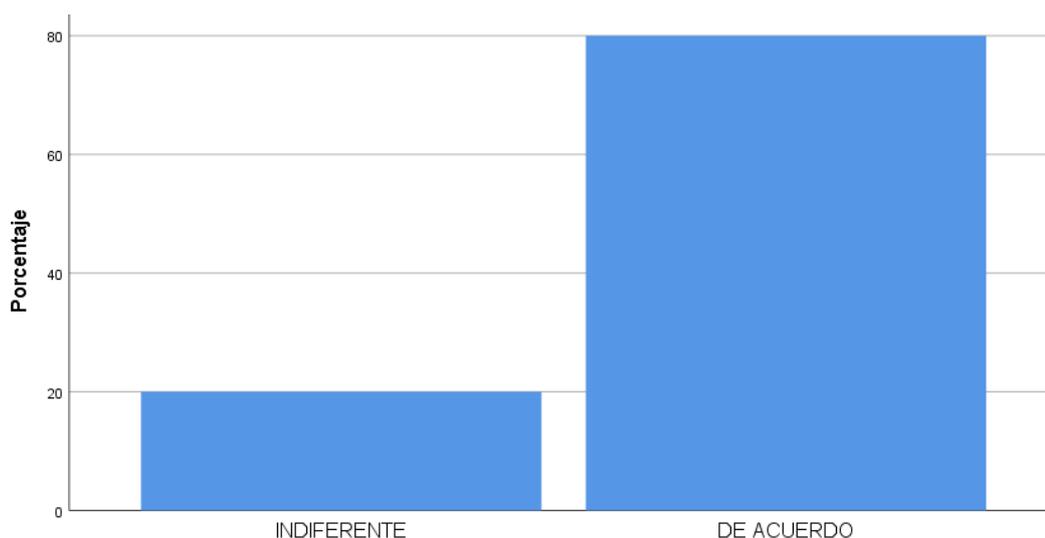
*¿Consideras que las capacitaciones recibidas han sido útiles para mejorar tu desempeño laboral?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	6	20,0	20,0	20,0
	DE ACUERDO	24	80,0	80,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

**Figura 3**

*¿Consideras que las capacitaciones recibidas han sido útiles para mejorar tu desempeño laboral?*



Nota: Tabla 3

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

El análisis de este cuadro refleja la percepción de los empleados de Altiplano

sobre la utilidad de las capacitaciones recibidas para mejorar su desempeño laboral. La gran mayoría, un 80% (24 personas), está "De acuerdo" en que las capacitaciones han sido útiles para mejorar su rendimiento en el trabajo, lo cual indica una valoración positiva de los programas de capacitación que ha implementado la empresa. Por otro lado, un 20% (6 personas) se muestra "Indiferente", lo que podría sugerir que, para algunos empleados, las capacitaciones no han tenido un impacto significativo en su desempeño o no han sido del todo relevantes para sus funciones. Este resultado general muestra que la estrategia de capacitación ha sido ampliamente bien recibida y efectiva para la mayoría de los empleados. Sin embargo, sería beneficioso realizar una evaluación más detallada para entender las necesidades específicas de aquellos que se mostraron indiferentes, y así ajustar los contenidos de capacitación para maximizar su utilidad y relevancia. En conclusión, las capacitaciones en Altiplano parecen cumplir con su objetivo principal de mejorar el desempeño laboral, aunque existe una oportunidad de ajustar y personalizar algunos aspectos para asegurar que todos los empleados perciban su valor y aplicación directa en su trabajo.

**Tabla 4**

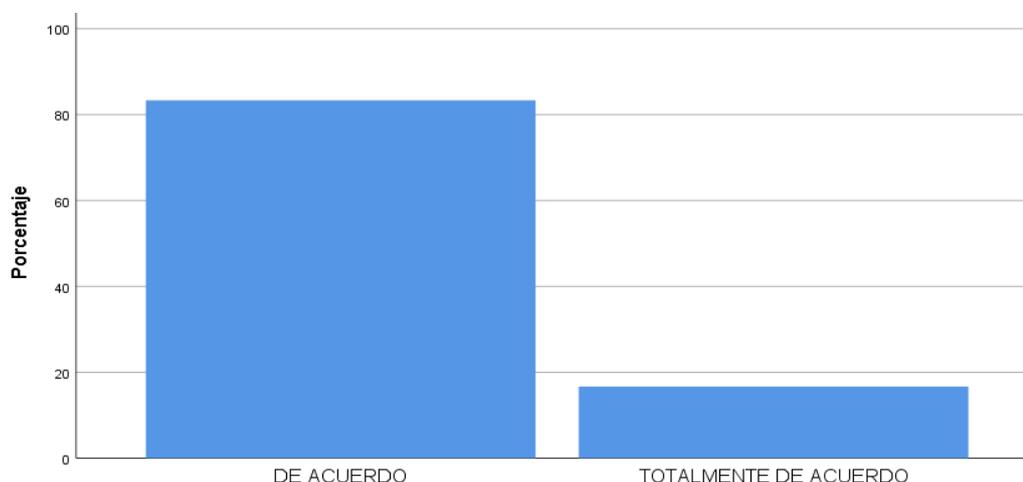
*¿Te sientes motivado por los desafíos que ofrece tu trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DE ACUERDO	25	83,3	83,3	83,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

**Figura 4**

*¿Te sientes motivado por los desafíos que ofrece tu trabajo?*



Nota: Tabla 4

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El análisis del cuadro muestra la percepción de motivación de los empleados de Altiplano frente a los desafíos que ofrece su trabajo. Una gran mayoría, 83.3% (25 personas), está "De acuerdo" en sentirse motivada por los retos de su puesto, lo cual indica una actitud positiva y de entusiasmo hacia las oportunidades que su trabajo les brinda. El 16.7% restante (5 personas) se encuentra "Totalmente de acuerdo" en que los desafíos laborales son una fuente de motivación. Esto significa que, en conjunto, el 100% de los empleados se siente motivado en algún grado por los desafíos de su trabajo. Este resultado es muy positivo para la empresa, ya que muestra que todos los empleados valoran los retos que encuentran en sus roles y los ven como elementos motivadores. Esto sugiere que los empleados perciben su trabajo como estimulante y dinámico, lo cual puede contribuir a su compromiso y satisfacción laboral. En conclusión, el ambiente laboral en Altiplano parece ser favorable en términos de motivación hacia los desafíos, lo cual es beneficioso para el desempeño y la retención del talento en la empresa.

**Tabla 5**

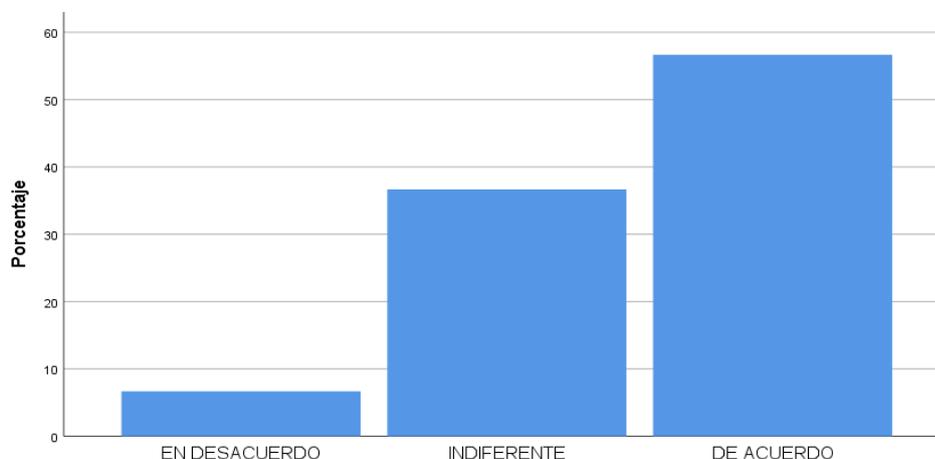
*¿En el trabajo existe una actitud positiva entre sus colaboradores?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	6,7
	INDIFERENTE	11	36,7	36,7	43,3
	DE ACUERDO	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

**Figura 5**

*¿En el trabajo existe una actitud positiva entre sus colaboradores?*



Nota: Tabla 5

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El análisis del cuadro muestra cómo perciben los empleados de Altiplano la actitud general entre colaboradores en el ambiente de trabajo. La mayoría, 56.7% (17 personas), está "De acuerdo" en que existe una actitud positiva entre los colaboradores, lo cual sugiere un clima laboral generalmente positivo y colaborativo. Sin embargo, un 36.7% (11 personas) se muestra "Indiferente" respecto a esta afirmación. Esto podría indicar una percepción neutral sobre las relaciones interpersonales o una falta de conexión con el ambiente positivo mencionado, lo cual puede señalar áreas de oportunidad para mejorar la cohesión y el sentido de pertenencia en el equipo. Un 6.7% de los empleados (2 personas) está "En desacuerdo" con la existencia de una actitud positiva entre los colaboradores, lo cual, aunque es un porcentaje pequeño, puede reflejar algunos casos de insatisfacción o conflictos interpersonales. En conclusión, aunque la mayoría de los empleados percibe una actitud positiva en el entorno laboral, la existencia de una cantidad considerable de respuestas "Indiferente" sugiere que Altiplano podría beneficiarse de iniciativas que fortalezcan la comunicación y el compañerismo.

**Tabla 6**

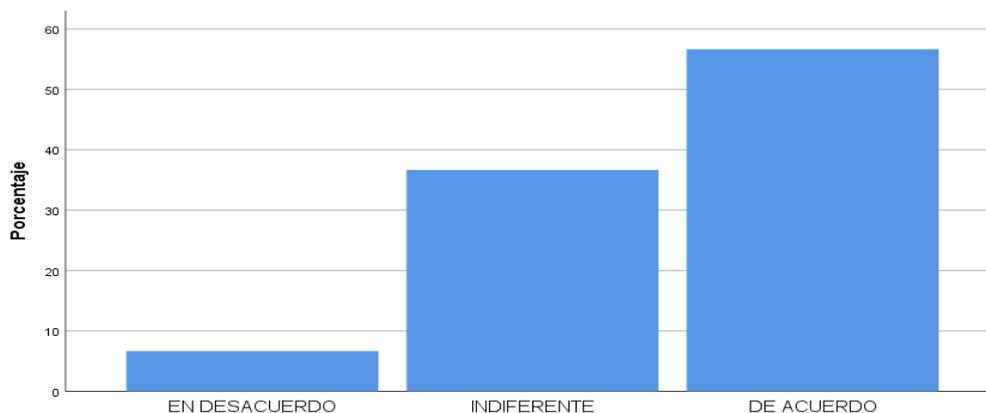
*¿Consideras que el ambiente de trabajo es amigable y respetuoso?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	6,7
	INDIFERENTE	11	36,7	36,7	43,3
	DE ACUERDO	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

**Figura 6**

*¿Consideras que el ambiente de trabajo es amigable y respetuoso?*



Nota: Tabla 6

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El análisis del cuadro refleja las percepciones de los empleados de Altiplano sobre si el ambiente de trabajo es amigable y respetuoso. La mayoría, 56.7% (17 personas), está "De acuerdo" con esta afirmación, lo cual indica que una parte importante de los empleados percibe el ambiente laboral como positivo y caracterizado por el respeto y la amabilidad. Un 36.7% (11 personas) se muestra "Indiferente", lo que podría significar que para un grupo considerable de empleados el ambiente de trabajo no se destaca especialmente como amigable y respetuoso, o que no tienen una opinión clara al respecto. Este porcentaje sugiere que hay margen para mejorar la percepción de los aspectos positivos del ambiente laboral, un 6.7% de los empleados (2 personas) está "En desacuerdo", lo cual, aunque es un porcentaje pequeño, puede señalar la existencia de ciertos problemas o tensiones en el entorno de trabajo que afectan la percepción de algunos empleados. En conclusión sugiere que Altiplano podría beneficiarse de medidas para mejorar el clima laboral, como fomentar una cultura de respeto y compañerismo que abarque a todos los colaboradores.

**Tabla 7**

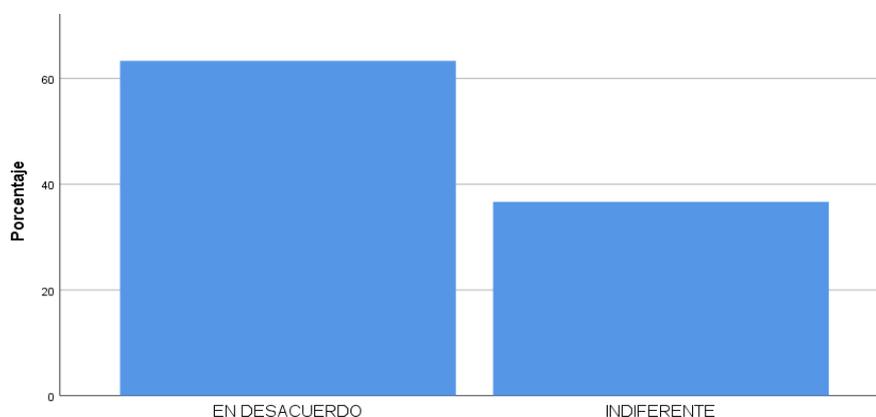
*¿Recibes apoyo para alcanzar tus objetivos de desarrollo profesional?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	19	63,3	63,3	63,3
	INDIFERENTE	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

**Figura 7**

*¿Recibes apoyo para alcanzar tus objetivos de desarrollo profesional?*



Nota: Tabla 7

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El análisis del cuadro muestra la percepción de los empleados de Altiplano respecto al apoyo recibido para alcanzar sus objetivos de desarrollo profesional. La mayoría, 63.3% (19 personas), está "En desacuerdo" con esta afirmación, lo que indica que una gran proporción de los empleados no percibe que esté recibiendo el apoyo necesario de la empresa para su desarrollo profesional. Este hallazgo podría reflejar una falta de programas de formación, mentoría o recursos que impulsen el crecimiento profesional de los colaboradores. El 36.7% restante (11 personas) se muestra "Indiferente", lo cual podría sugerir que este grupo no percibe un apoyo claro ni una falta de él, lo que sugiere una posible falta de comunicación o de claridad sobre las oportunidades de desarrollo profesional disponibles. En conclusión, el cuadro refleja que una mayoría significativa de empleados no siente que la empresa esté invirtiendo en su desarrollo profesional. Esto representa una oportunidad para Altiplano de implementar programas de apoyo, capacitación y desarrollo profesional para mejorar la percepción de los empleados, fortalecer su motivación y fomentar su crecimiento dentro de la organización.

**Tabla 8**

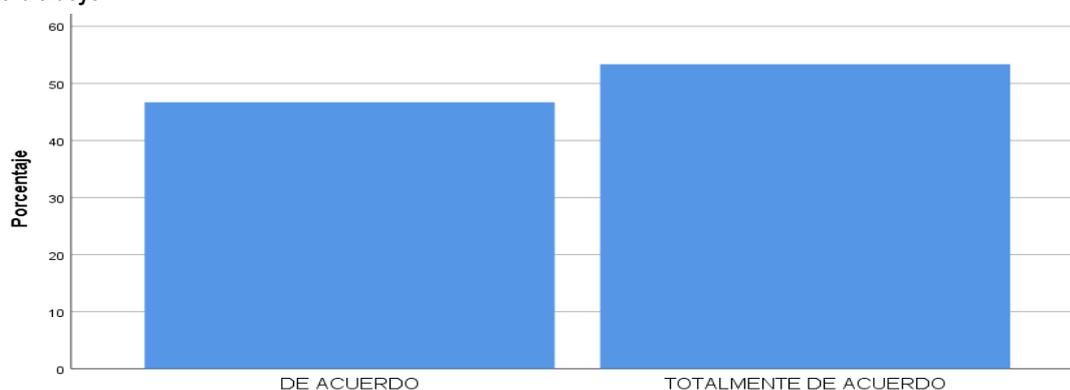
*¿Consideras que se toman medidas adecuadas para prevenir riesgos laborales en tu lugar de trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DE ACUERDO	14	46,7	46,7	46,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

**Figura 8**

*¿Consideras que se toman medidas adecuadas para prevenir riesgos laborales en tu lugar de trabajo?*



Nota: Tabla 8

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El análisis del cuadro muestra que la totalidad de los empleados de Altiplano considera que se toman medidas adecuadas para prevenir riesgos laborales en el lugar de trabajo. Un 53.3% (16 personas) está "Totalmente de acuerdo" con esta afirmación, lo cual refleja un alto nivel de satisfacción y confianza en las acciones de prevención de riesgos implementadas por la empresa. El 46.7% restante (14 personas) está "De acuerdo", lo que también indica una percepción positiva sobre la seguridad laboral. La suma de estos porcentajes da como resultado un 100% de empleados con una opinión favorable respecto a las medidas de prevención de riesgos. Este resultado sugiere que Altiplano ha logrado crear un ambiente de trabajo donde los empleados se sienten seguros y confían en que se han establecido medidas efectivas para evitar accidentes y proteger su bienestar. La empresa podría aprovechar esta percepción positiva para seguir fortaleciendo la cultura de seguridad y continuar promoviendo prácticas de prevención. En conclusión, el cuadro refleja que los empleados consideran que el entorno de trabajo en Altiplano es seguro, y que la empresa ha implementado satisfactoriamente las medidas necesarias para la prevención de riesgos laborales.

**Tabla 9**

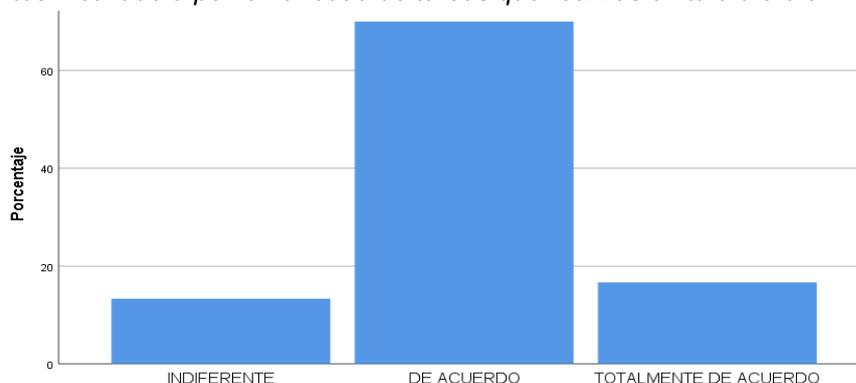
*¿Te sientes motivado/a por la variedad de tareas que realizas en tu día a día?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	4	13,3	13,3	13,3
	DE ACUERDO	21	70,0	70,0	83,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

**Figura 9**

*¿Te sientes motivado/a por la variedad de tareas que realizas en tu día a día?*



Nota: Tabla 9

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El análisis del cuadro refleja cómo perciben los empleados de Altiplano su motivación ante la variedad de tareas diarias. La mayoría, 70% (21 personas), está "De acuerdo" en que la diversidad de tareas en su día a día es motivadora, lo cual indica que la variedad de funciones contribuye positivamente a su interés y compromiso laboral. Un 16.7% (5 personas) está "Totalmente de acuerdo" con que la variedad de tareas es un factor motivador, reforzando la idea de que este aspecto del trabajo resulta estimulante para la gran mayoría de los empleados. Por otro lado, un 13.3% (4 personas) se muestra "Indiferente", lo que podría reflejar que para un pequeño grupo de empleados la variedad de tareas no representa un factor relevante en su motivación diaria. En conclusión, el cuadro muestra que la diversidad de tareas es un aspecto positivo y motivador para la mayoría de los empleados en Altiplano, lo cual puede tener un impacto favorable en su desempeño y satisfacción.

**Tabla 10**

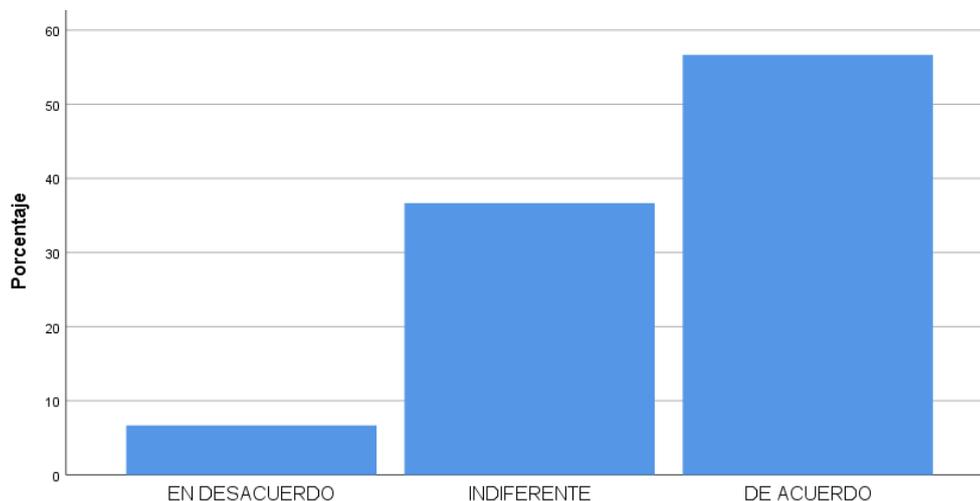
*¿La integración entre todos los colaboradores es adecuada en el ambiente laboral?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	6,7
	INDIFERENTE	11	36,7	36,7	43,3
	DE ACUERDO	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

**Figura 10**

*¿La integración entre todos los colaboradores es adecuada en el ambiente laboral?*



Nota: Tabla 10

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Un 56.7% (17 personas) de los empleados está "De acuerdo" en que la integración es adecuada. Esto indica que la mayoría de los colaboradores percibe un ambiente laboral donde la colaboración y la interacción entre colegas son satisfactorias. Esta percepción positiva puede ser fundamental para el trabajo en equipo y la eficacia organizacional, el 36.7% (11 personas) se muestra "Indiferente" respecto a la integración. Este porcentaje relativamente alto sugiere que una parte considerable de los empleados no tiene una opinión definida sobre el tema, lo que podría indicar que no están plenamente involucrados en el ambiente de trabajo o que hay falta de oportunidades para interactuar y colaborar. La indiferencia puede ser un indicador de que los empleados no perciben la integración como un tema relevante o que no han experimentado un ambiente suficientemente colaborativo. Solo un 6.7% (2 personas) está "En desacuerdo" con la afirmación de que la integración es adecuada. Es recomendable que la empresa implemente estrategias que fomenten la interacción entre los empleados, como actividades o espacios para la colaboración, con el fin de convertir la indiferencia en un compromiso activo y fortalecer aún más la cohesión en el equipo.

**Tabla 11**

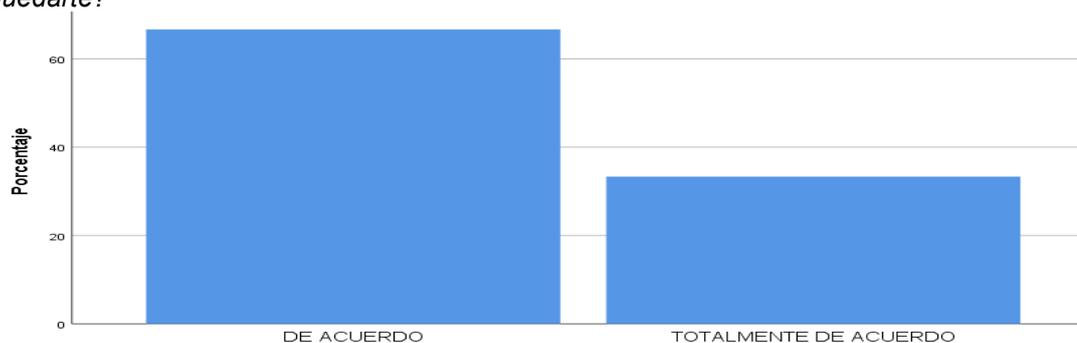
*¿Consideras que la empresa ofrece oportunidades de desarrollo que te hacen querer quedarte?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DE ACUERDO	20	66,7	66,7	66,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

**Figura 11**

*¿Consideras que la empresa ofrece oportunidades de desarrollo que te hacen querer quedarte?*



Nota: Tabla 11

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Un 66.7% (20 personas) de los encuestados está "De acuerdo" en que la empresa ofrece oportunidades de desarrollo que les hacen querer quedarse. Esto sugiere que una gran parte de los colaboradores valora las posibilidades de crecimiento profesional y considera que Altiplano proporciona un entorno que apoya su desarrollo. Un 33.3% (10 personas) se muestra "Totalmente de acuerdo," indicando un fuerte compromiso y una valoración muy alta de las oportunidades de desarrollo. Este grupo representa una parte significativa de los empleados que ven en la empresa un lugar donde pueden crecer y avanzar en sus carreras. Es importante señalar que no hay respuestas que indiquen desacuerdo con la afirmación, lo que sugiere que todos los empleados encuestados ven aspectos positivos en las oportunidades de desarrollo que ofrece la empresa. Esto es un indicativo de una cultura organizacional que probablemente fomenta el aprendizaje y el crecimiento profesional. La mayoría de los empleados siente que las condiciones que se les ofrecen son satisfactorias y que les motivan a permanecer en la empresa. Este clima positivo puede contribuir a una mayor retención de talento y al fortalecimiento del compromiso organizacional. Sería recomendable que la empresa continúe y refuerce sus programas de desarrollo profesional para mantener y aumentar este nivel de satisfacción entre los colaboradores.

**Tabla 12**

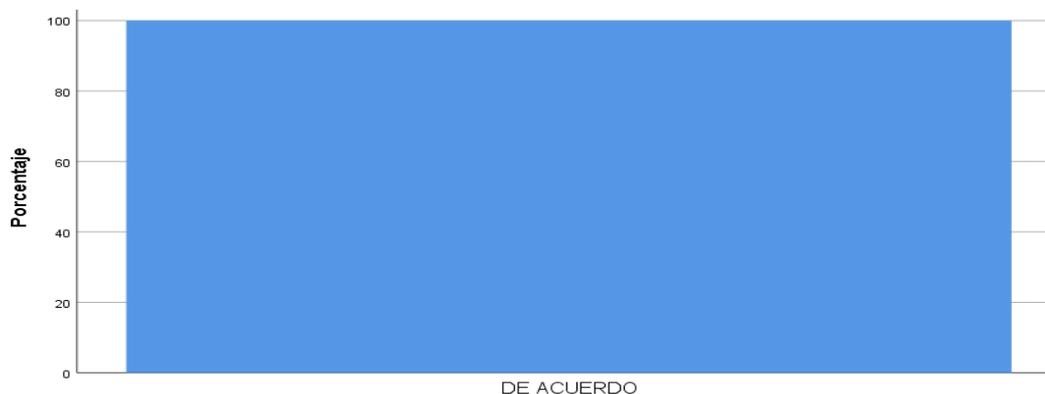
*¿Te mantendrías leal a la empresa en situaciones difíciles?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido DE ACUERDO	30	100,0	100,0	100,0

Nota: Encuestas

**Figura 12**

*¿Te mantendrías leal a la empresa en situaciones difíciles?*



Nota: Tabla 12

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El 100% de los encuestados (30 personas) está "De acuerdo" en que se mantendría leal a la empresa en situaciones difíciles. Este dato sugiere un compromiso absoluto por parte de todos los colaboradores, lo que es un indicativo poderoso de la cultura organizacional y del ambiente laboral existente en Altiplano. Los resultados del cuadro indican una lealtad inquebrantable entre los empleados de Altiplano, lo cual es un indicador positivo para la salud organizacional. Esta lealtad no solo beneficia a los empleados, sino que también fortalece la resiliencia de la empresa ante situaciones adversas. Es recomendable que la dirección continúe fomentando este ambiente de confianza y compromiso, asegurándose de que los empleados se sientan valorados y apoyados, lo que contribuirá aún más a la cultura de lealtad en la organización.

**Tabla 13**

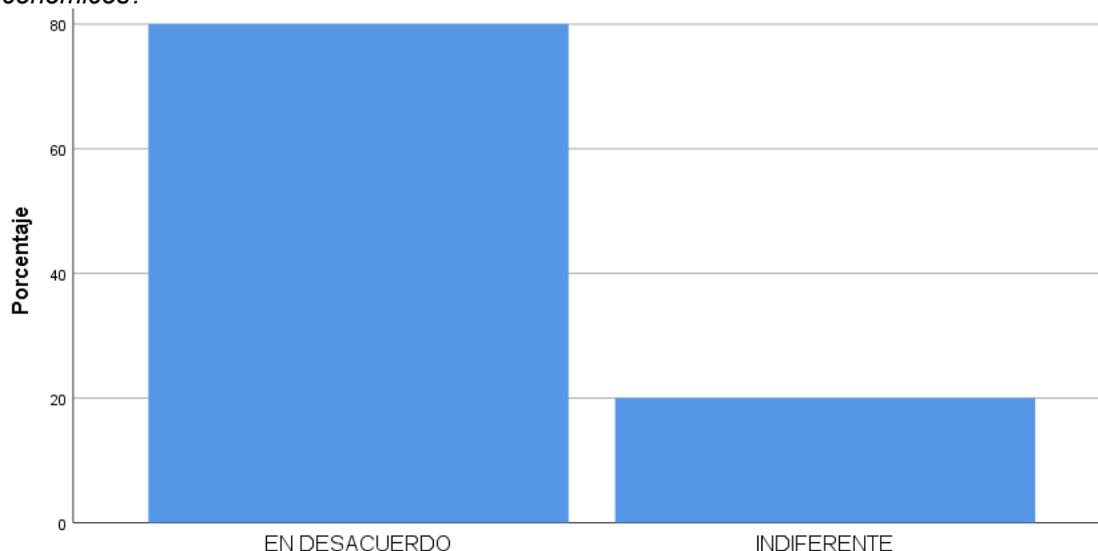
*¿Te sientes obligado/a permanecer en la empresa debido a beneficios o incentivos económicos?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	24	80,0	80,0	80,0
	INDIFERENTE	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota:* Encuestas

**Figura 13**

*¿Te sientes obligado/a permanecer en la empresa debido a beneficios o incentivos económicos?*



*Nota:* Tabla 13

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Un 80% (24 personas) de los encuestados está "En desacuerdo" con la

afirmación de que se sienten obligados a permanecer en la empresa debido a beneficios o incentivos económicos. Este resultado sugiere que la mayoría de los empleados no se siente atada a la organización solo por razones económicas, lo que puede indicar una conexión más profunda con la cultura de la empresa, su misión o el ambiente laboral. Un 20% (6 personas) de los encuestados se muestra "Indiferente" respecto a esta cuestión. Aunque este porcentaje es menor, puede indicar que algunos empleados consideran que los beneficios económicos son un factor a tener en cuenta, aunque no son decisivos en su decisión de permanecer en la empresa, el cuadro indica que la mayoría de los empleados de Altiplano no se siente obligada a permanecer en la empresa únicamente por razones económicas, lo que sugiere un fuerte sentido de pertenencia y satisfacción con otros aspectos del trabajo. Es recomendable que la empresa continúe fomentando un entorno laboral positivo, donde la satisfacción y el desarrollo profesional se prioricen, para mantener este nivel de compromiso y evitar una dependencia excesiva de los beneficios económicos.

**Tabla 14**

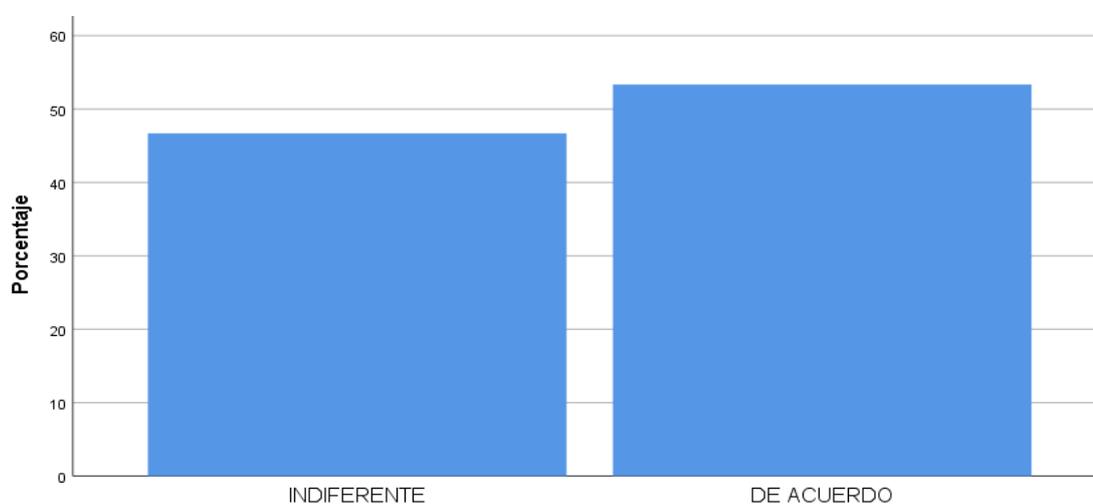
*¿Consideras que la estabilidad laboral es un factor clave para continuar trabajando en esta empresa?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	14	46,7	46,7	46,7
	DE ACUERDO	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

**Figura 14**

*¿Consideras que la estabilidad laboral es un factor clave para continuar trabajando en esta empresa?*



Nota: Tabla 14

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Un 53.3% (16 personas) de los encuestados están "De acuerdo" en que la estabilidad laboral es un factor clave para continuar en la empresa. Este resultado indica que más de la mitad de los empleados considera que la seguridad en el empleo es un aspecto fundamental en su permanencia. Un 46.7% (14 personas) se muestra "Indiferente" respecto a la estabilidad laboral. Este porcentaje casi igual al grupo que se siente de acuerdo sugiere que hay un considerable número de empleados que no consideran este factor como determinante en su decisión de quedarse, lo que podría significar que valoran otros aspectos de su trabajo o que su percepción de estabilidad es relativamente alta, la estabilidad laboral es vista como un factor importante para la mayoría de los empleados en Altiplano, aunque también hay una porción significativa que muestra indiferencia al respecto.

**Tabla 15**

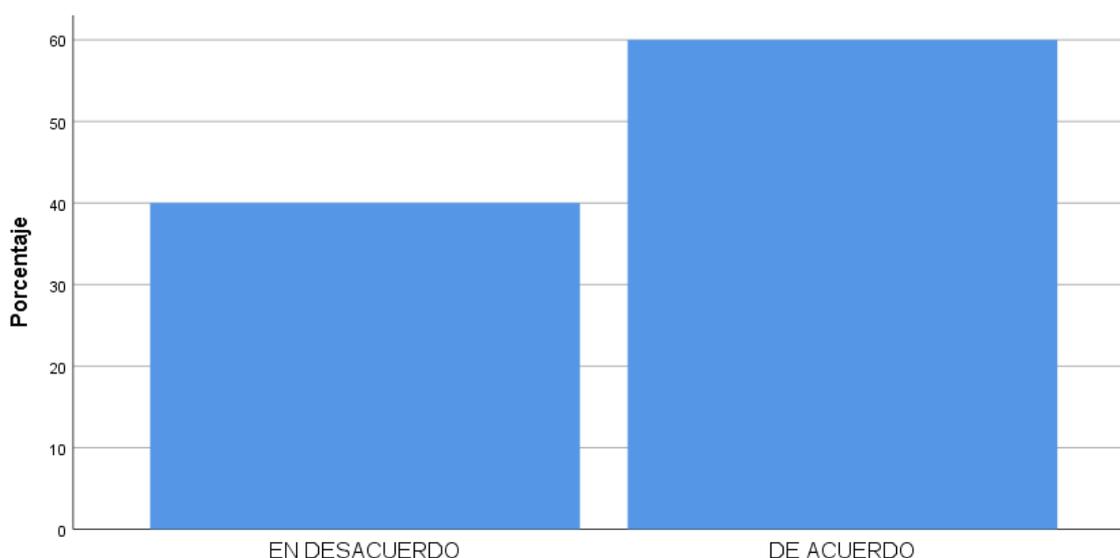
*¿La compensación económica que recibes es suficiente para satisfacer tus necesidades y expectativas?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	12	40,0	40,0	40,0
	DE ACUERDO	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

**Figura 15**

*¿La compensación económica que recibes es suficiente para satisfacer tus necesidades y expectativas?*



Nota: Tabla 15

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Un 60% (18 personas) de los encuestados están "De acuerdo" en que la compensación económica que reciben es suficiente para satisfacer sus necesidades y expectativas. Este resultado sugiere que una mayoría significativa de empleados siente que su remuneración cumple con sus requerimientos económicos, lo que puede contribuir a su satisfacción laboral y lealtad a la empresa. Mientras que un 40% (12 personas) se encuentra "En desacuerdo" con esta afirmación. Este porcentaje es considerable y sugiere que una parte significativa de los empleados siente que su compensación no es adecuada para cubrir sus necesidades y expectativas. Esta insatisfacción podría impactar en la moral y el compromiso, y podría ser un punto de atención para la gestión de recursos humanos, aunque la mayoría de los empleados de Altiplano perciben que su compensación económica es adecuada, un porcentaje significativo siente lo contrario. Es recomendable que la empresa escuche las inquietudes de los empleados en relación a la compensación y explore formas de mejorarla o complementarla con otros beneficios.

**Tabla 16**

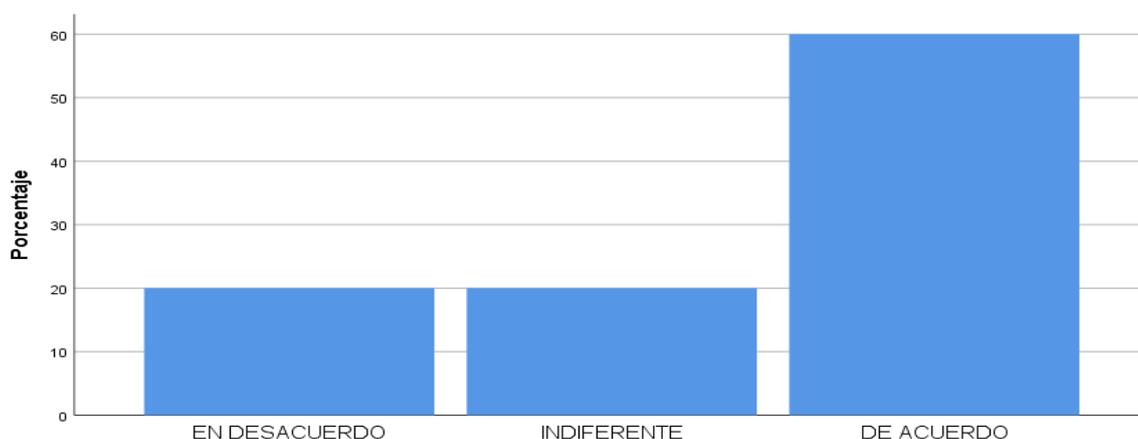
*¿Crees que la empresa te ofrece suficientes opciones de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la organización?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	6	20,0	20,0	20,0
	INDIFERENTE	6	20,0	20,0	40,0
	DE ACUERDO	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Encuestas

**Figura 16**

*¿Crees que la empresa te ofrece suficientes opciones de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la organización?*



Nota: Tabla 16

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Un 60% (18 personas) de los encuestados están "De acuerdo" en que la empresa les ofrece suficientes opciones de desarrollo profesional y crecimiento. Este porcentaje indica que una mayoría de empleados siente que hay oportunidades adecuadas para avanzar en sus carreras, lo que puede contribuir a su satisfacción y motivación en el trabajo, mientras que el 20% (6 personas) se muestra "Indiferente" respecto a las oportunidades de desarrollo profesional. Esta indiferencia puede reflejar una falta de información sobre las opciones disponibles o una percepción de que las oportunidades no son relevantes para sus objetivos profesionales. Otro 20% (6 personas) está "En desacuerdo" con la afirmación, lo que indica que un grupo de empleados siente que no hay suficientes oportunidades de crecimiento dentro de la organización. Este porcentaje, aunque no es mayoritario, es significativo y puede señalar una posible área de mejora para la empresa, la mayoría de los empleados de Altiplano perciben que existen suficientes opciones de desarrollo profesional y crecimiento, pero también hay un porcentaje significativo que muestra indiferencia o insatisfacción al respecto. Esto sugiere que la empresa debe seguir promoviendo y comunicando las oportunidades de desarrollo profesional y, al mismo tiempo, escuchar las preocupaciones de aquellos que no se sienten completamente apoyados en su crecimiento profesional. La mejora en este aspecto podría tener un impacto positivo en la moral y en la retención de talento dentro de la organización.

### 4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

#### 4.2.1. PRUEBA DE NORMALIDAD DE VARIABLES

Con el fin de identificar la distribución de valores de las variables de estudio, se efectuó la prueba de normalidad de variables, ingresado datos obtenidos de la muestra de estudio

Pruebas de normalidad <sup>a,b</sup>							
	Variable Independiente	Kolmogorov-Smirnov <sup>c</sup>			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	g	Sig.	Estadístico	g	Sig.
Variable Dependiente	31	,300	5	,161	,883	5	,325
	32	,231	5	,200*	,881	5	,314
	33	,283	4	.	,863	4	,272

34	,175	9	,20	,849	9	,07
			0*			3
35	,231	5	,20	,881	5	,31
			0*			4

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Variable Dependiente es constante cuando Variable Independiente = 28. Se ha omitido.

b. Variable Dependiente es constante cuando Variable Independiente = 30. Se ha omitido.

c. Corrección de significación de Lilliefors

Los valores de significación (Sig.) en ambas pruebas son mayores a 0.05, lo que indica que no hay evidencia suficiente para rechazar la normalidad de los datos.

Esto significa que los datos analizados pueden considerarse normalmente distribuidos, lo que permite aplicar pruebas estadísticas paramétricas en análisis posteriores.

La corrección de Lilliefors en la prueba K-S sugiere que los valores han sido ajustados para muestras pequeñas.

Considerando el esquema de investigación establecido, se procedió a examinar las respuestas recopiladas de los trabajadores, tal como se detalló en la sección anterior. Con el objetivo de cuantificar el grado de asociatividad entre las variables de interés, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, dado que esta técnica permite determinar con precisión tanto la intensidad como la dirección de la relación lineal entre dos conjuntos de datos numéricos.

**Tabla 17**

*Criterios de análisis del coeficiente de correlación de Pearson*

Valor del Coeficiente de Pearson	Grado de Correlación entre las Variables
$r=0$	Ninguna correlación
$r=1$	Correlación positiva perfecta
$0 < r < 1$	Correlación positiva
$r=-1$	Correlación negativa perfecta
$-1 < r < 0$	Correlación negativa

*Nota.: Estadística para Administración y Economía de Richard I. Levin. Pearson Education*  
Cada dimensión definida para las variables objeto de estudio se estructuró cuidadosamente sobre la base del marco teórico, de modo que cada una

reflejara con precisión su contenido conceptual. Para ello, se seleccionaron las interrogantes más significativas de cada dimensión, las cuales fueron sometidas al análisis estadístico correspondiente a la variable de que se trate. Este proceso de evaluación se desarrolló en dos etapas: primero, se llevó a cabo un análisis descriptivo que permitió caracterizar las respuestas; y, en segundo lugar, se aplicó un análisis inferencial que habilitó la confrontación de los hallazgos con las discusiones teóricas propuestas en el capítulo subsiguiente.

### Hipótesis General

H0: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en Almacenes Altiplano S.R.L – Huánuco 2024.

H1: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en Almacenes Altiplano S.R.L – Huánuco 2024.

**Tabla 18**

*La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en Almacenes Altiplano S.R.L – Huánuco 2024*

		<b>Correlaciones</b>	
		Gestión del talento humano	Compromiso organizacional
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,345
	Sig. (bilateral)		,062
	N	30	30
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,345	1
	Sig. (bilateral)	,062	
	N	30	30

### ANÁLISIS DESCRIPTIVO INFERENCIAL.

La correlación de Pearson entre la gestión del talento humano (variable independiente) y el compromiso organizacional (variable dependiente) es 0,345. Este valor indica una correlación positiva baja entre ambas variables. Es decir, a medida que mejoran las prácticas de gestión del talento humano, también tiende a aumentar el compromiso organizacional de los empleados. El valor de sig. (bilateral) es 0,062. Esto indica que, aunque hay una correlación positiva moderada, el nivel de significación es superior al umbral típico de 0,05, lo que sugiere que la relación no es estadísticamente significativa al nivel comúnmente aceptado. Sin embargo, está cerca de este umbral, lo que podría indicar una tendencia hacia una relación significativa. Aunque la correlación de 0,345 sugiere que existe una relación positiva entre

la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, es importante destacar que la significación estadística de 0,062 implica que esta relación debe interpretarse con cautela. No se puede concluir firmemente que la gestión del talento humano cause un incremento en el compromiso organizacional sin realizar un análisis más profundo o más controlado. el análisis sugiere que existe una correlación positiva moderada entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en Almacenes Altiplano S.R.L., aunque la relación no es estadísticamente significativa. Las organizaciones deben seguir investigando e implementando estrategias que fortalezcan la gestión del talento humano, ya que esta podría ser clave para mejorar el compromiso organizacional y, por ende, el desempeño general de la empresa.

### Hipótesis Especifica 1

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso afectivo en Almacenes Altiplano S.R.L – Huánuco 2024

**Tabla 19**

*La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso afectivo en Almacenes Altiplano S.R.L – Huánuco 2024*

		Correlaciones	
		Gestión del talento humano	CompromisoAfectivo
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,770**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
CompromisoAfectivo	Correlación de Pearson	,770**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

### ANÁLISIS DESCRIPTIVO INFERENCIAL:

La correlación de Pearson entre la gestión del talento humano (variable independiente) y el compromiso afectivo (variable dependiente) es 0,770. Este valor indica una correlación positiva alta, lo que sugiere que a medida que la gestión del talento humano mejora, también lo hace el compromiso afectivo de los empleados. El valor de sig. (bilateral) es 0,000. Esto indica que la correlación observada es altamente significativa, ya que el valor es menor que el nivel de significación comúnmente aceptado de 0,05. Esto proporciona evidencia sólida de que existe una relación entre las variables analizadas. La correlación de 0,770 sugiere que hay una relación positiva y fuerte entre la

gestión del talento humano y el compromiso afectivo. Esto implica que las prácticas efectivas en la gestión del talento humano, como el desarrollo profesional, el reconocimiento y la creación de un ambiente laboral positivo, se asocian con un mayor compromiso afectivo de los empleados hacia la organización, los resultados sugieren que la gestión del talento humano en Almacenes Altiplano S.R.L. está fuertemente relacionada con el compromiso afectivo de los empleados. La relación positiva y significativa indica que una buena gestión del talento humano no solo mejora la experiencia laboral, sino que también puede contribuir a un mayor compromiso de los empleados con la organización. Es esencial que la empresa reconozca esta relación y continúe enfocándose en prácticas efectivas de gestión del talento humano para maximizar el compromiso afectivo y, por ende, el desempeño organizacional.

### Hipótesis Especifica 2

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso normativo en Almacenes Altiplano S.R.L – Huánuco 2024

**Tabla 20**

*La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso afectivo en Almacenes Altiplano S.R.L – Huánuco 2024*

		<b>Correlaciones</b>	
		Gestión del talento humano	Compromiso Normativo
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,332
	Sig. (bilateral)		,073
	N	30	30
Compromiso Normativo	Correlación de Pearson	,332	1
	Sig. (bilateral)	,073	
	N	30	30

### ANÁLISIS DESCRIPTIVO INFERENCIAL:

La correlación de Pearson entre la gestión del talento humano (variable independiente) y el compromiso normativo (variable dependiente) es 0,332. Este valor indica una correlación positiva baja. Esto significa que, en general, a medida que la gestión del talento humano mejora, también tiende a incrementarse el compromiso normativo de los empleados. El valor de sig. (bilateral) es 0,073. Este valor sugiere que, aunque hay una correlación positiva entre las variables, la relación no alcanza el nivel de significación

estadística comúnmente aceptado de 0,05. Sin embargo, el resultado se acerca a este umbral, lo que podría indicar una posible relación que merece atención. La correlación de 0,332 indica que existe una relación positiva entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo, aunque esta relación es débil y no es estadísticamente significativa. Esto sugiere que, aunque un mejor manejo del talento humano podría estar relacionado con un mayor compromiso normativo, no se puede concluir firmemente que una variable cause cambios en la otra con el nivel de evidencia actual. En conclusión, aunque se observa una correlación positiva entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en Almacenes Altiplano S.R.L., esta relación no es estadísticamente significativa según los datos analizados. Sin embargo, la tendencia sugiere que la gestión efectiva del talento humano podría estar vinculada a un mayor compromiso normativo entre los empleados. Las organizaciones deben seguir explorando esta relación y considerar implementar mejoras en su gestión del talento humano para potencialmente aumentar el compromiso normativo y, en consecuencia, mejorar el clima organizacional y el rendimiento general.

### Hipótesis Específica 3

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso continuo en Almacenes Altiplano S.R.L – Huánuco 2024

**Tabla 21**

*La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso continuo en Almacenes Altiplano S.R.L – Huánuco 2024*

		Correlaciones	
		Gestión del talento humano	Compromiso Continuo
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,409
	Sig. (bilateral)		,568
	N	30	30
Compromiso Continuo	Correlación de Pearson	,409	1
	Sig. (bilateral)	,568	
	N	30	30

### ANÁLISIS DESCRIPTIVO INFERENCIAL:

La correlación de Pearson entre la gestión del talento humano (variable independiente) y el compromiso continuo (variable dependiente) es 0,409. Este valor indica una correlación positiva moderada, lo que significa que, en general, a medida que la gestión del talento humano mejora, también tiende

a incrementarse el compromiso continuo de los empleados. El valor de sig. (bilateral) es 0,568. Este valor sugiere que, aunque existe una correlación positiva entre las variables, la relación no alcanza el nivel de significación estadística comúnmente aceptado de 0,05. La correlación de 0,409 muestra que existe una relación positiva moderada entre la gestión del talento humano y el compromiso continuo, pero al no ser estadísticamente significativa, no se puede concluir de manera firme que una variable influya directamente sobre la otra con el nivel de evidencia actual, esta relación no es estadísticamente significativa según los datos analizados. Sin embargo, la tendencia detectada sugiere que la gestión efectiva del talento humano podría estar vinculada a un mayor compromiso continuo entre los colaboradores, por lo que se recomienda seguir explorando esta relación con muestras más amplias y considerar mejoras en la gestión del talento humano para fortalecer el compromiso organizacional.

## **CAPITULO V**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

#### **5.1. DISCUSIÓN RESPECTO A LOS ANTECEDENTES**

El estudio llevado a cabo en Almacenes Altiplano S.R.L. revela una correlación de 0,345 entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, con un nivel de significancia bilateral de 0,062. Aunque esta cifra refleja una relación positiva de intensidad moderada, es relevante mencionar que el valor de significancia excede ligeramente el umbral convencional de 0,05 lo que indica que dicha relación no alcanza un nivel de significación estadística.

Este resultado difiere del reportado por Chire y Zárate (2022), la elevada correlación considerablemente más alta, de 0,698, lo cual demuestra una asociación fuerte y significativa entre estas mismas variables.

En la investigación de Chire y Zárate, la elevada correlación (0,698) sugiere que, en el contexto analizado, las prácticas relacionadas con la gestión del talento humano tienen un efecto más marcado sobre el compromiso de los empleados. Esta diferencia podría estar relacionada con distintos factores, como un mayor énfasis en el desarrollo profesional, estrategias de motivación más efectivas o una implementación más sólida de las políticas de recursos humanos. Es fundamental tomara en cuenta que ambos estudios se desarrollaron en contextos diferentes.

Mientras Chire y Zárate realizaron su investigación en una institución pública, mientras Almacenes Altiplano S.R.L. pertenece al sector privado, lo cual implica diferencias en las dinámicas laborales, la cultura organizacional, los objetivos institucionales y los recursos disponibles. Además, la investigación de Chire y Zárate abordó varias dimensiones del compromiso organizacional afectivo, normativo y de continuidad, ofreciendo así una visión más integral del impacto que puede tener la gestión del talento humano en los distintos tipos de compromiso. En el caso de Almacenes Altiplano S.R.L, ampliar el

análisis para incluir estas dimensiones específicas podría aportar mayor claridad y profundidad sobre la relación existente entre ambas variables.

En síntesis, aunque en Almacenes Altiplano S.R.L se evidencia una relación positiva entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, la ausencia de significancia estadística indica la necesidad de fortalecer y diversificar las estrategias de recursos humanos. En comparación con los hallazgos de Chire y Zárate, los resultados subrayan la importancia del contexto institucional y de la metodología empleada, lo cual abre la puerta a nuevas reflexiones sobre cómo optimizar la gestión del talento humano para promover un mayor compromiso de los trabajadores.

## **5.2. DISCUSIÓN RESPECTO A LA BASE TEÓRICA**

La gestión del talento humano es un aspecto crítico en el desarrollo organizacional y se fundamenta en teorías que subrayan la importancia de alinear los objetivos individuales y organizacionales. En este sentido, las afirmaciones de Vallejo (2016) y Chiavenato (2009) proporcionan un marco teórico sólido que ayuda a entender cómo la gestión eficaz de los recursos humanos puede impactar directamente en el compromiso organizacional. Vallejo (2016) enfatiza que para alcanzar los objetivos organizacionales, es necesario contar con una estructura organizativa que facilite la colaboración de los esfuerzos humanos. Esta perspectiva sugiere que la gestión del talento humano no solo debe centrarse en el cumplimiento de metas corporativas, sino también en entender y satisfacer las expectativas de los empleados. Este enfoque de doble vía es esencial para crear un ambiente de trabajo en el que tanto la organización como los individuos se beneficien mutuamente.

Por otro lado, Chiavenato (2009) añade que la gestión del talento humano implica procesos dinámicos que incluyen la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados. Este enfoque integral es crucial, ya que sugiere que el desarrollo y la satisfacción de los empleados son procesos continuos que requieren atención constante. La capacidad de una organización para integrar estas funciones puede ser un determinante clave de su éxito en la creación de un compromiso organizacional sólido.

Ambos autores resaltan la importancia de la sinergia en el trabajo colaborativo. Chiavenato (2009) argumenta que la gestión del talento humano busca aprovechar la sinergia de los esfuerzos de diversas personas para alcanzar objetivos comunes. Este concepto de sinergia es relevante, ya que implica que el éxito de la organización no se logra únicamente a través de las acciones individuales, sino mediante la interacción y cooperación entre los miembros del equipo. En este sentido, fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y motivador es fundamental para el compromiso organizacional.

Los principios establecidos por Vallejo (2016) y Chiavenato (2009) tienen implicaciones directas para las prácticas de gestión en Almacenes Altiplano S.R.L. La falta de una correlación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la empresa puede indicar que no se están abordando adecuadamente las expectativas y necesidades de los empleados. Esto sugiere que la empresa podría beneficiarse de una revisión de sus políticas de recursos humanos, asegurando que se alineen no solo con los objetivos organizacionales, sino también con el bienestar y desarrollo profesional de sus colaboradores.

En conclusión, la discusión sobre el marco teórico de la gestión del talento humano, apoyada por las ideas de Vallejo (2016) y Chiavenato (2009), resalta la necesidad de una alineación entre los objetivos organizacionales y las expectativas individuales de los empleados. Esta alineación no solo contribuye al logro de metas organizacionales, sino que también fomenta un entorno de trabajo positivo que impulsa el compromiso y la lealtad de los empleados. Almacenes Altiplano S.R.L. tiene la oportunidad de aplicar estos principios teóricos para mejorar su gestión del talento humano y, en consecuencia, su compromiso organizacional.

## CONCLUSIONES

- Los resultados obtenidos en la investigación del objetivo general Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en Almacenes Altiplano S.R.L – Huánuco 2024, indican una correlación fuerte y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en Almacenes Altiplano S.R.L. ( $r = 0.770$ ,  $p = 0.000$ ). Esto sugiere que una gestión efectiva de los recursos humanos contribuye notablemente a que los empleados se sientan emocionalmente vinculados a la organización.
- En base al objetivo 1, se observó una correlación positiva entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo ( $r = 0.332$ ,  $p = 0.073$ ), este resultado no alcanzó el nivel de significancia estadística. Sin embargo, sugiere que la gestión del talento humano tiene un impacto en la percepción de los empleados sobre su obligación de permanecer en la empresa.
- En base al objetivo 2, La correlación de Pearson entre la gestión del talento humano (variable independiente) y el compromiso normativo (variable dependiente) es 0,332. Este valor indica una correlación positiva baja. Esto significa que, en general, a medida que la gestión del talento humano mejora, también tiende a incrementarse el compromiso normativo de los empleados. El valor de sig. (bilateral) es 0,073. En conclusión, aunque se observa una correlación positiva entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en Almacenes Altiplano S.R.L., esta relación no es estadísticamente significativa según los datos analizados.
- En base al objetivo 3, Los datos muestran que, aunque la mayoría de los empleados se sienten satisfechos con las oportunidades de desarrollo y la compensación, una parte significativa de ellos manifiesta descontento, lo que indica que aún hay áreas por mejorar en cuanto a los beneficios y el crecimiento profesional ofrecido por la empresa.

## RECOMENDACIONES

- Optimizar la gestión del capital humano. Almacenes Altiplano S.R.L. debería diseñar e implementar un plan integral de talento que priorice el desarrollo y bienestar de sus colaboradores. Esto implica estructurar itinerarios de formación y planes de carrera que permitan alinear las metas individuales con los objetivos estratégicos de la organización.
- Revisar y mejorar el paquete de compensaciones. Es fundamental llevar a cabo un diagnóstico de las políticas actuales de remuneración y beneficios para garantizar su competitividad en el mercado laboral. Ajustar estos elementos de forma periódica contribuirá a fortalecer la percepción de justicia y equidad, pilares esenciales para el compromiso de los empleados.
- Se recomienda fortalecer los procesos de gestión del talento humano, implementando estrategias de motivación, desarrollo de competencias y reconocimiento laboral que contribuyan a incrementar el compromiso continuo de los empleados. Asimismo, se sugiere realizar estudios con muestras más amplias y considerar otras variables que podrían estar influyendo en el compromiso organizacional, con el fin de obtener resultados más concluyentes que permitan diseñar políticas efectivas de gestión de personal orientadas a la sostenibilidad y productividad de la empresa.
- Desarrollar un sistema de reconocimiento y recompensas. Para incrementar el sentido de pertenencia, la empresa puede implementar incentivos tanto económicos como simbólicos que reconozcan los logros y la fidelidad del personal. Acciones como celebraciones de hitos, menciones en reuniones corporativas o beneficios adicionales fortalecerán el vínculo emocional con la organización.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Afshari, L., Young, S., Gibson, P., y Karimi, L. (2020). Organizational commitment: exploring the role of identity. *Personnel Review*, 49(3), 774–790. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2019-0148>
- Allen, J. & Meyer, P. (1997). *Commitment in the Workplace. Theory. Research and Application*. California: Sage Publications
- Alles, M. (2007) Desarrollo del talento humano basado en competencias.  
Argentina: Ediciones Granica SA
- Alles, M., (2017). Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias (2a ed.). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Granica
- Andrade, A. (2022). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en la municipalidad provincial de Leoncio Prado-2021.
- Bayona, C., Goñi, S. & Madorrán, C. (1999). Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégicas de los Recursos Humanos. *Rev. Europea Dialnet*. 2000; 9 (1): 139-149
- Borrero, R. (2019). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia. *Revista Koinonía*, (7). Recuperado de <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/105/105590017/html/index.html>
- Cardenas, M. (2020). Influencia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco–2019.
- Castillo, F. (2010). Importancia de la Gestión del Talento Humano. *Asociación de Egresados y Graduados de la Pontificia Universidad Católica del Perú*. 2010. Disponible:  
<http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-la-gestion-deltalento-humano/>
- Chauhan, R., Howe, D., y Nachmias, S. (2022). Organizational commitment: an ever-shifting concept forever changed by COVID-19. *Human*

<https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2047150>

- Chiavenato, I. (2009) *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones*. México: Mc GrawHill
- Chiavenato, I. (2015). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill Interamericana
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos* (McGraw-Hill Interamericana (ed.); 10a ed.).
- Chire, D. & Zarate, L. (2022). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2022*.
- Cieza, E., & Jara, L. (2021). *Gestión Del Talento Humano y Compromiso Organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Marcos–Cajamarca 2020*.
- Edel, R. García, A. & Casiano R: (2007) "*Clima y Compromiso Organizacional*".  
*Vol. I*, Versión electrónica gratuita. <http://eumed.net/libros/2007c/>
- Farías, Á. & Ruiz, A. (2023). *Clima organizacional en la gestión del talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Sucre*. MQRInvestigar, 7(1), 111-132
- Hoz, L., García, T., & Pérez, M. (2023). *Asociación entre la gestión administrativa y el compromiso laboral en una dependencia pública*. Revista Gestión I+ D, 8(1), 45-77.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36779/mktdescubre/v%23.%23>
- Huamani, E. & Rosado, N. (2022). *Gestión del Talento Humano y su compromiso organizacional en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022*.
- Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura*. [Tesis]. [Piura, Perú]: Universidad de Piura; 2017.
- López, P., Díaz, Z., Segredo, A., & Pomares, Y. (2017). *Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano*. Revista Cubana de Salud Pública, 43, 3-15.

- Meyer J, & Allen N. (1991). Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional. *Rev, Science Direct*. 1991; 1 (1): 61-89
- Mora, J. (2012). *Modelo de Gestión del Talento Humano para la Hostería los Arrayanes, de la Parroquia San Pablo, del Cantón San Miguel de Bolívar, 2011* (Bachelor's thesis, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo).
- Nguyen, H., Le, Q., Tran, Q., Tran, T., Nguyen, T., y Nguyen, T. (2020). The Impact of Organizational Commitment on Employee Motivation: A Study in Vietnamese Enterprises. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 439–447. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.439>
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20), e005. Epub 18 de noviembre de 2020. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración* (décima edición). Pearson. México. Extraído de: <http://www.ru.edu.uy/wp-content/uploads/2018/05/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf>, consulta, 1, 09-19.
- Steers, R., Mowday, R. & Porter, L. (1979). La medición del compromiso organizacional. *Rev. Comportamiento vocacional*. 1979; 14 (2): 224-247
- Torres, L., & Díaz, J. (2012). Compromiso organizacional: actitud laboral asertiva para la competitividad de las organizaciones. *Formación Gerencial*, 11(1), 80–101. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3934774>
- Ulrich, D. (2021). Importancia de administrar el talento humano en las empresas. *Mercadeo y Ventas*. <https://www.bancolombia.com/negocios/actualizate/mercadeo-yventas/administracion-del-talento-humano>
- Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano*. Ecuador: La Caracola Editores.

- Veloz, A., Guillin, M., & Guillin, F. (2020). Human Talent as the main axis of the company. *International Scientific Congress of Administrative and Financial Sciences*, 1(2).
- Venancio, Z. (2022). *La gestión del talento humano y clima organizacional del centro de salud Aparicio Pomares*, 2022.
- Yalçın, S., Akan, D., & Yıldırım, İ. (2021). Investigation of the Organizational Commitment and Psychological Well-being Levels of Academicians. *International Journal of Research in Education and Science*, 7(2), 525– 544. <https://doi.org/10.46328/ijres.1346>

### **COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Caqui Tello, R. (2025). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en almacenes Altiplano S.R.L-Huánuco*, 2024. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

# **ANEXOS**

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN ALMACENES ALTIPLANO S.R.L – Huánuco 2024.</b>	<b>Problema General.</b>  ¿Cómo se relaciona la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en ALMACENES ALTIPLANO S.R.L – Huánuco 2024?	<b>Objetivo General.</b>  Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en ALMACENES ALTIPLANO S.R.L – Huánuco 2024.	<b>Hipótesis General.</b>  La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en ALMACENES ALTIPLANO S.R.L – Huánuco 2024	<b>Tipo:</b> Aplicado  <b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Nivel:</b> Descriptivo Correlacional  <b>Diseño:</b> No experimental
	<b>Problemas Específicos.</b>  PE1: ¿Cómo se relaciona la Gestión del Talento Humano con el Compromiso Afectivo en ALMACENES ALTIPLANO S.R.L – Huánuco 2024?	<b>Objetivos Específicos.</b>  OE1: Determinar la relación de la Gestión del Talento Humano con el Compromiso Afectivo en ALMACENES ALTIPLANO S.R.L – Huánuco 2024	<b>Hipótesis Específicas.</b>  HE1: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso afectivo en ALMACENES ALTIPLANO S.R.L – Huánuco 2024	<b>Población y Muestra:</b>  30 trabajadores de ALMACENES ALTIPLANO S.R.L
	PE2: ¿Cómo se relaciona la Gestión del Talento Humano con el Compromiso Normativo en ALMACENES ALTIPLANO S.R.L – Huánuco 2024?	OE2: Determinar la relación de la Gestión del Talento Humano con el Compromiso Normativo en ALMACENES ALTIPLANO S.R.L – Huánuco 2024	HE2: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso normativo en ALMACENES ALTIPLANO S.R.L – Huánuco 2024.	<b>Técnica e Instrumentos:</b> Técnica: Encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario
PE3: ¿Cómo se relaciona la Gestión del Talento Humano con el Compromiso Continuo en ALMACENES ALTIPLANO S.R.L – Huánuco 2024?	OE3: Determinar la relación de la Gestión del Talento Humano con el Compromiso Continuo en ALMACENES ALTIPLANO S.R.L – Huánuco 2024.	HE3: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso continuo en ALMACENES ALTIPLANO S.R.L – Huánuco 2024		

## ANEXO 2

### OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<b>Gestión del talento humano</b>	Gestión Interna	Conocimientos	1. ¿Consideras que tus conocimientos son suficientes para realizar eficazmente tus tareas diarias?
		Habilidades	2. ¿Consideras que tus habilidades son adecuadas para cumplir con las demandas de tu puesto?
		Capacitaciones	3. ¿Consideras que las capacitaciones recibidas han sido útiles para mejorar tu desempeño laboral?
		Motivaciones	4. ¿Te sientes motivado por los desafíos que ofrece tu trabajo?
		Actitud	5. ¿En el trabajo existe una actitud positiva entre sus colaboradores?
	Gestión Externa	Clima laboral	6. ¿Consideras que el ambiente de trabajo es amigable y respetuoso?
		Desarrollo profesional	7. ¿Recibes apoyo para alcanzar tus objetivos de desarrollo profesional?
		Riesgo laboral	8. ¿Consideras que se toman medidas adecuadas para prevenir riesgos laborales en tu lugar de trabajo?
		Estimulación	9. ¿Te sientes motivado/a por la variedad de tareas que realizas en tu día a día?
<b>Compromiso Organizacional</b>	Compromiso Afectivo	Integración	10. ¿La integración entre todos los colaboradores es adecuada en el ambiente laboral?
		Sentido de permanencia	11. ¿Consideras que la empresa ofrece oportunidades de desarrollo que te hacen querer quedarte?
	Compromiso Normativo	Lealtad	12. ¿Te mantendrías leal a la empresa en situaciones difíciles?
		Obligación de permanencia	13. ¿Te sientes obligado/a permanecer en la empresa debido a beneficios o incentivos económicos?
	Compromiso Continuo	Permanencia	14. ¿Consideras que la estabilidad laboral es un factor clave para continuar trabajando en esta empresa?
		Interés económico	15. ¿La compensación económica que recibes es suficiente para satisfacer tus necesidades y expectativas?
Opciones		16. ¿Crees que la empresa te ofrece suficientes opciones de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la organización?	



### ANEXO 3

#### CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

El presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación titulado: “Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional en ALMACENES ALTIPLANO S.R.L – Huánuco 2024”, el cual tiene fines exclusivamente académicos y de carácter anónimo para que puedan responder libremente salvaguardando su integridad, agradecemos su colaboración.

#### INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con sinceridad, marcando con un aspa en la alternativa que considere conveniente.

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

N°	ITEM	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
<b>Gestión Interna</b>						
1	¿Consideras que tus conocimientos son suficientes para realizar eficazmente tus tareas diarias?					
2	¿Consideras que tus habilidades son adecuadas para cumplir con las demandas de tu puesto?					
3	¿Consideras que las capacitaciones recibidas han sido útiles para mejorar tu desempeño laboral?					
4	¿Te sientes motivado por los desafíos que ofrece tu trabajo?					
5	¿Tienes una actitud positiva hacia tu trabajo y tus compañeros?					
<b>Gestión externa</b>						
6	¿Consideras que el ambiente de trabajo es amigable y respetuoso?					

7	¿Recibes apoyo para alcanzar tus objetivos de desarrollo profesional?					
8	¿Consideras que se toman medidas adecuadas para prevenir riesgos laborales en tu lugar de trabajo?					
9	¿Te sientes motivado/a por la variedad de tareas que realizas en tu día a día?					



## ANEXO 4

### CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

El presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación titulado: “Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional en ALMACENES ALTIPLANO S.R.L – Huánuco 2024”, el cual tiene fines exclusivamente académicos y de carácter anónimo para que puedan responder libremente salvaguardando su integridad, agradecemos su colaboración.

#### INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con sinceridad, marcando con un aspa en la alternativa que considere conveniente.

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

N°	ITEM	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
<b>Compromiso organizacional</b>						
1	¿La integración entre todos los colaboradores es adecuada en el ambiente laboral?					
2	¿Consideras que la empresa ofrece oportunidades de desarrollo que te hacen querer quedarte?					
<b>Compromiso normativo</b>						
3	¿Te mantendrías leal a la empresa en situaciones difíciles?					
4	¿Te sientes obligado/a permanecer en la empresa debido a beneficios o incentivos económicos?					
<b>Compromiso continuo</b>						

5	¿Consideras que la estabilidad laboral es un factor clave para continuar trabajando en esta empresa?					
6	¿La compensación económica que recibes es suficiente para satisfacer tus necesidades y expectativas?					
7	¿Crees que la empresa te ofrece suficientes opciones de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la organización?					

**ANEXO 4  
CARTA DE ACEPTACIÓN**

**CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA RECOLECCIÓN DE DATOS**

Yo, **José Luis Curasi Chambi**, en calidad de gerente general de la empresa Almacenes Altiplano S.R.L.

**AUTORIZO:**

Expresamente, de manera libre, informada y voluntaria a la Bachiller de la carrera de Administración de Empresas: **Rosa Milagros Caqui Tello**, identificada con DNI: 75154774 para que recolecte toda información necesaria para su investigación titulada: **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN ALMACENES ALTIPLANO S.R.L.- HUÁNUCO 2024"**

Huánuco, 13 de Mayo del 2024.

Cordialmente,

ALMACENES ALTIPLANO S.R.L.  
  
José Luis Curasi Chambi  
DNI: 4328444  
GERENTE GENERAL