



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano y compromiso
organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa
María del Valle - 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Céspedes Quiroz, Victor Lenin

ASESOR

Dr. Mendoza Balarezo, Javier.

SECCIÓN

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACION

Administración del talento humano

PERÚ-2018

Dedicatoria

A Dios, por ser el arquitecto del mundo que guía y bendice todos mis proyectos; a mis queridos padres, quienes me ayudaron en todo momento, para lograr culminar mis estudios de maestría.

Víctor

Agradecimiento

A la César Vallejo sede-Huánuco, centro del saber, por acogerme en sus aulas para lograr mi formación profesional como Magíster en Gestión Pública.

A todos los docentes de la escuela de post grado de la Universidad César Vallejo por brindarme una formación integral, humanística, científica y tecnológica en las variadas sesiones de clases.

Al Dr. Mendoza Balarezo Javier, por su generosidad al brindarme la oportunidad de recurrir a su capacidad y experiencia científica, y por haberme proporcionado aportes de vital importancia en el trabajo, y ser ejemplo de generosidad y calidad profesional.

A los directivos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle por las facilidades prestadas para el proceso de recojo de información.

A los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle”, por su valiosa colaboración en la ejecución de la presente investigación.

El autor.

Declaración jurada

Yo, Céspedes Quiroz, Víctor Lenin, estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo identificada con DNI 71688933, con la tesis titulada: Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle - 2018.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente

3. La tesis no ha sido autoplagiado es decir, no ha sido publicado ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional
4. Los datos presentados en los resultados son reales no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se derive, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, mayo del 2018



Céspedes Quiroz, Víctor Lenin
DNI 71688933

Presentación

Señores miembros del jurado, presentamos ante ustedes la tesis titulada “Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle - 2018”.

Con la finalidad de determinar la relación entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle - 2018; en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El Autor

ÍNDICE

	Página
Página de jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaración jurada.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática.....	14
1.2. Trabajos Previos.....	18
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	23
1.4. Formulación del problema.....	35
1.5. Justificación del estudio.....	36
1.6. Hipótesis.....	38
1.7. Objetivos.....	39

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación.....	40
2.2. Variables, operacionalización.....	41
2.3. Población y muestra.....	43
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad... 44	44
2.5. Método de análisis de datos.....	46
2.6. Aspectos éticos.....	47

III. RESULTADOS.....	48
IV. DISCUSIÓN.....	71
V. CONCLUSIONES.....	74
VI. RECOMENDACIONES.....	75
VII. REFERENCIAS.....	76

ANEXOS

✓ Instrumentos.....	80
✓ Matriz de validación.....	84
✓ Matriz de consistencia.....	96
✓ Constancia emitida por la institución.....	97
✓ Evidencias fotográficas.....	98

ÍNDICE DE TABLAS

		Página
Tabla N° 01	Tabla general sobre la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.	49
Tabla N° 02	Tabla general sobre el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.	51
Tabla N°03	Nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.	53
Tabla N°04	Nivel de la dimensión “régimen para ingreso laboral del empleado”.	54
Tabla N°05	Nivel de la dimensión “conducción de los recursos humanos”	55
Tabla N°06	Nivel de la dimensión “régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal”.	56
Tabla N°07	Nivel de la dimensión “gestión estratégica para la retención del trabajador”.	57
Tabla N°08	Resultado por dimensiones sobre la gestión del talento humano.	58
Tabla N° 09	Nivel de compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.	59
Tabla N° 10	Nivel de la dimensión “compromiso afectivo”.	60
Tabla N°11	Nivel de la dimensión “compromiso de continuación”.	61
Tabla N°12	Nivel de la dimensión “Compromiso Normativo”.	62
Tabla N°13	Resultado por dimensiones sobre el compromiso organizacional.	63
Tabla N°14	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	64

Tabla N°15	Nivel de relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional.	66
Tabla N°16	Nivel de relación entre la dimensión régimen para el ingreso laboral del empleado y el compromiso organizacional.	67
Tabla N°17	Nivel de relación entre la dimensión conducción de los recursos humanos y el compromiso organizacional.	68
Tabla N°18	Nivel de relación entre la dimensión régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal y el compromiso organizacional.	69
Tabla N°19	Nivel de relación entre la dimensión gestión estratégica para la retención del personal y el compromiso organizacional.	70

ÍNDICE DE GRÁFICOS

		Página
Gráfico N°01	Porcentaje de la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.	53
Gráfico N°02	Porcentaje de la dimensión “régimen para ingreso laboral del empleado”.	54
Gráfico N°03	Nivel de la dimensión “conducción de los recursos humanos”.	55
Gráfico N°04	Porcentaje del régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal”.	56
Gráfico N°05	Porcentaje de la “gestión estratégica para la retención del trabajador”.	57
Gráfico N°06	Porcentaje por dimensiones de la gestión del talento humano.	58
Gráfico N°07	Porcentaje del compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.	59
Gráfico N°08	Porcentaje de la dimensión “compromiso afectivo”.	60
Gráfico N°09	Porcentaje de la dimensión “Compromiso de continuación”.	61
Gráfico N°10	Porcentaje de la dimensión “Compromiso Normativo”.	62
Gráfico N°11	Porcentajes sobre las dimensiones de la variable compromiso organizacional.	63
Gráfico N°12	Dispersión entre las variables X (V1) y (V2)	66

RESUMEN

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Santa María del Valle 2018.

El tipo de estudio es no experimental teniendo como diseño la correlacional transversal, siendo conformada la población 82 trabajadores y como muestra 44, habiendo utilizado el muestreo no probabilístico. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento fueron los cuestionarios siendo elaborados por cada variable con su respectiva dimensión o ítems asimismo fueron validados por tres docentes de investigación de la universidad y para obtener la confiabilidad se utilizó la estadística de Alfa de Cronbach siendo 0.982 y 0.789 respectivamente. Se usó la estadística descriptiva e inferencial mediante el programa SPSS, y luego fueron presentados en tablas y gráficos.

Como resultado final se concluyó que sí existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, siendo la relación muy fuerte y directamente proporcional de 0.883 según la prueba estadística de Spearman. Asimismo, en la prueba de hipótesis realizada, los resultados indicaron que el signo bilateral $p = 0,000 < \alpha = 0,01$; permitiendo rechazar la hipótesis nula H_0 y aceptar la hipótesis alterna H_1 .

PALABRAS CLAVES: Gestión del talento humano y compromiso organizacional.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the management of human talent and the organizational commitment of the workers of the Municipality of Santa María del Valle 2018.

The type of study is non-experimental, having as its design the transversal correlation, the population being made up of 82 workers and as sample 44, having used non-probabilistic sampling. The survey technique was used and as an instrument the questionnaires were elaborated by each variable with their respective dimension or items were also validated by three University research professors and to obtain reliability the Cronbach's Alpha statistics was used, being 0.982 and 0.789 respectively. Descriptive and inferential statistics were used through the SPSS program, and then presented in tables and graphs.

As a final result, it was concluded that there is a relationship between human talent management and organizational commitment, with a very strong and directly proportional relationship of 0.883 according to Spearman's statistical test. Also, in the hypothesis test, the results indicated that the bilateral sign $p = 0.000 < \alpha = 0.01$; allowing to reject the null hypothesis H_0 and accept the alternative hypothesis H_1 .

KEY WORDS: Management of human talent and organizational commitment.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad Problemática

El nuevo contexto global está influenciando, de manera directa, en casi todas las entidades sociales y al mismo tiempo están imponiendo condiciones para emprender rápidas transformaciones y adaptaciones según sus exigencias, para no quedar sumido en el atraso y ostracismo. Las municipalidades, como entidades públicas del estado, no están indiferentes a este fenómeno mundial y, por tales acontecimientos, el sistema municipal está enfrentando importantes retos para dar respuestas estratégicas y adecuadas a las nuevas demandas de gestión organizacional imperante, especialmente en la dirección de los recursos humanos, como elemento imprescindible del desarrollo institucional de este convulsionado siglo XXI.

En estos últimos años, los distintos escenarios de la sociedad, se han visto influenciado de grandes cambios. Los organizaciones libres y competitivos, el apresurado aumento económico reflejado en altos índices de capitales, la modernización y el avance tecnológico, son claros ejemplos de la diversidad de estas transformaciones que las entidades han debido afrontar en sus estrategias de gestión y administración, especialmente, en la gestión de los recursos humanos (Aguayo, 2014).

Desde este dinámico, exigente y turbulento ambiente, las organizaciones, específicamente las municipalidades deben diseñar y estructurar herramientas adecuadas para una eficaz gestión y dirección del talento humano. Ya que los recursos humanos, a decir de Chiavenato (2009), es un elemento imprescindible para el compromiso y éxito organizacional.

Es innegable, entonces, el tratamiento y dirección estratégica de los recursos humanos en los municipios del estado. Ya que desempeñan un rol fundamental en el logro de los propósitos institucionales. Por lo cual, se deben desarrollar políticas y mecanismos estratégicos para mejorar la gestión de los recursos humanos dentro de las municipalidades, y así fomentar una cultura de compromiso y trabajo eficiente de todo el personal. En ese sentido el desarrollo de la municipalidad como entidad pública, dependerá de la interrelación de todos sus componentes, entre ellos los recursos humanos, con características

importantes como la capacidad creativa, innovadora y emprendedora que desarrollan.

Por esa razón las municipalidades deben preocuparse por capacitar, motivar e incentivar laboral y económicamente a sus trabajadores, para que exista un compromiso en sus acciones de servicio y desempeño laboral, y que satisfagan, dentro de los términos de ley, las demandas y necesidades de todos sus usuarios. La gestión del talento humano está referida a un conjunto de políticas y acciones importantes que tiene por objetivo la dirección de funciones referidas a los individuos o recursos humanos. Estas obedecen acciones como selección del personal, capacitación de los trabajadores, recompensas, monitoreo y evaluación de las acciones laborales. En ese sentido, la gestión de recursos humanos se basa en una serie de determinaciones y resoluciones gerenciales referidas a las relaciones del empleo y puestos de trabajo que inciden en la eficiencia y eficacia de cada uno de los trabajadores y la organización en general. Mientras que el compromiso organizacional es la forma cómo el trabajador se identifica con el entorno laboral de su organización, especialmente con sus metas y objetivos, y busca mantener, de manera voluntaria, un vínculo permanente con ella.

De acuerdo un informe de la OIT (2015), la gestión de los recursos humanos en las empresas de los países desarrollados, caso Rusia, EEUU, China, Canadá, Inglaterra, Francia y Alemania está centrada en proporcionar las herramientas necesarias para el buen desempeño de sus trabajadores, como ambientes favorables, consideraciones, tratos positivos, perfeccionamiento y actualización, así como una justa remuneración. De acuerdo a este organismo, el 87.74% de las empresas se preocupan por ello. Mientras que en los países subdesarrollados, debido al informalismo y corrupción, solo el 15.3% de las empresas y organizaciones se preocupan por mejorar la gestión de los recursos humanos, haciendo que no exista el compromiso organizacional en sus miembros.

Así también, un estudio realizado por la Revista Americana Harvard Business Review del año 2014, realizado a 20.000 trabajadores del mundo, reveló que el 56% de los encuestados aseguraron que no se sienten considerados y respetados por sus jefes y la organización donde laboran. Lo cual están influenciando negativamente en sus desempeños, su concentración, su emocionalidad, su satisfacción y compromiso laboral.

En el 2012, la encuesta de Capital Humano de la asociación Price Waterhouse Coopers, llevada a cabo con 1000 organizaciones en 47 países de todo el orbe mundial, determinó que las organizaciones con una estrategia del talento humano, convenientemente elaboradas e implementada, alcanzó un 35.8 % más de ingresos por personal y un 12.46 % menos de deserción y ausentismo. De esto se dedujo que una que una gestión positiva del talento humano, puede acrecentar significativamente las utilidades de la organización.

Asimismo, de acuerdo a la Federación Latinoamericana de Ciudades, Municipios y Asociaciones de Gobiernos Locales (FACMA, 2010), en América latina, la gestión de los municipios pasa por una aguda crisis, principalmente en las grandes ciudades capitales como Bogotá, Buenos Aires, Caracas, México DF, y Quito. El 78.9% se enfrentan a grandes dificultades económicas y reducción de recursos humanos y materiales para desarrollar plenamente sus obligaciones con la comunidad.

En el Perú la pobreza imperante ha hecho que existan centros laborales que no respetan los derechos de los trabajadores. De acuerdo a los datos del INEI (2016), el 73.45% de los empleos en nuestro país son informales. De esta problemática no se escapan las municipalidades, ya que muchos de ellos no están orientando sus logros en base a la gestión ética y responsable de los recursos humanos, pese a que el Decreto Legislativo N°1023 estipula que el recurso humano es el elemento esencial de los servicios del Estado. En consecuencia las municipalidades requieren de asistencia técnica para fortalecer las competencias de sus áreas administrativas, los cuales permitirían agilizar los procesos y mejorar el servicio de cada uno de sus áreas.

Según el INEI (2016), las municipalidades necesitan capacitar a su personal de las distintas áreas administrativas. Por ejemplo en administración, contabilidad y finanzas, se necesita capacitar al 66.1%, en gestión de recursos humanos 65.7%, en tesorería, 86.4%, en seguridad ciudadana 62.8%, en política y gestión municipal 61.2% y en gestión ambiental 57.7% respectivamente.

En la Región Huánuco las municipalidades están atravesando por problemas graves de gestión institucional y de los recursos humanos, como consecuencia existen muchos proyectos mal ejecutados y abandonados como el sistema de

agua y desagüe de la Esperanza, y la construcción de colegios y el de aguas servidas para los distritos de Amarilis, Huánuco y Pillco Marca y otros distritos.

En la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, existen problemas en la gestión de recursos humanos, siendo los más resaltantes: falta de capacitación del personal en las áreas donde se desenvuelven, falta de concientización para el trabajo comprometido, formas de selección del personal inapropiadas, falta de personal especialista para cada área, problemas de comunicación, problemas de coordinación, y carencia de reconocimiento y motivación para la satisfacción y compromiso del personal.

Por los argumentos señalados es que se ha tomado la decisión de desarrollar esta investigación titulada “Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle - 2018”, para luego tomar las medidas necesarias para su mejoramiento. Lo cual permitirá un buen manejo de las relaciones laborales, el fortalecimiento del compromiso organizacional y el fomento de un ambiente laboral favorable.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Antecedentes internacionales

- Prieto, (2013), en la tesis: “Modelo de gestión del talento humano como estrategia para la retención del personal”. Tesis de grado. Universidad de Medellín, Colombia. Trabajó con una muestra de 76 personas y empleó el tipo de investigación básica con diseño no experimental y enfoque cualitativo.

Arribó a las siguientes conclusiones:

- El talento humano es importante en las organizaciones, ya que sus capacidades y habilidades puestas en práctica al servicio de una determinada organización hará que esta se diferencie de las otras. Por esa razón, el talento humano es en la realidad actual el componente más competitivo de las entidades. En las reconocidas organizaciones del mundo moderno, la lucha tenaz está en buscar, seleccionar y retener a los empleados más idóneos. En ese sentido, solo los trabajadores más capacitados tendrán las posibilidades de innovar y crear en la empresa, así como también de proponer los mejores aportes para que las organizaciones aventajen con éxito a sus competidores del mercado.
- En el desarrollo y promoción de las ventajas competitivas, los procedimientos de selección, mejoramiento y mantención de los recursos humanos, son importantes para las organizaciones. De ellos depende la retención de los mejores talentos para que no puedan emigrar hacia la competencia. A eso hay que agregar la alta predisposición de los trabajadores por rotar en las diferentes funciones.
- La gestión del talento humano, es una táctica organizacional muy importante, pues si la eficacia de las instituciones está condicionada con la capacidad del personal, entonces gastar en los empleados talentosos puede proporcionar excelentes beneficios. De esta manera el área de gestión de los recursos humanos se convierte en el elemento estratégico de todas las demás áreas existentes, siendo

capaz de fortalecer las labores de equipo y cambiar la organización sustancialmente.

- Pardo y Díaz (2016), en la tesis: “Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá”. Tesis de maestría. Universidad Konrad Lorenz, Colombia. Trabajó con una muestra de 81 empresas y empleó el tipo de investigación exploratorio-descriptivo y diseño no experimenta.

Arribó a las siguientes conclusiones:

- Los líderes inmersos en la gestión del talento humano, son los encargados de implementar planes y programas de selección, mantenimiento, y capacitación de las competencias de sus trabajadores; reduciendo los aspectos nocivos y fortaleciendo los componentes positivos, para así mejorar la participación voluntaria y en equipo de los trabajadores en beneficio de la organización.

- Cámara (2012), en la tesis titulada “Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional”. Tesis doctoral. Universidad de Cádiz, Madeira, España. Trabajó con una muestra de 513 profesores y empleó el tipo de investigación descriptiva con diseño no experimental y método cualitativo. Llegó a las siguientes conclusiones:

- La categoría profesional de los docentes no tiene incidencia en los niveles de compromiso organizacional; sin embargo, el compromiso organizacional de los profesores tiende a aumentar si este viene realizando muchos años su labor en el centro así como también con el índice de afiliación. Contrariamente, si existen conflictos de proceso a nivel institucional, el nivel de compromiso organizacional disminuye. Finalmente, los resultados indican que no existen diferencias significativas en el compromiso organizacional entre un docente que trabaja en la zona rural y otro que traba en la zona urbana.

1.2.2. Antecedentes nacionales

- Cabrera (2014), en la tesis titulada: “Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014”. UCV. Trabajó con una muestra de 56 docentes y empleó el método de investigación descriptiva con diseño correlacional.

Llegó a las siguientes conclusiones:

- Los resultados estadísticos indican que existe relación directa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, siendo 0,57 el grado de relación; asimismo, el valor $p=0,000$ fue menor que 0,05, aceptándose la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.
 - Asimismo, las dimensiones: comportamiento organizacional, comunicación, compensación laboral también se relacionan significativamente con el compromiso organizacional. Siendo los niveles de relación 0,81; 0,33 y 0,38 respectivamente.
 - Los resultados indican que mientras exista una gestión del talento humano adecuado y eficaz, el compromiso organizacional de los trabajadores será mayor porque se sentirán respaldados y motivados por los directivos y toda la institución. Haciendo que sus desempeños sean buenos y se mejore la calidad de los servicios educativo.
- Saavedra (2014), en la tesis: “Auditoría de gestión en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital Norte Chico y propuesta de un sistema de mejor gestión”. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Trabajó con una muestra de 10 colaboradores y empleó el tipo de investigación aplicada-propositiva con diseño descriptiva longitudinal.
- Llegó a las siguientes conclusiones:
- El sistema de auditoría sobre la gestión de recursos humanos ha permitido tomar decisiones adecuadas sobre el sistema más

adecuado para mejorar la administración del componente humano en la municipalidad.

- En la Municipalidad de Norte chico el proceso de control de las entradas y salidas de los trabajadores no funciona adecuadamente porque no están siendo sistematizados.

- Las deficiencias en el desempeño laboral y en la calidad del servicio de la municipalidad obedecen principalmente a la mala gestión que se está realizando; como consecuencia de ello existe una escasa motivación y compromiso de los trabajadores por dar todo lo mejor de ellos; así también no existe incentivos ni reconocimientos a las labores sobresalientes del personal que trabaja en la municipalidad.

- También se pudo constatar que hay un exceso en la carga laboral del trabajador. La municipalidad realiza dichos actos para evitar contratar nuevos trabajadores; haciendo que finalmente los trabajadores no puedan abastecerse y por consiguiente brindan una mala atención a los pobladores de la comunidad que vienen a solicitar los servicios de la municipalidad.

- La mayoría de los trabajadores de la municipalidad manifiestan que los sueldos que perciben no van acorde con el trabajo que realizan, y que los mecanismos que se emplea para la contratación de trabajadores no se ajustan a la legalidad; siendo contratados personas incompetentes o con un escaso amor para el trabajo serio, honesto y responsable.

- Aguirre (2015), en la tesis titulada: “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas”. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional José María Arguedas. Trabajó con una muestra de 104 trabajadores y empleó el tipo de investigación no experimental con diseño descriptivo-correlacional y enfoque cuantitativo.

Llegó a las siguientes conclusiones:

- La gestión del talento humano incide en el nivel de desempeño de los trabajadores de la municipalidad, esta incidencia, según la

relación de Rho de Spearman fue de 0,819; es decir la incidencia de las variables des de 81,9%. Con lo cual se deduce que una buena gestión del talento humano permite que los trabajadores se desenvuelvan bien en sus funciones laborales.

- Además un buen manejo de las dimensiones selección del personal, capacitación del personal y el trabajo en equipo, mejoran el rendimiento laboral en un 61,3%; 75,6% y 62,2% respectivamente.

1.2.3. Antecedentes regionales

- Aquino y Soto (2004), en la tesis titulada “Relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional”. Tesis de licenciatura en Psicología. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco. El número de la muestra fue de 25 personas y empleó el tipo de investigación descriptiva correlacional con diseño no experimental y método cuantitativo. Llegó a las siguientes conclusiones:
 - Los resultados arrojaron que hay una relación moderada positiva, es decir, si aumenta la satisfacción laboral en un empleado aumenta también su compromiso organizacional con la institución.
 - En la dimensión compromiso afectivo, el 37.72% de los empleados no tiene definido como bueno o malo el nivel en el que encuentran identificados emocionalmente con la organización.
 - En el compromiso de continuación, el 31.18% de los empleados creen que es conveniente continuar laborando en la institución. Por otro lado, el 28.16% de los empleados al sentimiento de obligación de permanecer no lo tiene fijado como bueno o malo.
 - los resultados hallados demostraron que sí existe una relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional; es decir, mientras más cómodos y satisfechos se sienten los trabajadores con su entorno laboral, tendrán mayores compromisos por trabajar en beneficio de la institución.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Definición de gestión

La palabra gestión tiene una etimología latina, que se refiere a la forma de administrar algo; desde esta definición, gestionar, es llevar a cabo un conjunto de procedimientos gerenciales y comerciales para lograr un determinado anhelo, meta u objetivo. Asimismo, está integrada por las acciones de gobernar, dirigir, guiar, organizar y conducir una determinada entidad.

García (2007), señala que proviene del término latino “gestio” y se alude al conjunto de diligencias que hace posible la realización eficiente y eficaz de una operación, meta, fin u objetivo.

Desde este orden de ideas, Fantova (2005) asevera que la acción de gestionar, se centra en una serie de responsabilidades gerenciales basadas en procesos. Los procesos se refieren a las distintas actividades que busca determinar y alinear los recursos y estructuras de la organización para que este se desplace coordinadamente rumbo a los propósitos deseados.

Las acciones de dirigir, gobernar, organizar, planificar, disponer, etc.; le es inherente a la persona encargada de la gestión de una organización, los cuales deben estar en concordancia con los objetivos institucionales. Entonces, gestionar es orientarse a solucionar los problemas, conflictos, necesidades y demandas de la organización, beneficiándolo directamente con sus logros.

A opinión de Beltrán (2010), la definición actual del término gestión nació del entorno empresarial, principalmente de la gerencia; y está referida a la ejecución y monitoreo de los distintos procesos y acciones internas para el logro de los objetivos organizacionales.

La gestión es una forma de encaminar a la organización, cuyo propósito final es el crecimiento de los valores corporativos, capacidades gerenciales, responsabilidades organizacionales y sistemas administrativos que relacionan las decisiones operacionales y estratégicas, a todos los cargos jerárquicos, y líneas funcionales de autoridad.

Por ello, la gestión se vincula con una serie de decisiones que buscan desarrollar la administración de los recursos humanos materiales y financieros de manera adecuada y eficiente. Esto dependerá del conjunto de políticas que se establecen para la generación de bienes o la prestación de servicios a los usuarios. En consecuencia, la gestión es la forma de dirigir las acciones y las políticas institucionales a través de una adecuada toma de decisiones que permitan el logro de las metas y objetivos de la organización.

Desde esta perspectiva, se comprende que para la dirección de cada organización se supone aplicar las competencias y habilidades gerenciales para el desarrollo de sus acciones y el alcance de sus fines (Druker, 2000). La gestión es el adecuado empleo de los recursos con las que cuenta una organización; es decir en base a la gestión, los diferentes procesos de dirección y acción estarán centrados en el empleo correcto de los recursos, cuyo propósito principal será el logro de un determinado fin organizacional.

Chiavenato (2009), señala que la gestión está determinado por una serie de procesos, a través del cual la alta gerencia decide qué acciones se tomarán y cumplirán (el planeamiento institucional), según las aspiraciones y necesidades percibidas como prioridades en el interior de la organización.

1.3.2. La gestión del talento humano

La gestión del talento humano, como consecuencia de la incidencia de las nuevas tendencias administrativas y gerenciales de las organizaciones, es el que ha tenido mayores transformaciones. En ese sentido, la percepción actual que se tiene, de esta importante área, es diferente a las concepciones y acciones tradicionales que se hacían respecto a ello, cuando se le denominaba administración de recursos humanos.

Los trabajadores de las organizaciones son los que realizan las acciones que le dan vida y protagonismo, por ejemplo son las encargadas de: producir, vender, atender a los usuarios, tomar decisiones, liderar, motivar, comunicar, supervisar, gerenciar y conducir todos los negocios con que cuenta la organización. En consecuencia, una organización funciona en

base a las personas que cuenta; por ello, son las encargadas de otorgarle dinamismo, existencia y personalidad.

La forma como los miembros de las organizaciones trabajan y se organizan, varían de una a otra. Esto dependerá mucho de cómo se realizan las políticas de direccionamiento de cada uno. Los cuales le darán el sentido y el rumbo que necesitan, con resultados diferentes.

En lo concerniente a cómo gestionar y direccionar a los recursos humano, durante muchos años estaban enquistadas en ideas y acciones con visión netamente burocratizada; sin embargo en la actualidad se tiene una visión diferente de ella. Por decir, las empresas modernas le denominan administración del talento humano, en donde el trabajador ha dejado de ser visto simplemente como un objeto de trabajo, para pasar a ser considerado como seres humanos con capacidades, talentos, conocimientos habilidades y destrezas que determinan el rumbo y el futuro competitivo de cada organización (Bohlander, 2011).

1.3.3. Definición de gestión del talento humano

De acuerdo A Chiavenato (2002), es la adopción de una serie de políticas y acciones importantes que tiene por objetivo la dirección de funciones referidas a los individuos o recursos humanos. Estas obedecen acciones como selección del personal, capacitación de los trabajadores, recompensas, monitoreo y evaluación de las acciones laborales. En ese sentido, la gestión de recursos humanos se basa en una serie de determinaciones y resoluciones gerenciales referidas a las relaciones del empleo y puestos de trabajo que inciden en la eficiencia y eficacia de cada uno de los trabajadores y la organización en general.

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

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

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

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

Para dar una conceptualización más certera de lo que semánticamente es la gestión del talento humano en una organización diremos que es un procedimiento que se emplea para el desarrollo y el mantenimiento del denuedo y las perspectivas de los trabajadores de dicha organización en beneficio total de la persona y de la propia organización a la que pertenece. La gestión del talento humano se encarga de cuatro funciones administrativas importantes consistentes en planear, organizar, dirigir y controlar las actividades del personal; pero acompañadas de ciertas habilidades gerenciales que permitan promover un ejercicio laboral eficiente y de alta calidad de los mismos; y analógicamente, generando el desarrollo y crecimiento individual del personal relacionadas directa o indirectamente con los fines organizacionales (William y Keit, 2006).

La gestión del talento humano incluye también a la toma de decisiones prácticas y a las políticas pertinentes de la organización para controlar cuestiones involucradas con la interacción laboral de sus miembros en las funciones que realiza (Harris, 1996).

Resumiendo, consiste en el reclutamiento, capacitación, evaluación, remuneración y otorgamiento de un ambiente confiable, con normas éticas establecidas y trato imparcial para los trabajadores de la entidad.

Asimismo, Dessler (1997) dice que:

La gestión del talento de las personas es una serie de políticas y prácticas importantes para guiar los aspectos administrativos en cuanto a los individuos o los recursos humanos, como el

reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del ejercicio laboral de sus funciones(p. 28).

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

1.3.4. Importancia de la gestión del talento humano

La gestión del talento humano es importante porque permite enseñar, proveer y reacomodarse a todos los miembros del sistema laboral a los nuevos condicionamientos y exigencias del trabajo competitivo actual, así como también a los nuevos enfoque gerenciales fundamentados en una nueva percepción laboral, determinados por el trabajo en equipo, la actitud solidaria, la cooperación laboral, el espíritu de esfuerzo y dedicación conjunta, la implicación en la toma de decisiones, la generación de una comunicación fluida con todos os miembros sin excepción, la reducción de beneficios individuales sean de cargos o remuneraciones, la unificación de responsabilidades, la descentralización de los controles y la obligación por el cumplimiento de los fines, metas y objetivos de la organización.

1.3.5. Objetivos de la gestión del talento humano

Todas las organizaciones buscan ser cada vez más competitivos para estar a la par con las demás. En consecuencia la gestión de los recursos humanos tiene como objetivo contribuir con el cumplimiento de estas finalidades.

Desde esta óptica, la gestión del talento humano, se centra en generar estrategias para la mejora del desempeño laboral de su personal, así también busca generar un ambiente propicio y de bienestar para todos los trabajadores, esclareciendo coherentemente las labores que desempeñarán.

Los objetivos se originan de las metas establecidas en la organización; en ese sentido, las metas importantes son: retener e incrementar las diferentes capacidades del conjunto de trabajadores, generar estrategias motivadoras y satisfactorias que sirvan de apoyo para el cumplimiento de las metas, crear y mantener las condiciones empresariales que puedan

permitir la aplicación para el desarrollo y satisfacción de las personas empleadas junto con el logro de sus metas individuales, y buscar obtener la eficiencia y calidad en los recursos humanos que poseen.

Desde esta premisa, se puede indicar que la gestión del talento humano con que cuentan las organizaciones debe ser perfectamente ejecutadas para que de esta forma logren desarrollarse las oportunidades de progreso y que al mismo tiempo, los trabajadores, puedan poner en práctica al máximo su conocimiento profesional y técnico para de esta manera poder conseguir un mejor desenvolvimiento en sus funciones laborales.

Además, es preciso adicionar que la gestión del talento humano en una determinada organización, es un proceso encargado de fijar de manera concreta la función, la tarea, la responsabilidad y el cargo que ocupará cada uno de los miembros. Por lo cual es muy importante el establecimiento del perfil y los requisitos de todos los cargos que se encargarán al personal, tanto físicos, técnicos y académicos.

Los trabajadores son la parte activa más importante de la empresa, por esa razón, las organizaciones deben prestar mayor atención en ellos, ya que son el motor que los impulsa a su desarrollo o a su fracaso.

Los trabajadores determinarán el éxito o el fracaso de cada organización, dependiendo de cómo se les trata y toma en cuenta; en consecuencia, para la consecución de los objetivos, es necesario que la empresa traten al personal como elemento imprescindible de la eficacia y competitividad empresarial.

La gestión de recursos humanos tiene una variedad de objetivos; sin embargo se debe tener en cuenta los siguientes medios.

- Contribuir con la organización a lograr sus objetivos y desarrollar su misión.
- Generar competitividad en todas las acciones de la organización
- Proveer a la empresa trabajadores completamente capacitados en sus áreas de trabajo con un alto grado de motivación.
- Facultar el incremento de la autorrealización y complacencia del personal en el trabajo.
- Desarrollar y conservar la calidad de vida en el centro laboral.

- Generar una visión de cambio e innovación permanente
- Instaurar un régimen con valores ético-morales y con comportamientos socialmente responsables, tolerantes, empáticos y asertivos.
- Promover el trabajo en equipo y con unidad laboral.

1.3.6. Dimensiones de la gestión del talento humano

Las dimensiones de la gestión de recursos humanos según Chiavenato (2002), dentro de una organización, son los siguientes:

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

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

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

D. Gestión para el mantenimiento del personal: consiste en los procedimientos para mantener las condiciones laborales de los trabajadores en un estado óptimo que le permita seguir ejerciendo su trabajo con mucha comodidad y motivación. Es decir buscar mecanismos de retención de los mejores empleados para seguir teniendo competitividad a nivel organizacional. Implica temas como

las relaciones interpersonales de los trabajadores, seguridad y calidad de vida; es decir las mejores condiciones ambientales y psicológicas que le permitan ejercer con mucho compromiso y gratitud sus labores diarias para el mejoramiento institucional y personal.

1.3.7. Compromiso organizacional

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

De acuerdo a Robbins (2009) el compromiso organizacional implica la identificación del trabajador con las metas y objetivos de la institución, por lo cual manifiesta actitudes y comportamientos de pertenencia y sentido de colaborar para su buena marcha.

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

Esa deuda moral hace que las personas busquen seguir laborando en la misma organización por muchos años, pese en algunos casos, de contar con otras posibilidades laborales más ventajosas económicamente (Lagomarsino, 2003).

Pero este compromiso, sobre todo normativo tiene sus puntos débiles porque puede hacer que el trabajador al sentirse seguro de su estabilidad laboral, se descuide y tienda solo al trabajo rutinario e improvisado, generando bajos desempeños y deficientes servicios. Por otra parte, también puede hacer que haya un compromiso de trabajo consiente y responsable.

En ese sentido, según Arias y Tejada (1992), el compromiso organizacional “se trata de un deber moral adquirido hacia una persona o una institución”, es algo

más que un simple contrato de trabajo, es hacer propios los objetivos de la organización” (p.45).

El compromiso organizacional de los trabajadores de una organización están determinados de acuerdo a la flexibilidad y dinamismo de las normas imperantes en la institución; ello significa que mientras las normas institucionales les provea de reglas que impliquen libertad en el trabajo, el compromiso aumentará. No hay que olvidar que esas normas deben ir acompañadas del estricto cumplimiento de los deberes del empleador para que no caiga en el libertinaje y la anarquía laboral.

1.3.7.1. Teoría multidimensional del compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991) fundamenta las siguientes teorías:

- **La teoría del intercambio:**

Consiste en los estímulos que se brinda a los trabajadores, los cuales deben ser retribuidos igualmente por ellos con su compromiso institucional.

- **Teoría psicológica:**

Consiste en tres factores psicológicos para el compromiso organizacional: sentido de pertenencia, contribución institucional e internacionalización del sentido de pertenencia.

1.3.7.2. Importancia del compromiso organizacional

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

1.7.7.3. Dimensiones del compromiso organizacional

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

- **Compromiso afectivo:**

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

- **Compromiso de continuidad:**

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

- **Compromiso normativo:**

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

1.3.7.4. Manifestaciones del compromiso organizacional

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

Por su parte, el investigador Gómez (2006) llegó a clasificar diversos factores que influyen en los altos índices de compromiso organizacional. Estos son: la motivación interna, la delegación de los puestos laborales y la satisfacción laboral.

Los trabajadores de las organizaciones con altos niveles de compromiso organizacional manifiestan comportamientos más dinámicos hacia sus responsabilidades laborales y están más predispuestos a mejorar sus esfuerzos y superar sus acciones a diferencia de otros colegas en el interior de la organización. Asimismo, muestran bajas actitudes para

renunciar y porcentajes bajos de ausentismo y abandono laboral (Castro, 2010).

El compromiso laboral está basada en la identificación afectiva, conductual y normativa que los trabajadores muestran con su institución o centro laboral (Peña, 2006).

Como comportamiento actitudinal, el compromiso con la organización es un sello innegable de la fortaleza del involucramiento del trabajador con la institución, y su amor natural por ella. De la misma manera que la satisfacción con la función asignada, el compromiso mantiene un alto vínculo con la rotación de los puestos. El compromiso genera una fuerte lazo de lealtad, mejor productividad y poco ausentismo (Hellriegel y Slocum, 2004).

El compromiso con la organización se pone de manifiesto con el anhelo de querer continuar en la organización por un tiempo indeterminado y la puesta en práctica de un esfuerzo mucho más grande en el ejercicio laboral.

Frías (2001) comenta que una de las exigencias principales del compromiso es el perfeccionamiento y fortalecimiento laboral de los trabajadores, para lo cual se hace necesario, el estímulo, la motivación y reforzamiento de las habilidades profesionales y técnicas de los empleados para concretizar las metas de calidad de la organización.

Finalmente Dave (2000) manifiesta que el compromiso de los trabajadores se ven en el modo en que los trabajadores se interrelacionan entre sí, en muchos situaciones las exigencias competitivas que se realizan en los trabajadores disminuyen el compromiso en vez de acrecentarlo.

1.3.7.5. Administración de recursos humanos y compromiso laboral

Gutiérrez Aragón (2013) asevera que la gestión del talento ha ido adquiriendo relevancia en los últimos años, por el hecho de tener personal competente y enfrentar con éxito a las competencias del mercado, es por esa razón que el grupo humano de todas las instituciones se constituye en el componente imprescindible sobre el cual se plasma el desarrollo o decadencia de una organización. Todo puede lograrse a través de una

adecuada gestión de talento humano y de las interacciones en el centro laboral, que se manifiesten en una correcta motivación y mantenimiento de los trabajadores con una asignación de alta competitividad e igualdad interna, y que sea beneficiosa en su motivación, fortalecimiento, crecimiento y sobre todo su compromiso con la organización que pertenece.

La capacidad para responder a los retos y exigencias de la organización, hacen que el compromiso del trabajador se torne de máxima relevancia. La gestión eficaz y adecuada del talento humano desempeña un rol preponderante en la organización, para desarrollar el compromiso de un trabajador, haciendo motivante y menos pesada el cumplimiento de las metas por los empleados en bien de la organización, de modo que los empleados realicen sus funciones laborales como si fuera su propia organización (Dessler y Varela, 2004).

Bernal (2009) manifiesta que es necesario que el área de gestión del talento humano desarrolle acciones de liderazgo, que sean motivantes y fáciles de asimilar para obtener, mediante el fortalecimiento del talento en las entidades, un mayor nivel de involucramiento de los trabajadores, con un monitoreo y supervisión permanente, orientador y metódico, donde se desarrolle a través de variadas herramientas y técnicas, estimular a los empleados que laboran en la organización a que aporten con su estudios y análisis a un mejor crecimiento de la organización, propiciando un grado de compromiso alto, para que los involucre más en la idea de pertenecer a la organización.

Bartstow (2006) que la piedra angular en base al compromiso, con los trabajos en equipo, al desarrollar acciones en equipo cada integrante tiene la plena libertad de dar a conocer sus ideas y aportar en la toma de decisiones; es decir ya no es un actor pasivo que solo recibe sugerencias, mandatos u órdenes, esto favorece a la realización de una gestión cooperativa, donde las personas involucradas, que llevan a cabo las acciones ayudan a planificarla, organizarlas y desarrollarlas.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de relación entre el régimen para el ingreso laboral del empleado y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018?

- ¿Cuál es el nivel de relación entre la conducción de los recursos humanos y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018?

- ¿Cuál es el nivel de relación entre el régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018?

- ¿Cuál es el nivel de relación entre gestión estratégica para la retención del personal y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018?

1.5. Justificación:

Los seres humanos que forman parte de la fuerza de trabajo de una entidad, como la municipalidad, son sus elementos más destacados y valiosos, razón por la cual, es indispensable atenderlo, orientarlo, estimularlo, capacitarlo, promoverlo y defenderlo de la mejor manera desde el área de recursos humanos de la entidad edil. Ni siquiera los instrumentos científicos y tecnológicos pueden llegar a igualarse con la efectividad del razonamiento humano; debido a que el verdadero desarrollo de una institución pasa a menudo por el hecho de que se tomen los juicios y determinaciones humanas más adecuadas y coherentes en cada instante.

El propósito de la gestión de los recursos humanos, o también llamado talento humano, es la adecuada combinación de la estrategia, la pericia, la organización, las formas de trabajo y los trabajadores, con el propósito de conseguir de los empleados el ejercicio de todas sus competencias y talentos para lograr la eficiencia y la competitividad organizacional. En resumen se debe conseguir la máxima productividad y un buen desempeño y compromiso institucional.

La presente investigación surge porque en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, se ha observado que existen problemas en la gestión del talento humano, ya que no está funcionando como un eje estratégico de dirección organizacional. No se está enfocando en la mejora y realización individual de cada uno de sus miembros, siendo óbice para el logro de las metas y objetivos determinados por la municipalidad. Es decir no se está programando, dirigiendo, ejecutando, coordinando y controlando convenientemente las acciones de dirección de los recursos humanos. Además el desempeño de los trabajadores ediles dejan mucho que desear porque no están cumpliendo a cabalidad con sus funciones; además el trato a los usuarios es malo, manifestados con actitudes de soberbia y falta de compromiso e identificación.

Por los argumentos citados, el principal objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018, con el propósito de realizar acciones prácticas y estratégicas para su respectivo mejoramiento.

Asimismo, la investigación presenta las siguientes justificaciones:

- **Justificación práctica:** desde el punto de vista práctico la presente tesis, busca otorgar los componentes necesarios para mejorar la gestión del talento humano en la municipalidad, lo cual generará un aumento del compromiso organizacional de los trabajadores, mejorando también el servicio y atención a los usuarios, así como también permitirá evidenciar una imagen diferente hacia la consecución de la eficacia de las acciones ediles.
- **Justificación teórica:** Los resultados de la presente investigación pueden servir como aporte enriquecedor de las teorías existentes ya que se demostrará de la incidencia existente entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.
- **Justificación metodológica:** los mecanismos estratégicos empleados para el recojo y procesamiento de la información, están sujetos al tipo de investigación correlacional, para lo cual se utilizaron instrumentos como el cuestionario, previa validación por expertos en investigación metodológica, y que conocida su efectividad y confiabilidad podrán ser empleadas en investigaciones mucho más profundas y experimentales relacionadas con las variables de estudio; gestión del talento humano y compromiso organizacional.
- **Justificación social:** Esta investigación es importante socialmente porque el conocer el nivel de incidencia de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores, se implantará estrategias para su mejora, lo cual beneficiará a la municipalidad así como también a toda la comunidad del Distrito de Santa María del Valle, ya que al desarrollarse una adecuada gestión del recurso humano se mejorará el compromiso de los trabajadores, y por ende, un mejor servicio hacia los usuarios.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

H₁: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.

H₀: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

- ❖ El régimen para el ingreso laboral del empleado se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.
- ❖ La conducción de los recursos humanos se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.
- ❖ El régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.
- ❖ La gestión estratégica para la retención del personal se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.

1.7.2. Objetivos específicos:

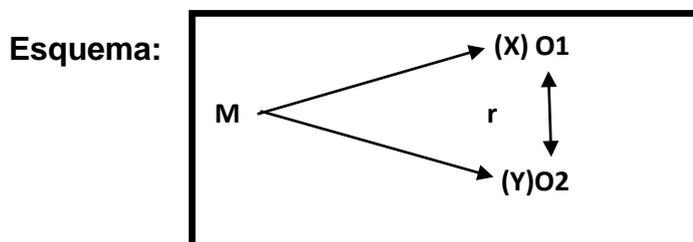
- ❖ Conocer el nivel de relación entre el régimen para el ingreso laboral del empleado y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.
- ❖ Conocer el nivel de relación entre la conducción de los recursos humanos y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.
- ❖ Conocer el nivel de relación entre el régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.
- ❖ Conocer el nivel de relación entre gestión estratégica para la retención del personal y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.

II. METODO

2.1 Diseño de investigación

Este trabajo está basado en el tipo de investigación no experimental, debido a que no se manipularon las variables de estudio; es decir solo se recogió los datos y se dio a conocer cómo se encuentra en la realidad. Asimismo, el diseño fue descriptiva-correlacional de corte transversal. Fue descriptiva porque se dio a conocer el nivel de las variables de manera individual; fue correlacional porque se buscó relacionar las variables para saber del grado de influencia de las mismas. Así también, fue transversal porque los datos se recopilaron en un periodo específico del tiempo (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

A continuación se indica el esquema del diseño de investigación empleado:



Dónde:

M = Muestra.

(X) O1 = Observación de la variable gestión del talento humano

(Y) O2 = Observación de la variable compromiso organizacional

r = Prueba de las variables de estudio

2.2 Identificación de variables:

Variable 1 (X): gestión del talento humano

Variable 2 (Y): compromiso organizacional

2.2.1. Operacionalización de variables

VAR.	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de valoración	Instrumentos			
VARIABLE₁ X: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	De acuerdo a Chiavenato (2002), es la adopción de una serie de políticas y acciones importantes que tiene por objetivo la dirección de funciones referidas a los individuos o recursos humanos. Estas obedecen acciones como selección del personal, capacitación de los trabajadores, recompensas, monitoreo y evaluación de las acciones laborales. En ese sentido, la gestión de recursos humanos se basa en una serie de determinaciones y resoluciones gerenciales referidas a las relaciones del empleo y puestos de trabajo que inciden en la eficiencia y eficacia de cada uno de los trabajadores y la organización en general.	Aplicación del Cuestionario de Gestión del Talento humano a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018, en base a las dimensiones: Régimen para ingreso laboral del empleado, Conducción de los recursos humanos, Régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal y Gestión estratégica para la retención del trabajador. Con una duración de 25 minutos y puntajes por ítem de: Siempre (2), A veces (1) y Nunca (0).	Régimen para ingreso laboral del empleado	Incorporamiento laboral	Excelente (37-48)	Cuestionario de gestión del talento humano			
				Criterios de elección del personal					
			Conducción de los recursos humanos	Liderazgo en la dirección de recursos humanos					
				Control en la dirección de recursos humanos					
			Régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal	Capacitación y actualización del personal			Bueno (25-36)		
				Mejora de conocimiento habilidades					
				Desarrollo y crecimiento profesional					
			Gestión estratégica para la retención del trabajador	Acciones estratégicas de relación con los empleado	Regular (13-24)				
				Acciones estratégicas de búsqueda de bienestar del personal					
				Acciones estratégicas de reconocimiento al personal					
									Deficiente (0-12)

Var.	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de valoración	Instrumento
VARIABLE₂ Y: COMPROMISO ORGANIZACIONAL	De acuerdo a Robbins (2009) el compromiso organizacional implica la identificación del trabajador con las metas y objetivos de la institución, por lo cual manifiesta actitudes y comportamientos de pertenencia y sentido de colaborar para su buena marcha. El compromiso organizacional es de carácter psicológico, pero influenciado por los factores internos de la organización. Es decir el ambiente y los medios que le proporciona la institución efecto la emocionalidad del individuo haciendo que esta se siente comprometido con la institución porque considera que tiene una deuda moral con ella.	Aplicación del instrumento de compromiso organizacional a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018, en base a las dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuación y compromiso normativo; con puntajes de Siempre (2), A veces (1) y nunca (0)	Compromiso afectivo	Vínculo emocional.	Alto (37-48)	Instrumento de compromiso organizacional
				Percepción de satisfacción de las necesidades		
				Sentido de pertenencia con la institución		
			Compromiso de continuación	Necesidad de trabajo en la institución.	Medio (25-36)	
				Opciones laborales		
				Evaluación de permanencia		
			Compromiso normativo	Reciprocidad con la institución.	Bajo (0-12)	
				Apoyo especial		

2.3. Población y Muestra

2.3.1. Población.

La población está conformado por 82 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018, correspondiente a las diferentes gerencias municipales:

Cuadro N° 01:
Relación de la población de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle - 2018

Unidad de análisis	Gerencia municipal	SEXO		N° de personas
		M	F	
Municipalidad Distrital de Santa María del Valle	Gerencia de secretaría general	3	5	8
	Gerencia de administración	8	8	16
	Gerencia de asesoría jurídica	4	3	7
	Gerencia de desarrollo económico	5	5	10
	Gerencia de desarrollo social	10	18	28
	Gerencia de desarrollo rural y urbano	4	9	13
Total				82

Fuente: Nomina de personal municipal 2018.

Elaboración: Tesista

2.3.2. Muestra. La muestra estuvo constituida por 44 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle; los cuales fueron elegidas de manera no probabilística por conveniencia.

Cuadro N° 01:
Relación de la muestra de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle - 2018

Unidad de análisis	Gerencia municipal	SEXO		N° de personas
		M	F	
Municipalidad Distrital de Santa María del Valle	Gerencia de administración	8	8	16
	Gerencia de desarrollo social	10	18	28
Total				44

Fuente: Nomina de personal municipal 2018.

Elaboración: Tesista

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica de recolección de datos

En la recolección de datos de esta investigación se emplearon la técnica de la encuesta. Los cuales fueron diseñadas para las dos variables de estudio: gestión del talento humano y compromiso organizacional.

2.4.2. Instrumento de recolección de datos

Los instrumentos utilizados, fueron el “cuestionario de gestión del talento humano” y el “cuestionario de compromiso organizacional”, que fueron elaborados teniendo en cuenta el número de dimensiones e indicadores de las variables de estudio. Así también fueron diseñadas para que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle respondan sin ningún problema o condicionamiento. En seguida se describe a cada uno de ellos:

Cuestionario de gestión del talento humano: este instrumento fue aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, correspondiente dos gerencias de la entidad edil: gerencia de administración y gerencia de desarrollo social. Este instrumento es una adaptación de las ideas expuestas por Chiavenato (2007). Fue estructurado en 24 ítems y teniendo en cuenta sus dimensiones: régimen para el ingreso laboral del empleado (6), conducción de los recursos humanos (6), régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal (6), y gestión estratégica para la retención del trabajador (6). Los puntajes que se tuvo en cuenta por cada ítem fueron: siempre (2), a veces (1) y nunca (0). Además los puntajes asignados por niveles para el proceso de tabulación fueron: excelente (37-48), bueno (25-36), regular (13-24) y deficiente (0-12).

- **Cuestionario de compromiso organizacional:** este instrumento fue aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, correspondiente a dos gerencias de la entidad edil: gerencia de administración y gerencia de desarrollo social. Este instrumento es una adaptación del autor Ramos (2005), el cual se basó en las teorías de Meyer y Allen (1991). Fue estructurado en 24 ítems y teniendo en cuenta sus dimensiones: compromiso afectivo (10), compromiso de continuación (8) y compromiso normativo (6). Los puntajes que se tuvo en cuenta por cada ítem fueron: siempre (2), a veces (1) y nunca (0). Además los puntajes asignados por niveles para el proceso de tabulación fueron: alto (37-48), bueno (25-36), regular (13-24) bajo (0-12).

2.4.3. Validación

Los instrumentos fueron validados a juicio de 3 expertos, que fueron los docentes de la escuela de pos grado de la Universidad César Vallejo, quienes determinaron su funcionalidad.

Confiabilidad. El grado de confiabilidad de cada instrumento se logró determinar mediante el coeficiente Alfa de Cronbach siendo:

A. Prueba de Alfa de Cronbach para la variable gestión del talento humano

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	12	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	12	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,9.82	24

B. Prueba de Alfa de Cronbach para el compromiso organizacional

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	12	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	12	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,789	24

2.5 Método y análisis de datos: Esta parte de la investigación sirvió para sistematizar y procesar los datos obtenidos y fueron presentados a través de tablas de distribución de frecuencias con sus respectivos gráficos, así como también con algunos estadísticos:

- **Tablas de frecuencias:** fueron diseñadas y utilizadas como una herramienta estadística para distribuir los datos, recogidos de las encuestas; los cuales fueron procesados y presentados de manera ordenada y sistematizada dentro de ellas; es decir se le asignó a cada dato su frecuencia, porcentaje y promedio correspondiente.
- **Gráficos:** Se utilizó para comparar los resultados porcentuales de las variables y dimensiones, los cuales fueron distribuidos en barras y por niveles. Asimismo servirán como una herramienta auxiliar y de ayuda para el entendimiento de los resultados indicados en cada tabla.
- **Estadísticos:** Los estadísticos que se utilizaron tanto para la estadística descriptiva como inferencial fueron:
 - Distribución de tablas frecuencias
 - Media aritmética

- Prueba de coeficiente de correlación
- Prueba de hipótesis.

2.6. Aspectos éticos

Los resultados de la presente investigación serán reales

Se respetará la confidencialidad y el anonimato de los sujetos de la muestra.

Los resultados de la presente investigación serán utilizados únicamente para situaciones académicas e institucionales.

Del mismo modo se respetará la autoría de cada cita mencionada mediante las normas de redacción APA, siendo una investigación original y no copia de otras investigaciones.

III. RESULTADOS

A fin de comprobar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle - 2018; se procedió a aplicar los instrumentos: “cuestionario de gestión del talento huma” y el “cuestionario de compromiso organizacional”.

La estructura del cuestionario respecto a la primera variable estuvo constituida por 24 ítems, los mismos que fueron distribuidos en razón a las cuatro dimensiones de la variable. Se ha determinado 6 ítems para la dimensión régimen para ingreso laboral del empleado; 6 ítems para la dimensión conducción de los recursos humanos; 6 ítems para la dimensión régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal; y 6 ítems para la variable gestión estratégica para la retención del personal. Para el caso de la tabulación estadística los niveles considerados fueron: excelente (37-48), bueno (24-36), regular (13-24) y deficiente (0-12).

La estructura del instrumento de compromiso organizacional estuvo constituida por 24 ítems, los mismos que fueron distribuidos en razón a las dos dimensiones de la variable: compromiso afectivo (10), compromiso de continuación (8) y compromiso normativo (6). Además los puntajes asignados por niveles para el proceso de tabulación fueron: alto (37-48), bueno (25-36), regular (13-24) bajo (0-12).

El propósito de la aplicación de los instrumentos estuvo orientado a identificar el nivel de correlación que existe entre las dos variables estudiadas, por lo que para identificar tal situación se aplicó ambos instrumentos en un tiempo establecido.

A continuación se presenta de manera organizada y gráfica los resultados obtenidos:

TABLA N°1

Tabla general sobre la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.

N° trabajadores	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																									General								
	Régimen para ingreso laboral del empleado						Puntaje	Nivel	Conducción de los recursos humanos						Puntaje	Nivel	Régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal						Puntaje	Nivel	Gestión estratégica para la retención del trabajador						Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel
	1	2	3	4	5	6			7	8	9	10	11	12			13	14	15	16	17	18			19	20	21	22	23	24				
1	1	1	1	1	1	0	5	R	1	1	2	0	0	0	4	R	1	1	1	0	0	0	3	D	0	0	1	1	1	1	4	R	12	D
2	1	2	2	0	0	0	5	R	0	2	1	1	1	0	5	R	1	2	2	0	0	0	5	R	0	0	2	1	1	1	5	R	20	R
3	1	1	1	0	0	0	3	D	0	0	0	0	1	1	2	D	1	1	1	0	0	0	3	D	0	0	0	0	1	1	2	D	10	D
4	1	2	2	1	2	2	10	E	1	2	2	2	1	1	9	B	2	2	2	2	1	0	9	B	0	2	2	2	2	2	10	E	38	E
5	1	1	1	1	1	1	6	R	0	0	1	1	1	2	5	R	1	1	1	1	1	1	6	R	0	1	1	1	1	1	5	R	22	R
6	2	1	1	2	2	1	9	B	1	2	2	2	2	2	11	E	2	1	2	2	2	1	10	E	2	2	1	1	2	2	10	E	40	E
7	1	1	1	0	0	0	3	D	0	0	0	0	1	1	2	D	1	1	1	0	0	0	3	D	0	0	0	1	1	1	3	D	11	D
8	2	1	1	1	0	0	5	R	0	0	0	2	2	1	5	R	1	2	2	0	0	0	5	R	0	0	0	2	2	1	5	R	20	R
9	1	1	1	1	0	0	4	R	0	0	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	0	0	4	R	0	0	1	1	1	1	4	R	12	D
10	2	1	2	2	1	0	8	B	0	2	1	2	1	1	7	B	1	1	2	2	2	0	8	B	1	1	1	2	1	2	8	B	31	B
11	1	1	1	0	0	0	3	D	0	0	0	0	1	1	2	D	1	1	0	0	0	0	2	D	1	1	1	0	0	0	3	D	10	D
12	1	1	1	0	0	0	3	D	0	0	0	2	1	1	4	R	0	1	1	2	0	0	4	R	1	1	1	1	0	0	4	R	13	R
13	1	1	0	0	0	0	2	D	0	0	0	1	1	1	3	D	0	0	0	2	1	0	3	D	0	2	0	0	0	0	2	D	10	D
14	1	2	1	1	1	0	6	R	0	2	2	2	2	2	10	E	2	1	1	2	0	0	6	R	1	1	1	0	0	0	3	D	25	B
15	1	1	1	1	1	0	5	R	0	0	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	2	1	7	B	1	1	1	1	1	1	6	R	22	R
16	2	2	2	1	0	0	7	B	0	0	2	2	2	1	7	B	0	2	2	1	1	1	7	B	1	1	1	1	1	2	7	R	28	B
17	0	0	0	0	0	1	1	D	0	1	1	1	1	1	5	R	0	0	0	2	1	1	4	R	1	2	0	0	0	0	3	D	11	D
18	0	0	0	2	1	1	4	R	0	0	0	1	1	2	4	R	0	0	0	0	1	1	2	D	1	1	1	0	0	0	3	D	13	R
19	0	0	0	1	1	1	3	D	0	0	0	1	1	1	3	D	0	0	0	1	1	1	3	D	1	1	1	0	0	0	3	D	12	D
20	0	0	0	2	2	2	6	R	0	0	2	1	1	1	5	R	0	0	0	1	1	1	3	D	1	1	1	1	0	0	4	R	18	R
21	1	1	1	1	2	1	7	B	0	0	0	0	0	1	1	D	0	0	1	2	2	2	7	B	1	0	0	0	0	0	1	D	16	R
22	1	1	1	0	0	0	3	D	0	0	0	0	2	1	3	D	0	0	0	1	1	1	3	D	0	0	0	2	1	0	3	D	12	D
23	1	1	1	1	1	0	5	R	1	1	2	0	0	0	4	R	1	1	1	0	0	0	3	D	0	0	1	1	1	1	4	R	12	D
24	1	2	2	0	0	0	5	R	0	2	1	1	1	0	5	R	1	2	2	0	0	0	5	R	0	0	2	1	1	1	5	R	20	R
25	1	1	1	0	0	0	3	D	0	0	0	0	1	1	2	D	1	1	1	0	0	0	3	D	0	0	0	0	1	1	2	D	10	D
26	1	2	2	1	2	2	10	E	1	2	2	2	1	1	9	B	2	2	2	2	1	0	9	B	0	2	2	2	2	2	10	E	38	E
27	1	1	1	1	1	1	6	R	0	0	1	1	1	2	5	R	1	1	1	1	1	1	6	R	0	1	1	1	1	1	5	R	22	R
28	2	1	1	2	2	1	9	B	1	2	2	2	2	2	11	E	2	1	2	2	2	1	10	E	2	2	1	1	2	2	10	E	40	E
29	1	1	1	0	0	0	3	D	0	0	0	0	1	1	2	D	1	1	1	0	0	0	3	D	0	0	0	1	1	1	3	D	11	D
30	2	1	1	1	0	0	5	R	0	0	0	2	2	1	5	R	1	2	2	0	0	0	5	R	0	0	0	2	2	1	5	R	20	R
31	1	1	1	1	0	0	4	R	0	0	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	0	0	4	R	0	0	1	1	1	1	4	R	12	D
32	2	1	2	2	1	0	8	B	0	2	1	2	1	1	7	B	1	1	2	2	2	0	8	B	1	1	1	2	1	2	8	B	31	B
33	1	1	1	0	0	0	3	D	0	0	0	0	1	1	2	D	1	1	0	0	0	0	2	D	1	1	1	0	0	0	3	D	10	D

34	1	1	1	0	0	0	3	D	0	0	0	2	1	1	4	R	0	1	1	2	0	0	4	R	1	1	1	1	0	0	4	R	13	R
35	1	1	0	0	0	0	2	D	0	0	0	1	1	1	3	D	0	0	0	2	1	0	3	D	0	2	0	0	0	0	2	D	10	D
36	1	2	1	1	1	0	6	R	0	2	2	2	2	2	10	E	2	1	1	2	0	0	6	R	1	1	1	0	0	0	3	D	25	B
37	1	1	1	1	1	0	5	R	0	0	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	2	1	7	B	1	1	1	1	1	1	6	R	22	R
38	2	2	2	1	0	0	7	B	0	0	2	2	2	1	7	B	0	2	2	1	1	1	7	B	1	1	1	1	1	2	7	R	28	B
39	0	0	0	0	0	1	1	D	0	1	1	1	1	1	5	R	0	0	0	2	1	1	4	R	1	2	0	0	0	0	3	D	11	D
40	0	0	0	2	1	1	4	R	0	0	0	1	1	2	4	R	0	0	0	0	1	1	2	D	1	1	1	0	0	0	3	D	13	R
41	0	0	0	1	1	1	3	D	0	0	0	1	1	1	3	D	0	0	0	1	1	1	3	D	1	1	1	0	0	0	3	D	12	D
42	0	0	0	2	2	2	6	R	0	0	2	1	1	1	5	R	0	0	0	1	1	1	3	D	1	1	1	1	0	0	4	R	18	R
43	1	1	1	1	2	1	7	B	0	0	0	0	0	1	1	D	0	0	1	2	2	2	7	B	1	0	0	0	0	0	1	D	16	R
44	1	1	1	0	0	0	3	D	0	0	0	0	2	1	3	D	0	0	0	1	1	1	3	D	0	0	0	2	1	0	3	D	12	D

Fuente: Resultado del cuestionario de gestión del talento humano.

Elaboración: tesista

BAREMO

DIMENSIÓN 1	fi	%	DIMENSIÓN 2	fi	%	DIMENSIÓN 3	fi	%	DIMENSIÓN 4	fi	%	GENERAL	fi	%
Excelente (10-12)	2	4.6	Excelente (10-12)	4	9.1	Excelente (10-12)	2	4.6	Excelente (10-12)	4	9.1	Excelente (37-48)	4	9.1
Bueno (7-9)	8	18.1	Bueno (7-9)	6	13.6	Bueno (7-9)	10	22.7	Bueno (7-9)	2	4.6	Bueno (25-36)	6	13.6
Regular (4-6)	18	40.9	Regular (4-6)	20	45.5	Regular (4-6)	14	31.8	Regular (4-6)	18	40.9	Regular (13-24)	16	36.4
Deficiente (0-3)	16	36.4	Deficiente (0-3)	14	31.8	Deficiente (0-3)	18	40.9	Deficiente (0-3)	20	45.5	Deficiente (0-12)	18	40.9

TABLA N°2

Tabla general sobre el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle.

N° trabajadores	COMPROMISO ORGANIZACIONAL																										General						
	Compromiso afectivo										Puntaje	Nivel	Compromiso de continuación								Puntaje	Nivel	Compromiso normativo						Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			11	12	13	14	15	16	17	18			19	20	21	22	23	24					
1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	4	D	1	0	0	0	0	1	1	1	1	4	D	0	0	1	0	1	1	3	D	11	D
2	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	D	1	1	1	1	1	1	1	1	2	9	B	1	1	1	1	1	2	7	B	18	R
3	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	3	D	1	0	1	0	1	0	1	1	5	R	2	0	1	0	1	0	4	R	12	D	
4	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	15	B	2	2	2	2	2	1	1	1	13	E	2	2	2	2	2	2	12	E	40	E	
5	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	7	R	1	1	2	1	1	1	2	1	10	B	1	1	1	0	0	0	3	D	20	R	
6	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	16	E	2	2	1	1	2	2	1	2	13	E	1	1	1	0	1	1	5	R	34	B	
7	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	4	D	1	1	1	1	1	0	0	0	5	R	1	0	0	0	1	0	2	D	11	D	
8	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	6	R	2	1	1	1	1	1	1	1	9	B	1	1	1	1	0	0	4	R	19	R	
9	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	4	D	1	1	1	0	0	0	0	0	3	D	0	0	0	1	1	1	3	D	10	D	
10	1	1	1	1	0	0	0	0	2	1	7	R	1	1	1	2	2	2	2	2	13	E	1	1	1	1	0	0	4	R	24	R	
11	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	3	D	1	0	0	1	0	0	1	0	3	D	1	1	0	0	0	0	2	D	8	D	
12	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2	D	1	0	0	0	0	1	0	0	2	D	1	0	0	1	0	1	3	D	7	D	
13	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	3	D	1	1	1	0	0	0	0	0	3	D	1	1	0	0	0	0	2	D	8	D	
14	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	6	R	0	0	1	1	1	1	0	1	6	R	2	0	0	1	2	2	7	B	19	R	
15	2	1	1	1	2	1	0	0	2	1	11	B	1	1	1	1	1	1	0	0	6	R	1	0	1	0	1	0	3	D	20	R	
16	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	8	R	1	1	1	1	1	1	1	2	9	B	1	1	1	1	1	0	5	R	22	R	
17	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	3	D	1	0	0	0	0	1	0	1	3	D	1	0	0	0	1	1	3	D	9	D	
18	1	0	0	0	0	1	1	1	1	2	7	R	1	1	1	1	1	1	0	0	6	R	1	1	1	1	1	1	6	R	19	R	
19	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	4	D	0	0	0	0	0	1	1	1	3	D	1	0	0	0	1	1	3	D	10	D	
20	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	6	R	1	1	1	1	1	0	0	0	5	R	1	0	1	1	1	1	5	R	16	R	
21	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	5	D	1	1	0	0	1	0	0	2	5	R	1	1	1	1	1	0	5	R	15	R	
22	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	4	D	1	0	0	1	1	1	1	0	5	R	1	0	1	1	0	0	3	D	12	D	
23	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	4	D	1	0	0	0	0	1	1	1	4	D	0	0	1	0	1	1	3	D	11	D	
24	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	D	1	1	1	1	1	1	1	2	9	B	1	1	1	1	1	1	2	7	B	18	R
25	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	3	D	1	0	1	0	1	0	1	1	5	R	2	0	1	0	1	0	4	R	12	D	
26	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	15	B	2	2	2	2	2	1	1	1	13	E	2	2	2	2	2	2	12	E	40	E	
27	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	7	R	1	1	2	1	1	1	2	1	10	B	1	1	1	0	0	0	3	D	20	R	
28	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	16	E	2	2	1	1	2	2	1	2	13	E	1	1	1	0	1	1	5	R	34	B	
29	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	4	D	1	1	1	1	1	0	0	0	5	R	1	0	0	0	1	0	2	D	11	D	
30	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	6	R	2	1	1	1	1	1	1	1	9	B	1	1	1	1	0	0	4	R	19	R	
31	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	4	D	1	1	1	0	0	0	0	0	3	D	0	0	0	1	1	1	3	D	10	D	
32	1	1	1	1	0	0	0	0	2	1	7	R	1	1	1	2	2	2	2	2	13	E	1	1	1	1	0	0	4	R	24	R	

33	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	3	D	1	0	0	1	0	0	1	0	3	D	1	1	0	0	0	0	2	D	8	D
34	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2	D	1	0	0	0	0	1	0	0	2	D	1	0	0	1	0	1	3	D	7	D
35	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	3	D	1	1	1	0	0	0	0	0	3	D	1	1	0	0	0	0	2	D	8	D
36	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	6	R	0	0	1	1	1	1	0	1	6	R	2	0	0	1	2	2	7	B	19	R
37	2	1	1	1	2	1	0	0	2	1	11	B	1	1	1	1	1	1	0	0	6	R	1	0	1	0	1	0	3	D	20	R
38	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	8	R	1	1	1	1	1	1	1	2	9	B	1	1	1	1	1	0	5	R	22	R
39	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	3	D	1	0	0	0	0	1	0	1	3	D	1	0	0	0	1	1	3	D	9	D
40	1	0	0	0	0	1	1	1	1	2	7	R	1	1	1	1	1	1	0	0	6	R	1	1	1	1	1	1	6	R	19	R
41	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	4	D	0	0	0	0	0	1	1	1	3	D	1	0	0	0	1	1	3	D	10	D
42	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	6	R	1	1	1	1	1	0	0	0	5	R	1	0	1	1	1	1	5	R	16	R
43	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	5	D	1	1	0	0	1	0	0	2	5	R	1	1	1	1	1	0	5	R	15	R
44	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	4	D	1	0	0	1	1	1	1	0	5	R	1	0	1	1	0	0	3	D	12	D

Fuente: Encuesta sobre Compromiso organizacional.

Elaboración: Tesista

BAREMO

DIMENSIÓN 1	fi	%	DIMENSIÓN 2	fi	%	DIMENSIÓN 3	fi	%	GENERAL	fi	%
Excelente (16-20)	2	4.6	Excelente (13-16)	6	13.6	Excelente (10-12)	2	4.5	Excelente (37-48)	2	4.6
Bueno (11-15)	4	9.1	Bueno (9-12)	8	18.2	Bueno (7-9)	4	9.1	Bueno (25-36)	2	4.6
Regular (6-10)	14	31.8	Regular (5-8)	16	36.4	Regular (4-6)	16	36.4	Regular (13-24)	20	45.4
Deficiente (0-5)	24	54.5	Deficiente (0-4)	14	31.8	Deficiente (0-3)	22	50.0	Deficiente (0-12)	20	45.4

3.1. Resultado de la estadística descriptiva de la variable 1

Tabla N°03
Nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle

NIVELES DE VALORACIÓN	FRECUENCIAS				
	< Li - Ls]	fi	%	xm	fi.xm
EXCELENTE	< 37 - 48]	4	9.1	42.5	170
BUENO	< 25 - 36]	6	13.6	30.5	183
REGULAR	< 13 - 24]	16	36.4	18.5	296
DEFICIENTE	< 0 - 12]	18	40.9	6.0	108
TOTAL		n=44	100%	$\sum fi.xm = 757/44$ $X=17.2$	

Fuente: Tabla N°01.

Elaboración: Propia

Interpretación:

En la tabla n°03 y gráfico n°01 se aprecia los resultados obtenidos sobre la gestión del talento humano:

El 9.1% de los trabajadores (4) consideran que la gestión del talento humano es excelente; seguidamente, el 13.6% de los trabajadores (6) expresan que es bueno; asimismo, el 36.4% de los trabajadores (16) consideran que es regular; mientras que el 40.9% de los trabajadores (10) expresan que es deficiente.

Por otra parte, el promedio 17.2 indica que la gestión del talento humano presenta serios inconvenientes en los procesos de selección del personal, la conducción del personal, las estrategias para el perfeccionamiento del trabajador y los mecanismos de retención del personal. Por ello la mayor parte se de los porcentajes se ubican en los últimos lugares, especialmente en el nivel deficiente.

Gráfico N°01
Porcentaje de la gestión del Talento humano en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle

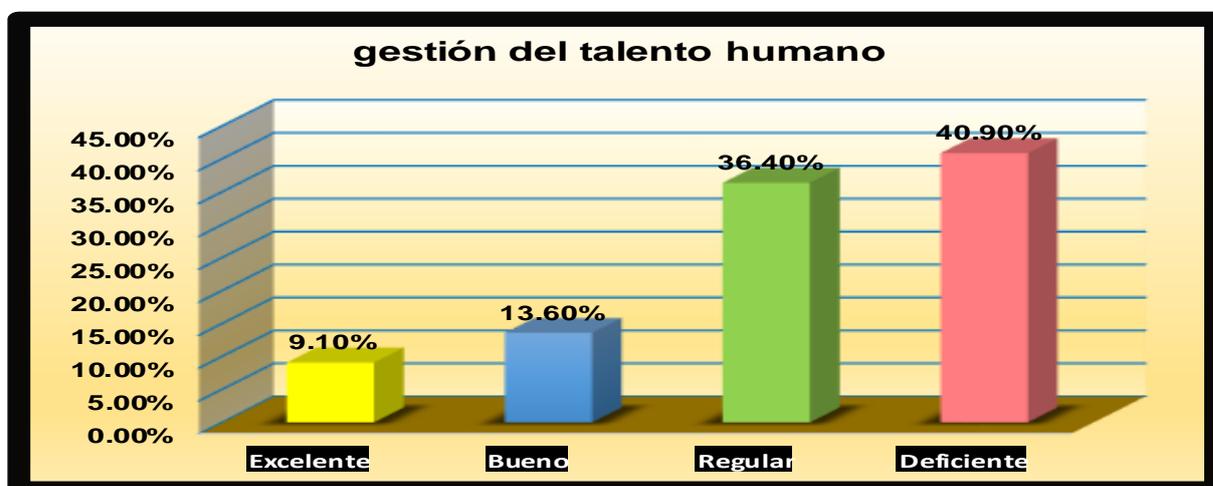


Tabla N°04

Nivel de la dimensión “régimen para ingreso laboral del empleado”

NIVELES DE VALORACIÓN	FRECUENCIAS				
	< Li – Ls]	fi	%	xm	fi.xm
EXCELENTE	< 10 – 12]	2	4.6	11.0	22.0
BUENO	< 7 – 9]	8	18.1	8.0	64.0
REGULAR	< 4 – 6]	18	40.9	5.0	90.0
DEFICIENTE	< 0 – 3]	16	36.4	1.5	24.0
TOTAL		n=44	100%	$\sum fi.xm = 200/44$ X=4.5	

Fuente: Tabla N°01.

Elaboración: Propia

Interpretación:

En la tabla n°04 y gráfico n°02 se aprecia los resultados obtenidos sobre la dimensión “régimen para ingreso laboral del empleado”:

El 4.6% de los trabajadores (2) consideran que el régimen para ingreso laboral del empleado es excelente; seguidamente, el 18.1% de los trabajadores (8) expresan que es bueno; asimismo, el 40.9% de los trabajadores (18) consideran que es regular; mientras que el 36.4% de los trabajadores (16) expresan que es deficiente.

Por otra parte, el promedio 4.5 indica que esta dimensión se encuentra en el nivel regular, por lo que se deduce que no existe un perfil adecuado y estructurado para el ingreso del trabajador a la municipalidad.

Gráfico N°02

Porcentaje de la dimensión “régimen para ingreso laboral del empleado”

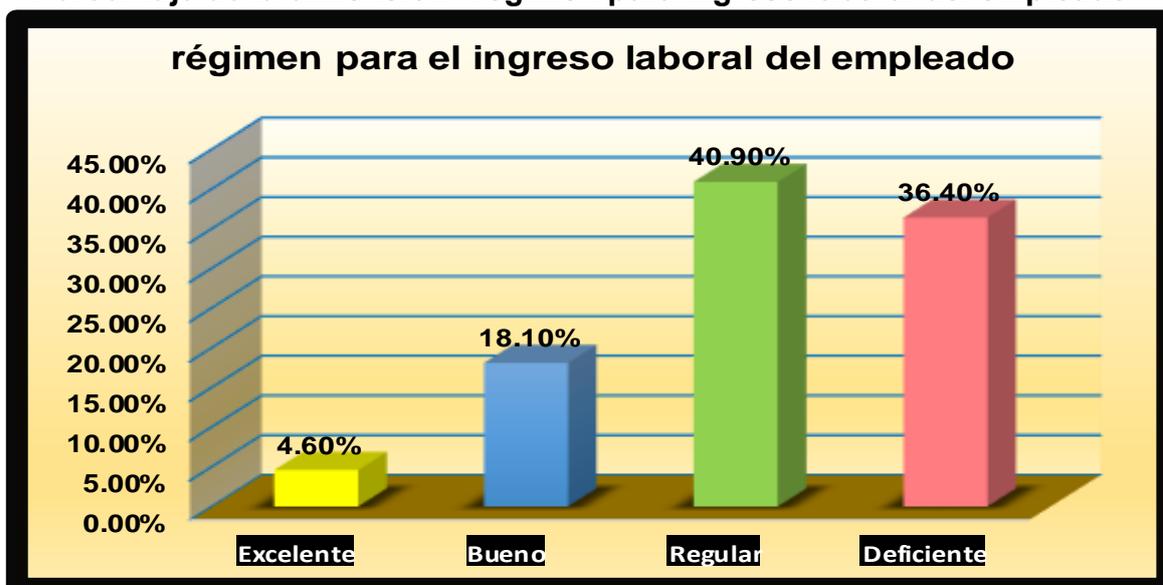


Tabla N°05

Nivel de la dimensión “conducción de los recursos humanos”

NIVELES DE VALORACIÓN	FRECUENCIAS				
	< Li - Ls]	fi	%	xm	fi.xm
EXCELENTE	< 10 - 12]	4	9.1	22.0	88
BUENO	< 7 - 9]	6	13.6	8.0	48
REGULAR	< 4 - 6]	20	45.5	5.0	100
DEFICIENTE	< 0 - 3]	14	31.8	1.5	21
TOTAL		n=44	100%	$\sum fi.xm = 257/44$ X=5.8	

Fuente: Tabla N°01.

Elaboración: Propia

Interpretación:

En la tabla n°05 y gráfico n°03 se aprecia los resultados obtenidos sobre la dimensión “conducción de los recursos humanos”:

El 9.1% de los trabajadores (4) consideran que la conducción de los recursos humanos es excelente; seguidamente, el 13.6% de los trabajadores (6) expresan que es bueno; asimismo, el 45.5% de los trabajadores (20) consideran que es regular; mientras que el 31.8% de los trabajadores (14) expresan que es deficiente.

Por otra parte, el promedio 5.8 indica que esta dimensión se encuentra en el nivel regular, por lo que se deduce que aún hay inconvenientes en la conducción del personal de la municipalidad.

Gráfico N°03

Nivel de la dimensión “conducción de los recursos humanos”

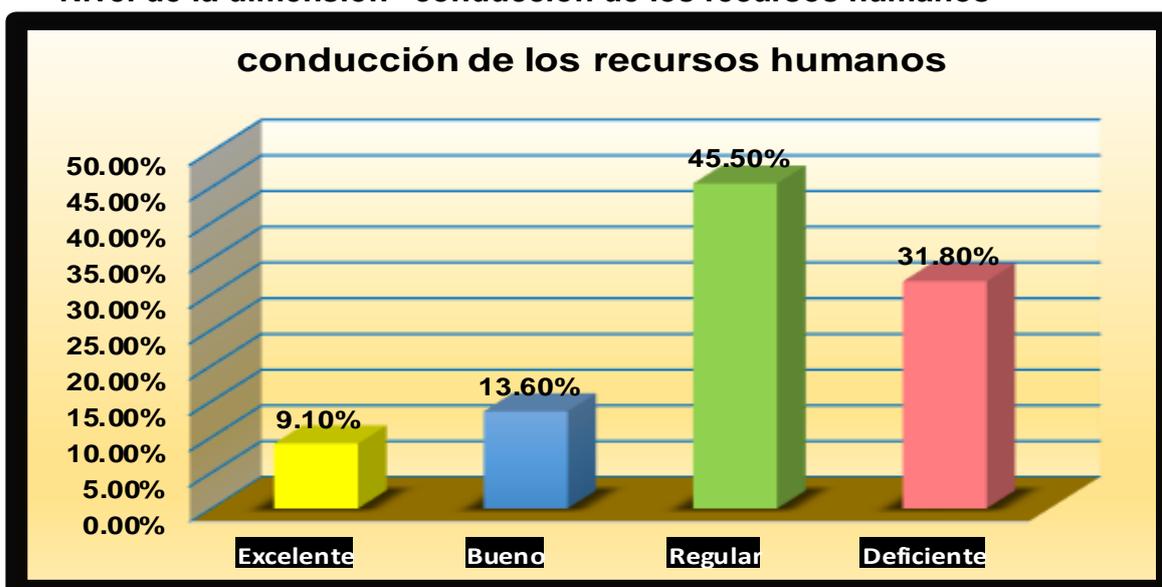


Tabla N°06
Nivel de la dimensión “régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal”

NIVELES DE VALORACIÓN	FRECUENCIAS				
	< Li – Ls]	fi	%	xm	fi.xm
EXCELENTE	< 10 – 12]	2	4.6	22.0	44.0
BUENO	< 7 – 9]	10	22.7	8.0	80.0
REGULAR	< 4 – 6]	14	31.8	5.0	70.0
DEFICIENTE	< 0 – 3]	18	40.9	1.5	27.0
TOTAL		n=44	100%	$\sum fi.xm = 149/44$ X=3.4	

Fuente: Tabla N°01.

Elaboración: Propia

Interpretación:

En la tabla n°06 y gráfico n°04 se aprecia los resultados obtenidos sobre la dimensión “régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal”:

El 4.6% de los trabajadores (2) consideran que el régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal es excelente; seguidamente, el 22.7% de los trabajadores (10) expresan que es bueno; asimismo, el 31.8% de los trabajadores (14) consideran que es regular; mientras que el 40.9% de los trabajadores (18) expresan que es deficiente.

Por otra parte, el promedio 3.4 indica que esta dimensión se encuentra en el nivel deficiente, por lo que se deduce que la municipalidad no se preocupa ni aplica adecuadamente la política de capacitación y perfeccionamiento de su personal.

Gráfico N°04
Porcentaje del régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal”

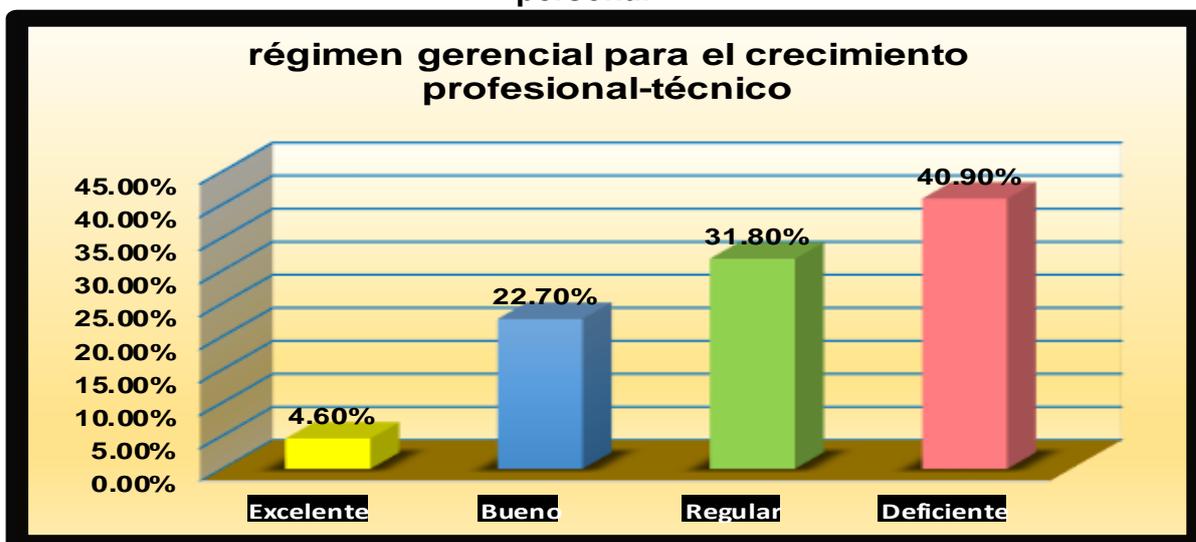


Tabla N°07

Nivel de la dimensión “gestión estratégica para la retención del trabajador”

NIVELES DE VALORACIÓN	FRECUENCIAS				
	< Li – Ls]	fi	%	xm	fi.xm
EXCELENTE	< 10 – 12]	4	9.1	22.0	88.0
BUENO	< 7 – 9]	2	4.6	8.0	16.0
REGULAR	< 4 – 6]	18	40.9	5.0	90.0
DEFICIENTE	< 0 – 3]	20	45.5	1.5	30.0
TOTAL		n=44	100%	$\sum fi.xm = 224/44$ X=5.1	

Fuente: Tabla N°01.

Elaboración: Propia

Interpretación:

En la tabla n°07 y gráfico n°05 se aprecia los resultados obtenidos sobre la dimensión “gestión estratégica para la retención del trabajador”:

El 9.1% de los trabajadores (4) consideran que la gestión estratégica para la retención del trabajador es excelente; seguidamente, el 4.6% de los trabajadores (2) expresan que es bueno; asimismo, el 40.9% de los trabajadores (18) consideran que es regular; mientras que el 45.5% de los trabajadores (20) expresan que es deficiente.

Por otra parte, el promedio 5.1 indica que esta dimensión se encuentra en el nivel deficiente, por lo que se deduce que la municipalidad no se preocupa ni aplica adecuadamente estrategias para la permanencia de los mejores talentos.

Gráfico N°05

Porcentaje de la “gestión estratégica para la retención del trabajador”

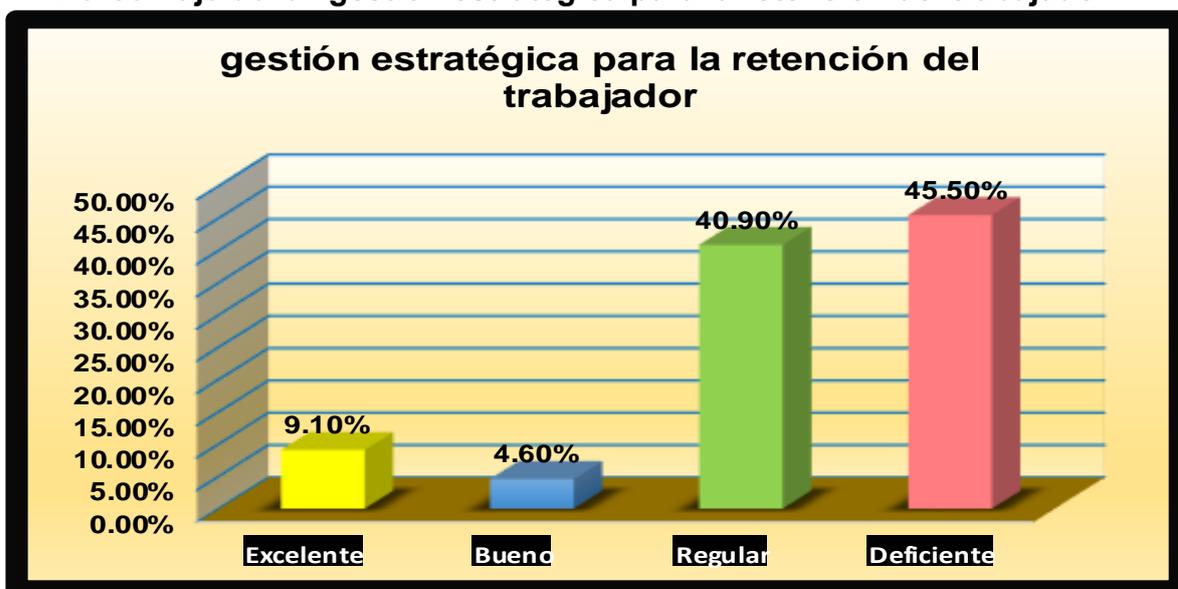


Tabla N°08:

Resultado por dimensiones sobre la gestión del talento humano

Nivel de valoración	Régimen para ingreso laboral del empleado		Conducción de los recursos humanos		Régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal		Gestión estratégica para la retención del trabajador	
	fi	hi(x100)	fi	hi(x100)	fi	hi(x100)	fi	hi(x100)
Excelente	2	4.6	4	9.1	2	4.6	4	9.1
Bueno	8	18.1	6	13.6	10	22.7	2	4.6
Regular	18	40.9	20	45.5	14	31.8	18	40.9
Deficiente	16	36.4	14	31.8	18	40.9	20	45.5
TOTAL	n=44	100%	n=44	100%	n=44	100%	n=44	100%
PROMEDIO	4.5		5.8		3.4		5.1	

Fuente: Tabla N°01

Elaboración: Propia

Interpretación:

Los resultados por dimensiones de la gestión del talento humano en la tabla n°08 y gráfico n°06, indican los siguientes valores estadísticos:

- La dimensión régimen para ingreso laboral del empleado, se encuentra en el nivel regular (40.9%).
- La dimensión conducción de los recursos humanos, se encuentra en el nivel regular (45.5%).
- La dimensión régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal, se encuentra en el nivel deficiente (40,9%).
- La dimensión gestión estratégica para la retención del trabajador, se encuentra en el nivel deficiente (45.5%).

Gráfico N°06

Porcentaje por dimensiones de la gestión del talento humano.

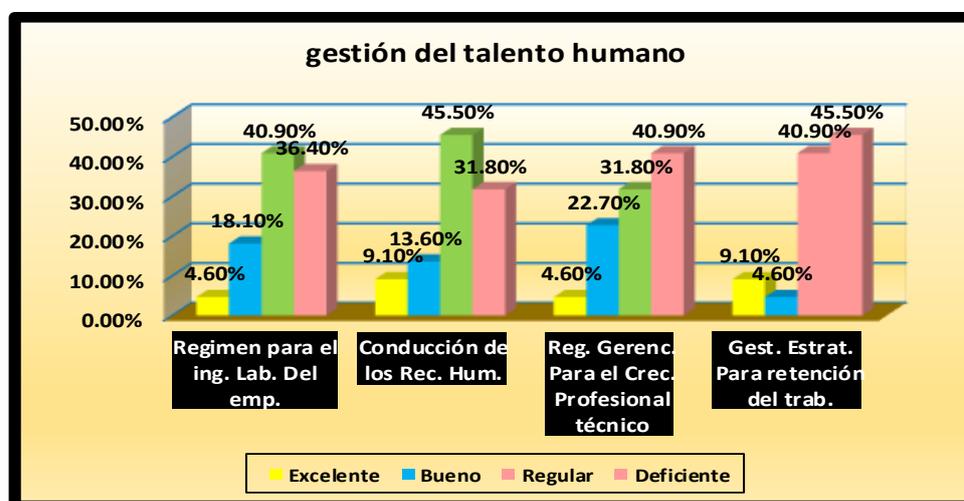


Tabla N°09
Nivel de compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle

NIVELES DE VALORACIÓN	FRECUENCIAS				
	< Li - Ls]	fi	%	xm	fi.xm
ALTO	< 37 - 48]	2	4.6	42.5	85.0
MEDIO	< 25 - 36]	2	4.6	30.5	61.0
REGULAR	< 13 - 24]	20	45.4	18.5	370
BAJO	< 0 - 12]	20	45.4	6.0	120
TOTAL		n=44	100%	$\sum fi.xm = 636/44$ X=12.8	

Fuente: Tabla N°02.

Elaboración: Propia

Interpretación:

En la tabla n°09 y gráfico n°07 se aprecia los resultados obtenidos sobre el compromiso organizacional:

El 4.6% de los trabajadores (2) consideran que el compromiso organizacional es alto; seguidamente, el 4.6% de los trabajadores (2) expresan que es media; asimismo, el 45.4% de los trabajadores (20) consideran que es regular; mientras que el 45.4% de los trabajadores (20) expresan que es bajo.

Por otra parte, el promedio 12.8 indica que el nivel de compromiso organizacional en la municipalidad es regular y bajo; es decir muchos trabajadores no tienen lazos positivos de afectividad, de permanencia y de cumplimiento normativo con la entidad edil.

Gráfico N°07
Porcentaje del compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle



Tabla N°10
Nivel de la dimensión “compromiso afectivo”

NIVELES DE VALORACIÓN	FRECUENCIAS				
	< Li – Ls]	fi	%	xm	fi.xm
ALTO	< 16 – 20]	2	4.6	18.0	36.0
MEDIO	< 11 – 15]	4	9.1	13.0	52.0
REGULAR	< 6 – 10]	14	31.8	8.0	112.0
BAJO	< 0 – 5]	24	54.5	2.5	60
TOTAL		n=44	100%	$\sum fi.xm = 260/44$ X=5.9	

Fuente: Tabla N°02.

Elaboración: Propia

Interpretación:

En la tabla n°10 y gráfico n°08 se aprecia los resultados obtenidos sobre la dimensión “compromiso afectivo”:

El 4.6% de los trabajadores (2) consideran que el compromiso afectivo es alto; seguidamente, el 9.1% de los trabajadores (4) expresan que es media; asimismo, el 31.8% de los trabajadores (14) consideran que es regular; mientras que el 54.5% de los trabajadores (24) expresan que es bajo.

Por otra parte, el promedio 5.9 indica que esta dimensión se encuentra en el nivel bajo, deduciéndose que los trabajadores no sienten ningún vínculo afectivo por la entidad edil.

Gráfico N°08
Porcentaje de la dimensión “compromiso afectivo”

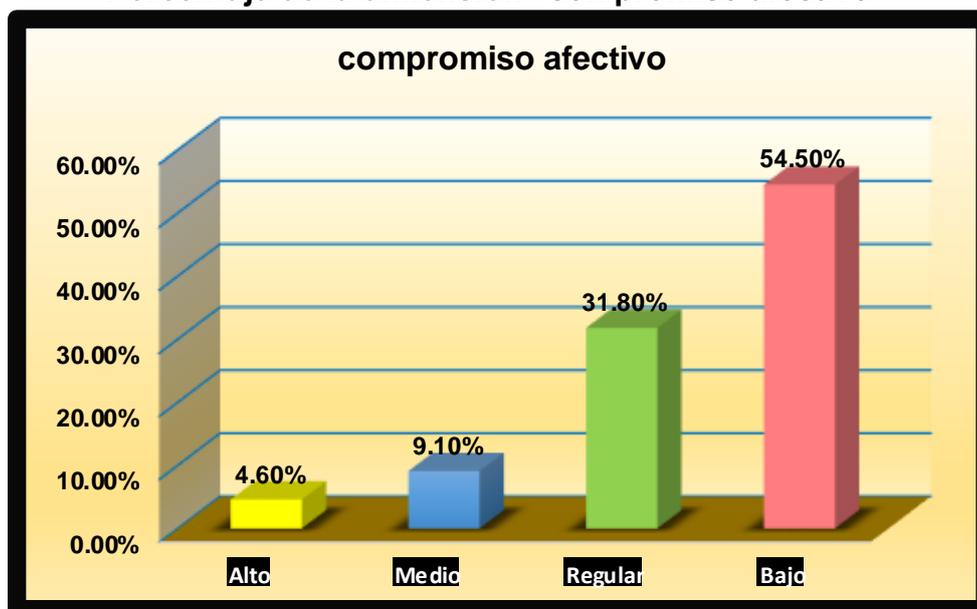


Tabla N°11
Nivel de la dimensión “compromiso de continuación”

NIVELES DE VALORACIÓN	FRECUENCIAS				
	< Li – Ls]	fi	%	xm	fi.xm
ALTO	< 13 – 16]	6	13.6	14.5	87.0
MEDIO	< 9 – 12]	8	18.2	10.5	84.0
REGULAR	< 5 – 8]	16	36.4	6.5	104.0
BAJO	< 0 – 4]	14	31.8	2.0	28.0
TOTAL		n=44	100%	$\sum fi.xm = 303/44$ X=6.9	

Fuente: Tabla N°02.

Elaboración: Propia

Interpretación:

En la tabla n°11 y gráfico n°09 se aprecia los resultados obtenidos sobre la dimensión “compromiso de continuación”:

El 13.6% de los trabajadores (6) consideran que el compromiso de continuación es alto; seguidamente, el 18.2% de los trabajadores (8) expresan que es media; asimismo, el 36.4% de los trabajadores (16) consideran que es regular; mientras que el 31.8% de los trabajadores (14) expresan que es bajo.

Por otra parte, el promedio 6.9 indica que esta dimensión se encuentra en el nivel regular, deduciéndose que algunos trabajadores aspiran a permanecer en la municipalidad pese a no tener un sentimiento afectivo por ella.

Gráfico N°09
Porcentaje de la dimensión “compromiso de continuación”

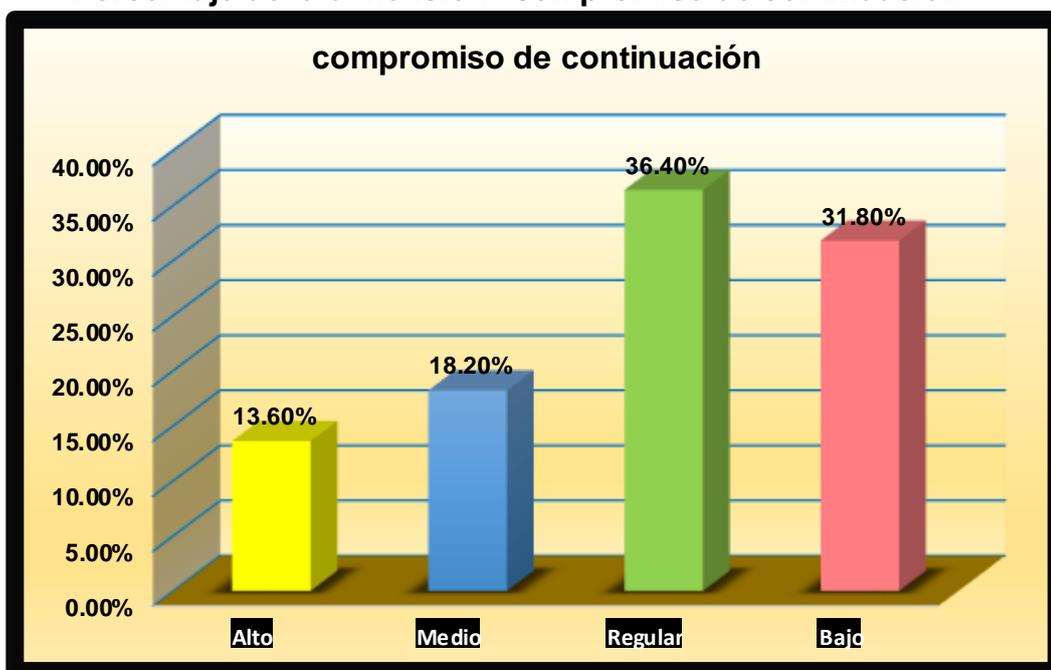


Tabla N°12
Nivel de la dimensión “compromiso normativo”

NIVELES DE VALORACIÓN	FRECUENCIAS				
	< Li - Ls]	fi	%	xm	fi.xm
ALTO	< 10 - 12]	2	4.5	11.0	22.0
MEDIO	< 7 - 9]	4	9.1	8.0	32.0
REGULAR	< 4 - 6]	16	36.4	5.0	80.0
BAJO	< 0 - 3]	22	50.0	1.5	33.0
TOTAL		n=44	100%	$\sum fi.xm = 167/44$ X=3.8	

Fuente: Tabla N°02.

Elaboración: Propia

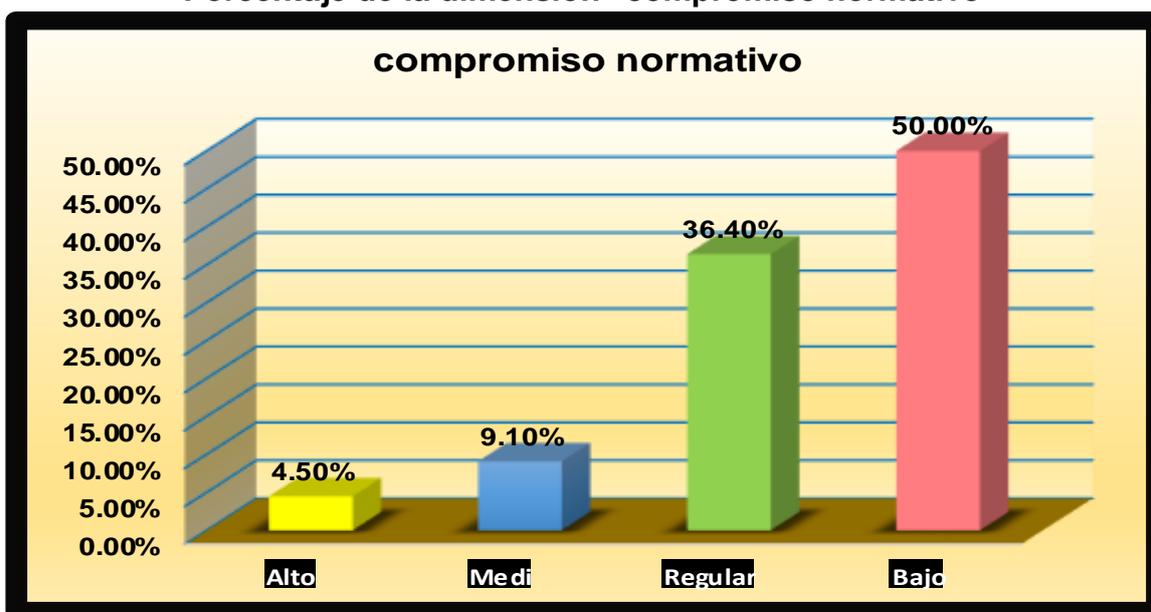
Interpretación:

En la tabla n°12 y gráfico n°10 se aprecia los resultados obtenidos sobre la dimensión “compromiso de normativo”:

El 4.5% de los trabajadores (2) consideran que el compromiso normativo es alto; seguidamente, el 9.1% de los trabajadores (4) expresan que es media; asimismo, el 36.4% de los trabajadores (16) consideran que es regular; mientras que el 50.0% de los trabajadores (22) expresan que es bajo.

Por otra parte, el promedio 3.8 indica que esta dimensión se encuentra en el nivel bajo, deduciéndose que algunos trabajadores no presentan creencias de lealtad a la municipalidad en un sentido moral, como consideración por brindarle trabajo.

Gráfico N°10
Porcentaje de la dimensión “compromiso normativo”



**Tabla N°13:
Resultado por dimensiones sobre el compromiso organizacional**

Nivel de valoración	Compromiso afectivo		Compromiso de continuación		Compromiso normativo	
	fi	hi(x100)	fi	hi(x100)	fi	hi(x100)
ALTO	2	4.6	6	13.6	2	4.5
MEDIO	4	9.1	8	18.2	4	9.1
REGULAR	14	31.8	16	36.4	16	36.4
BAJO	24	54.5	14	31.8	22	50.0
TOTAL	n=44	100%	n=44	100%	n=44	100%
PROMEDIO						

Fuente: Tabla N°02

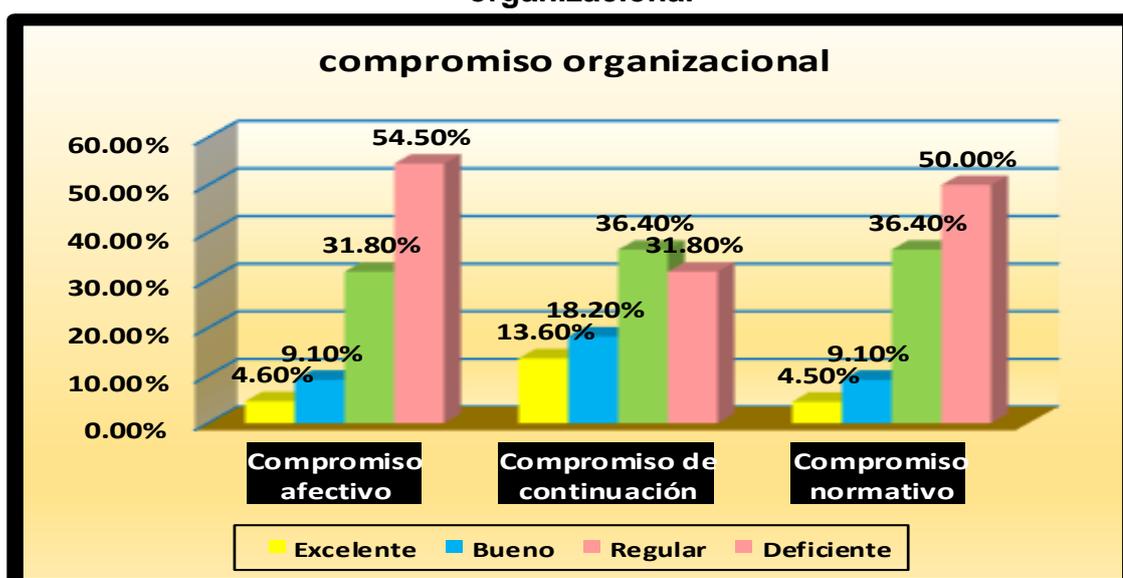
Elaboración: Propia

Interpretación:

Los resultados por dimensiones de la variable compromiso organizacional en la tabla n°13 y gráfico n°11, indican los siguientes valores estadísticos:

- La dimensión compromiso afectivo, se encuentra en el nivel bajo (54.5).
- La dimensión compromiso de continuación, se encuentra en el nivel regular (36.4%).
- La dimensión compromiso normativo, se encuentra en el nivel bajo (50.0%).

**Gráfico N°11
Porcentajes sobre las dimensiones de la variable compromiso organizacional**



3.2. Resultados de la estadística inferencial

3.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 14: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra										
	Dim1	Dim2	Dim3	Dim4	V1	Dim1	Dim2	Dim3	V2	
N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	
Parámetro	Media	4,9091	4,7727	4,8636	4,4545	18,454	5,9091	6,3636	4,2727	16,545
s	Desviación									
normales ^a	estándar	2,2805	2,5867	2,2884	2,3962	8,9584	3,7467	3,4579	2,2450	8,2672
b	Máximas									
diferencias	Absoluta	,162	,238	,201	,212	,229	,204	,224	,215	,163
extremas	Positivo	,162	,238	,201	,212	,229	,204	,224	,215	,163
	Negativo	-,110	-,096	-,117	-,136	-,173	-,148	-,120	-,156	-,124
Estadístico de prueba		,162	,238	,201	,212	,229	,204	,224	,215	,163
Sig. asintótica (bilateral)		,005 ^c	,000 ^c	,005 ^c						

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, sobre las variables gestión del talento humano y compromiso organizacional (así como también de sus dimensiones) en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018 indican que la significancia bilateral son menores que 0.01 y 0.05 ($p < 0.05$ y 0.01), por lo que se desprende que existe una distribución no normal; por tales razones se emplearán la prueba estadística no paramétrica del coeficiente de correlación de Rho de Spearman; con la finalidad de conocer el nivel de incidencia de nuestras dos variables de estudio; gestión del talento humano y el compromiso organizacional.

A continuación, basándonos en los resultados señalados, se procede a desarrollar la relación de dichas variables; así como también sus respectivas pruebas de hipótesis, tanto de la hipótesis general como de las hipótesis específicas:

3.2.2 Prueba del coeficiente de correlación de Rho de Spearman y prueba de hipótesis.

Para las pruebas de correlación de Rho de Spearman de las variables de estudio, así como también de las dimensiones de la primera variable con la segunda variable, se empleó el programa estadístico SPSS (versión 22). También se utilizó este programa para la prueba de hipótesis, tanto para la general como de las hipótesis específicas.

A continuación se presenta la tabla de niveles de correlación de Rho de Spearman empleado:

VALOR	SIGNIFICADO
+/-1.00	Correlación positiva y negativa perfecta
+/-0.80	Correlación positiva y negativa muy alta o fuerte
+/-0.60	Correlación positiva y negativa Alta o fuerte
+/-0.40	Correlación positiva y negativa moderada
+/-0.20	Correlación positiva y negativa débil
0.00	Probablemente no existe correlación

3.2.2.1. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman y contrastación de la hipótesis general:

- **H_i**: Existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.
- **H₀**: No existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.

A. Prueba de correlación de Rho de Spearman

Tabla N°15
Nivel de relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional.

Correlaciones

			V1: gestión del talento humano	V2: compromiso organizacional
Rho de Spearman	V1: gestión del talento humano	coeficiente de correlación	1,000	,883**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	V2: compromiso organizacional	coeficiente de correlación	,883**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

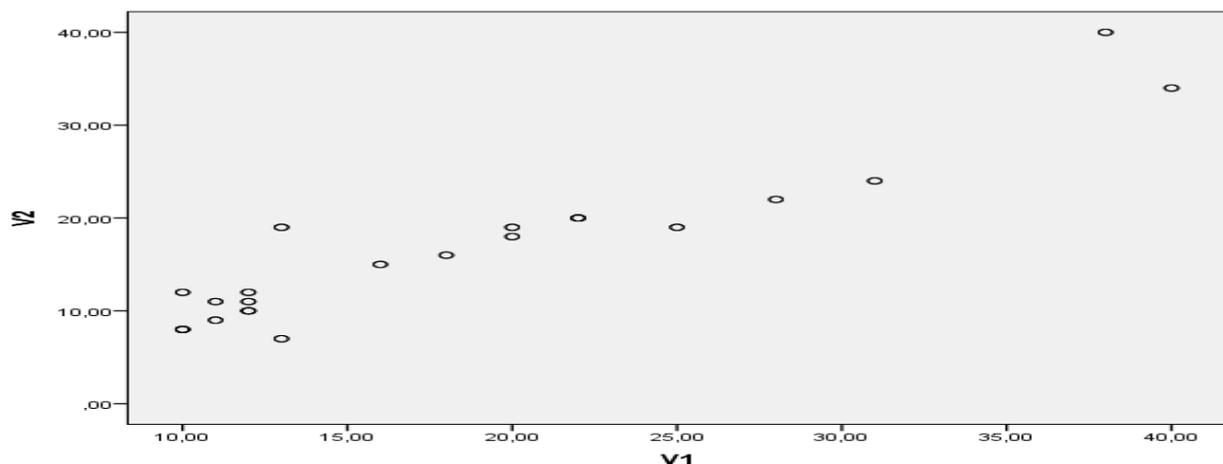
INTERPRETACIÓN:

Los resultados de la tabla n°15, sobre la prueba de correlación entre las variables: gestión del talento humano y el compromiso organizacional indican que existe una relación lineal estadísticamente significativa, muy fuerte y directamente proporcional entre las dos variables. Siendo la relación $r_s = 0.883$.

B. Análisis de los resultados de la prueba hipótesis general

En la presente tabla n°15, el nivel de significancia $p = 0.00 < 0.01$, por lo que se rechaza la hipótesis nula (h_0) y se acepta la hipótesis alterna (h_1): existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018, con nivel de confianza de 99%.

Gráfico N°12: dispersión entre las variables X (V1) y (V2)



3.2.2.2. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman y contrastación de las hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1

- **H_i:** El régimen para el ingreso laboral del empleado se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.
- **H₀:** El régimen para el ingreso laboral del empleado no se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.

A. Prueba de correlación de Rho de Spearman

Tabla N°16
Nivel de relación entre la dimensión régimen para el ingreso laboral del empleado y el compromiso organizacional.

			Correlaciones	
			D1: régimen para el ingreso laboral del empleado	V2: compromiso organizacional
Rho de Spearman	D1: régimen para el ingreso laboral del empleado	coeficiente de correlación	1,000	,855**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	V2: compromiso organizacional	coeficiente de correlación	,855**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN:

Los resultados de la tabla n°16, sobre la prueba de correlación entre la dimensión Régimen para el ingreso laboral del empleado y el compromiso organizacional indican que existe una relación lineal estadísticamente significativa, muy fuerte y directamente proporcional entre las dos variables. Siendo la relación $r_s = 0.891$.

B. Análisis de los resultados de la prueba hipótesis general

En la presente tabla n°16, el nivel de significancia $p = 0.00 < 0.01$, por lo que se rechaza la hipótesis nula (h_0) y se acepta la hipótesis alterna (h_1): el régimen para el ingreso laboral del empleado se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018, con nivel de confianza de 99%.

Hipótesis específica 2

- **H_i**: La conducción de los recursos humanos se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.
- **H₀**: La conducción de los recursos humanos no se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.

A. Prueba de correlación de Rho de Spearman

Tabla N°17
Nivel de relación entre la dimensión conducción de los recursos humanos y el compromiso organizacional.

Correlaciones

			D2: conducción de los recursos humanos	V2: compromiso organizacional
Rho de Spearman	D2: conducción de los recursos humanos	coeficiente de correlación	1,000	,679**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	V2: compromiso organizacional	coeficiente de correlación	,712**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN:

Los resultados de la tabla n°17, sobre la prueba de correlación entre la dimensión conducción de los recursos humanos y el compromiso organizacional indican que existe una relación lineal estadísticamente significativa, fuerte y directamente proporcional entre las dos variables. Siendo la relación $r_s = 0.679$.

B. Análisis de los resultados de la prueba hipótesis general

En la presente tabla n°17, el nivel de significancia $p = 0.00 < 0.01$, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1): la conducción de los recursos humanos se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018, con nivel de confianza de 99%.

Hipótesis específica 3

- **H_i**: El régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.
- **H₀**: El régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal no se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.

A. Prueba de correlación de Rho de Spearman

Tabla N°18
Nivel de relación entre la dimensión régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal y el compromiso organizacional.

Correlaciones

			D3: régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal	V2: compromiso organizacional
Rho de Spearman	D3: régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal	coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 44	,712** ,000 44
	V2: compromiso organizacional	coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,712** ,000 44	1,000 . 44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN:

Los resultados de la tabla n°18, sobre la prueba de correlación entre la dimensión régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal y el compromiso organizacional indican que existe una relación lineal estadísticamente significativa, fuerte y directamente proporcional entre las dos variables. Siendo la relación $r_s = 0.712$.

B. Análisis de los resultados de la prueba hipótesis general

En la presente tabla n°18, el nivel de significancia $p = 0.00 < 0.01$, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1): el régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018, con nivel de confianza de 99%.

Hipótesis específica 4

- **H_i**: La gestión estratégica para la retención del personal se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.
- **H₀**: La Gestión estratégica para la retención del personal se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.

A. Prueba de correlación de Rho de Spearman

Tabla N°19
Nivel de relación entre la dimensión gestión estratégica para la retención del personal y el Compromiso organizacional.

			Correlaciones	
			D4: gestión estratégica para la retención del personal	V2: compromiso organizacional
Rho de Spearman	D4: gestión estratégica para la retención del personal	coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 44	,691** ,000 44
	V2: compromiso organizacional	coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,691** ,000 44	1,000 . 44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN:

Los resultados de la tabla n°19, sobre la prueba de correlación entre la dimensión gestión estratégica para la retención del personal y el compromiso organizacional indican que existe una relación lineal estadísticamente significativa, fuerte y directamente proporcional entre las dos variables. Siendo la relación $r_s = 0.691$.

B. Análisis de los resultados de la prueba hipótesis general

En la presente tabla n°19, el nivel de significancia $p = 0.00 < 0.01$, por lo que se rechaza la hipótesis nula (h_0) y se acepta la hipótesis alterna (h_1): la gestión estratégica para la retención del personal se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018, con nivel de confianza de 99%.

IV. DISCUSIÓN

En la actualidad, dirigir el recurso humano de una entidad u organización, se convierte, en todo momento, en algo crucial y necesario para su desarrollo. Por ello, contar con un número indeterminado de trabajadores, no precisamente es contar con talentos. Un talento será un sujeto especial, por lo que no siempre un sujeto es talentoso. Para tener un talento específico el personal debe tener rasgos y acciones competitivos diferenciadores, que le otorguen un determinado valor o sello personal sobre los demás.

Por ello, teniendo en cuenta el factor humano como instrumento de gran valor para la entidad, los directivos, como responsables de la buena marcha institucional, deben desarrollar procesos y prácticas de gestión del talento humano de una forma articulada a los objetivos, propósitos, misión, lineamientos y políticas de la entidad.

Desde esta perspectiva, la gestión de los recursos humanos es importantísimo, y debe enfocarse más en desarrollar las capacidades de los trabajadores, promover una gestión por conocimiento y por competencias. Asimismo, dirigir de manera acertada los recursos humanos, evitando un control y supervisión punitiva y condicionante. Más bien buscando siempre la realización personal y profesional del trabajador a través de un compromiso, identificación e involucramiento voluntario de cada uno de ellos en las metas de la organización.

Debido a estas descripciones, se ha optado por desarrollar la presente investigación titulada “gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle - 2018”, problema muy común en las entidades ediles, y que aún no son estudiados y mejorados con seriedad y responsabilidad.

Los resultados hallados en esta investigación señalan que la prueba de correlación entre las variables: gestión del talento humano y el compromiso organizacional presentan una relación lineal estadísticamente significativa, muy fuerte y directamente proporcional entre las dos variables. Siendo la relación $r_s = 0.883$.

Por otra parte, en la prueba de hipótesis, la tabla n°15, indica que el nivel de significancia fue $p = 0.00 < 0.01$, por lo que se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_1) que decía: existe relación entre la gestión del

talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018, con nivel de confianza de 99%.

Estos resultados se ven respaldados por Cabrera (2014), quien concluye en su tesis que existe relación directa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, siendo 0,57 el grado de relación; asimismo, el valor $p=0,000$ fue menor que 0,05, aceptándose la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.

Desde esta perspectiva, se puede indicar que la gestión del talento humano es imprescindible para que el trabajador se sienta comprometido con la institución, y pueda desenvolverse eficientemente.

Por ello, Aguirre (2015) concluye en su trabajo de tesis diciendo que la gestión del talento humano incide en el nivel de desempeño de los trabajadores de la municipalidad, esta incidencia, según la relación de Rho de Spearman fue de 0,819; es decir la incidencia de las variables des de 81,9%. Con lo cual se deduce que una buena gestión del talento humano permite que los trabajadores se desenvuelvan bien en sus funciones laborales.

Con respecto a los resultados hallados en la primera variable referido a la gestión del talento humano, la tabla n°03 indica que el 9.1% de los trabajadores (4) consideran que la gestión del talento humano es excelente; seguidamente, el 13.6% de los trabajadores (6) expresan que es bueno; asimismo, el 36.4% de los trabajadores (16) consideran que es regular; mientras que el 40.9% de los trabajadores (10) expresan que es deficiente.

Por otra parte, el promedio 17.2 indica que la gestión del talento humano presenta serios inconvenientes en los procesos de selección del personal, la conducción del personal, las estrategias para el perfeccionamiento del trabajador y los mecanismos de retención del personal. Por ello la mayor parte se de los porcentajes se ubican en los últimos lugares, especialmente en el nivel deficiente. De acuerdo a los resultados, se infiere que la gestión del talento humano, no es tomada como prioridad en muchas instituciones y entidades, por esa razón presentan problemas en su desarrollo, ya que no cuentan con personas capacitadas para el cumplimiento de sus metas (Saavedra, 2014).

Desde esta óptica, para Rodríguez (2008), la gestión del talento humano es una vía que genera la colaboración y participación del personal de manera directa en el logro de los objetivos individuales y organizacionales; en un entorno laboral grato, motivador y positivo y agradable.

Con respecto a los resultados de la variable compromiso organizacional, la tabla n°09 muestra que el 4.6% de los trabajadores (2) consideran que el compromiso organizacional es alto; seguidamente, el 4.6% de los trabajadores (2) expresan que es media; asimismo, el 45.4% de los trabajadores (20) consideran que es regular; mientras que el 45.4% de los trabajadores (20) expresan que es bajo.

Por otra parte, el promedio 12.8 indica que el nivel de compromiso organizacional en la municipalidad del valle es regular y bajo; es decir muchos trabajadores no tienen lazos positivos de afectividad, de permanencia y de cumplimiento normativo con la entidad edil.

Estos resultados coinciden con Cámara (2012), quien indica en su tesis que los conflictos presentes en la organización hacen que el compromiso de los trabajadores disminuyan.

Bajo estas ideas, Cabrera (2014), señala en su tesis que mientras exista una gestión del talento humano adecuado y eficaz, el compromiso organizacional de los trabajadores será mayor porque se sentirán respaldados y motivados por los directivos y toda la institución. Haciendo que sus desempeños sean buenos y se mejore la calidad de los servicios.

Por ello, Aquino y Soto (2004) dicen que mientras más cómodos y satisfechos se sienten los trabajadores con su entorno laboral, tendrán mayores compromisos por trabajar en beneficio de la institución.

La gestión del talento humano con que cuentan las organizaciones debe ser perfectamente ejecutadas para que de esta forma logren desarrollarse las oportunidades de progreso y que al mismo tiempo, los trabajadores, puedan poner en práctica al máximo su conocimiento profesional y técnico para de esta manera poder conseguir un mejor desenvolvimiento en sus funciones laborales.

Además, es preciso adicionar que la gestión del talento humano en una determinada organización, es un proceso encargado de fijar de manera concreta la función, la tarea, la responsabilidad y el cargo que ocupará cada uno de los miembros (William y Keit, 2006).

V. CONCLUSIONES

➤ **Objetivo general**

Existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018; La prueba de correlación de Rho de Spearman indica que hay una relación lineal estadísticamente significativa, muy fuerte y directamente proporcional entre las dos variables. Siendo la relación $r_s = 0.883$.

➤ **Objetivos específicos**

- El régimen para el ingreso laboral del empleado se relaciona con el compromiso organizacional. Los resultados indican que hay una relación lineal estadísticamente significativa, muy fuerte y directamente proporcional entre las dos variables. Siendo la relación $r_s = 0.891$.

- La conducción de los recursos humanos se relaciona con el compromiso organizacional. Los resultados indican que hay una relación lineal estadísticamente significativa, fuerte y directamente proporcional entre las dos variables. Siendo la relación $r_s = 0.679$.

- El régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal se relaciona con el compromiso organizacional. Los resultados indican que hay una relación lineal estadísticamente significativa, fuerte y directamente proporcional entre las dos variables. Siendo la relación $r_s = 0.712$.

- La Gestión estratégica para la retención del personal se relaciona con el compromiso organizacional. Los resultados indican que hay una relación lineal estadísticamente significativa, fuerte y directamente proporcional entre las dos variables. Siendo la relación $r_s = 0.691$.

➤ **Hipótesis**

El nivel de significancia fue $p = 0.00 < 0.01$, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1): existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018, con nivel de confianza de 99%.

VI. RECOMENDACIONES

- A los directivos de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, desarrollar una gestión del talento humano buscando la mejora de las competencias profesionales y éticas de los trabajadores con la finalidad de conseguir mejores desempeños laborales del personal de la entidad edil en las funciones, responsabilidades y puestos de trabajos asignados.
- La selección del trabajador en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle debe realizarse mediante un proceso de evaluación imparcial y no direccionado; donde el nuevo trabajador cuente con el perfil profesional que se necesita, para que de esta forma tengan la oportunidad de quedarse las personas más idóneas y destacadas, haciendo que el servicio que se brinde sea de alta competitividad y calidad.
- Los directivos de la municipalidad deben propiciar el involucramiento democrático del personal en la toma de decisiones y acciones de la entidad edil, promoviendo actividades de integración de todos los miembros permitiendo el desarrollo del sentido de afectividad, afiliación, identidad y compromiso institucional.
- Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, deben capacitarse permanentemente en la labor que realizan, para que presten un servicio eficiente a la población; mediante adecuadas acciones profesionales, éticos y de valores.

VII. REFERENCIAS

- Aguayo, L. (2014). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Lima: CIMA'S.
- Aguirre, J. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas*. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas.
- Alles, M. (2004). *Dirección Estratégica de recursos Humanos, Gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Aquino, S. y Soto, F. (2004). *Relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional*. Tesis de licenciatura en Psicología. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco.
- Arciniega, L. (2002). *Compromiso organizacional*. México: Trillas.
- Arias, F. y Tejada, J. (2005). *Prácticas organizacionales y el compromiso de los trabajadores hacia la organización*. Enseñanza e investigación en psicología. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/292/29210206.pdf>.
- Bartstow, J. (2006). *La administración en base al compromiso (2ª ed.)*. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia: Universidad Nur.
- Beltrán, F. (2007). *Política versus gestión escolar*. Revista Novedades Educativas, 1(3), 18, 4-8.
- Bernal, A. (2009). *Responsabilidad ambiental de las empresas. Un compromiso ético con el desarrollo sostenible*. Management. 18(31). 91–103.
- Bohlander, G. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: Thomson Learning.
- Cabrera, I. (2014). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo*. Tesis de maestría. UCV, Huaral.
- Cámara, S. (2012). *Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional*. Tesis doctoral. Universidad de Cádiz, Madeira, España.
- Castro Solana, A. (2010). *Psicología positiva*. Buenos Aires, Argentina: Pirámide.
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7ª edición). México: Mc Graw-Hill Interamericana.

- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento Humano*. Colombia: Mc Graw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill, 2009.
- Dave, U. (2000). *Evaluación de resultados*. México: Granica.
- Dessler, G. y Varela, R. (2004). *Administración de recursos humanos enfoque latinoamericano*. México: Pearson.
- Druker, P. (2000). *Representación de los procesos de gestión escolar y práctica pedagógica*. (Tesis doctoral, Universidad de Valladolid). Recuperado de <http://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/78/1/TESIS28-090818.pdf>
- Fantova, F. (2005). *Manual para la gestión de la intervención social. Políticas, organizaciones y sistemas para la acción*. Madrid: CCS.
- Frías, P. (2001). *Desafíos de modernización de las relaciones laborales: hacia una nueva cultura y concertación empresarial*. Santiago de Chile: LOM.
- García, F. (2007). *Organización escolar y gestión de Centros Educativos*. Málaga: Aljibe.
- Gómez, G. (2006). *Control de procesos para mejorar la calidad de la enseñanza (como identificar entre lo mucho que es trivial lo poco que es crítico)*. México: WK Educación.
- Gutiérrez, O. (2013). *Fundamentos de administración de empresas*. España: Pirámide.
- Gutiérrez, A. (2013). *Las organizaciones en el siglo XXI*. México: Trillas
- Harris, J. (1996). *Administración de recursos Humanos*. México. Limusa.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2004). *Comportamiento organizacional (10ª ed.)*. México: Thomson.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5aed). México: Mc Graw.
- Klinar, R. (2007). *El aprendizaje, Historias sobre la gestión de recursos humanos*. Recuperado de, (<http://www.slideshare.net/suarezrp/introduccion-a-la-gestion-de-recursos-humanos>).
- Lagomarsino, R. (2008). *Compromiso organizacional*. Revista de Antiguos Alumnos, 2 (6) p. 23-25.

- Meyer, J. y Allen, N. (1991): *A three component conceptualization of Organizational Commitment*. Human Resource Management Review, Vol. 01, pp. 61-89.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. Human Resources Management Review. (1) 61-98.
- Pardo, C. y Díaz, O. (2016). *Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá*. Tesis de maestría. Universidad Konrad Lorenz, Colombia.
- Peña T. (2006). *Una introducción a la psicología*. Caracas: Texto.
- Prieto, P. (2013). *Modelo de gestión del talento humano como estrategia para la retención del personal*. Tesis de grado. Universidad de Medellín, Colombia.
- Ramos A. (2005). *El Compromiso Organizacional y su relación con el desempeño docente de los Profesores del Programa Universitario de Inglés de la Universidad de Colima*. Tesis para optar el grado de Maestría en Pedagogía. Universidad de Colima, México.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson
- Rodríguez, A. (2008). *Los recursos humanos en las administraciones públicas*. Madrid: Tecnos.
- Saavedra, M. (2014). *Auditoría de gestión en el área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital Norte Chico y propuesta de un sistema de mejor gestión*. Tesis de maestría. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- William, B. y Keit, D. (2006). *Administración del personal y recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.

ANEXOS

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

I. OBJETIVO:

Este cuestionario tiene como finalidad recabar información sobre el nivel de gestión del talento humano desarrollado en la Municipalidad del Valle 2018. En consecuencia, es necesario enfatizar que este cuestionario no es un examen, puesto que no existe respuestas correctas o incorrectas. La opinión es personal y confidencial con la finalidad de que sus respuestas sean lo más honesto y sincero.

II. INSTRUCCIONES:

A continuación encontramos una serie de ítems y para responder asignarle con una **X** a cada uno de los códigos de la escala de 0 a 2, a la derecha de cada pregunta: Siempre (2), A veces (1) y Nunca (0)

DIMENSIONES/ITEMS	PUNTAJE		
	Siempre 2	A veces 1	Nunca 0
Régimen para ingreso laboral del empleado			
1. La Municipalidad Distrital de Santa María del Valle selecciona y promueve, de manera muy rigurosa, a los nuevos empleados, para los diferentes cargos vacantes que se necesita.			
2. En la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, las oportunidades de empleo se ofrecen abiertamente, cuyos candidatos pueden disputarlas en igualdad de condiciones.			
3. En la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle se cuenta con un órgano de recursos humanos que está preparada para seleccionar trabajadores de alto grado de nivel profesional.			
4. La Municipalidad Distrital de Santa María del Valle se preocupa por seleccionar acertadamente, entre la lista de concursantes, las personas que satisfacen mejor, los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible.			
5. En la selección del personal se exige que los candidatos tengan: capacidad de ejecución acertada y coherente de sus tareas, capacidad de interdependencia con otras tareas y capacidad de interdependencia con otras personas de su entorno laboral.			
6. En la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, para la selección del personal se tiene en cuenta la experiencia o capacitación que le ayude a calificar para el puesto que solicita.			
Conducción de los recursos humanos			
7. El alcalde y los jefes de las unidades administrativas de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle son generalmente accesibles con los trabajadores del municipio.			
8. El alcalde y los jefes de las unidades administrativas de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle son líderes capaces y tienen la voluntad de realizar bien las funciones que le corresponde.			
9. Existe una planeación estratégica y táctica en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, y esa planeación es compartida con los trabajadores.			
10. Las normas por seguir dentro de Municipalidad Distrital de Santa María del Valle son, apropiadas para ayudar en el buen funcionamiento de esta.			
11. En general, el sistema de control administrativo favorece el funcionamiento de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle y el bienestar de todo el personal.			
12. Las órdenes e información que reciben los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, son congruentes y no tienen contradicciones.			
Régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal			
13. La Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, bajo iniciativa del alcalde y los jefes de las áreas, destina recursos suficientes para capacitar y actualizar su personal.			
14. La capacitación que la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle ofrece a sus empleados, es congruente con su misión y objetivos; así como			

también con el cargo que desempeña cada uno.			
15. La Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, se preocupa por ofrecer, además de cursos de adiestramiento, otros orientados al desarrollo integral de su personal			
16. El alcalde y los jefes de las áreas, se preocupan por ofrecer actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicos del personal.			
17. La Municipalidad Distrital de Santa María del Valle busca ofrecer formación para adquirir habilidades de trabajo en equipo y de relaciones interpersonales			
18. Existe interés del alcalde y los jefes de las áreas por el desarrollo y crecimiento profesional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, para lo cual se les brinda las facilidades pertinentes.			
Gestión estratégica para la retención del personal			
19. La Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, comunica su filosofía a los empleados y les pide sus sugerencias y opiniones, así también comparte con ellos la toma de decisiones y el control de las actividades para obtener cooperación mutua.			
20. El bienestar del personal es un factor que tiene mucho peso en las decisiones de horarios, comisiones, cargos y responsabilidades de trabajo.			
21. Los trabajadores cuentan con las protecciones necesarias para desarrollar su trabajo en forma segura y saludable; además cuentan con equipos, materiales y ambientes confortables y modernos.			
22. En la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle existe un incentivo compensatorio individual y colectivo por la capacidad profesional en el trabajo que muestra los empleados.			
23. En la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle se busca dar reconocimiento a la actuación profesional como elemento imprescindible para aumentar la productividad			
24. En la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, se reconoce la capacidad del personal, encargándoles funciones donde mejor se desenvuelven.			

¡AGRADECIDO POR SU COLABORACIÓN!

LEYENDA:

RESPUESTA	VALOR POR ÍTEM
NUNCA	0
A VECES	1
SIEMPRE	2

BAREMO:

GENERAL	
Intervalo	Nivel de logro de la variable Y
37-48	Excelente
25-36	Bueno
13-24	Regular
00-12	Deficiente

FACTORES POR ÍTEMS

- Régimen para ingreso laboral del empleado: 1, 2, 3, 4, 5, 6.
- Conducción de los recursos humanos: 7, 8, 9, 10, 11, 12.
- Régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal: 13, 14, 15, 16, 17, 18.
- Gestión estratégica para la retención del trabajador: 19, 20, 21, 22, 23, 24.

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

I. OBJETIVO:

Estimado amigo (a): Este cuestionario tiene como finalidad recabar información sobre el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad del Valle 2018. En consecuencia, es necesario indicar que este cuestionario no es un examen, puesto que no existe respuestas correctas o incorrectas. La opinión es personal y confidencial con la finalidad de que sus respuestas sean lo más honesto y sincero.

II. INSTRUCCIONES:

A continuación encontramos una serie de ítems y para responder asignarle con una **X** a cada uno de los códigos de la escala de 0 a 2, a la derecha de cada pregunta: Siempre (2), A veces (1) y Nunca (0)

DIMENSIONES/ITEMS	PUNTAJE		
	Siempre	A veces	Nunca
	2	1	0
Compromiso afectivo			
1. Tengo confianza plena en los valores que se practica en esta municipalidad, ya que va acorde a la moral y a las buenas prácticas que realizo.			
2. Siento apego emocional por esta municipalidad, porque siento sus necesidades y problemas como si fueran míos.			
3. Me he integrado plenamente con la municipalidad, porque me inspira y motiva a desempeñarme bien en el trabajo.			
4. Estoy convencido que la municipalidad satisface mis necesidades profesionales y personales.			
5. Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución educativa.			
6.. Estoy convencido que la municipalidad satisface plenamente mis necesidades como contador,			
7. Creo que fue una decisión acertada trabajar en esta municipalidad porque cubre mis necesidades y demandas laborales.			
8. Me siento privilegiado de pertenecer a esta municipalidad porque considero que es mi segundo hogar.			
9. Esta municipalidad tiene un alto grado de significatividad para mí, por lo que me siento ligado emocionalmente.			
10. Tengo una sensación de deuda y compromiso con la municipalidad porque me permite realizarme como profesional contables.			
Compromiso de continuación			
11. Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta prestigiosa municipalidad.			
12. Sería duro para mí dejar esta municipalidad, inclusive si lo quisiera.			
13. Cuento con diversas opciones de trabajo a nivel municipal y fuera de la municipalidad.			
14. Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo; sin embargo no lo hago porque quiero dar más por esta municipalidad.			
15. Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la municipalidad,			

podría haber considerado otra opción de trabajo.			
16. Hoy, permanecer en esta municipalidad, es una cuestión de necesidad como de deseo.			
17. Si renuncio trabajar en esta municipalidad muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.			
18. En esta municipalidad tengo el apoyo necesario para realizar bien mi trabajo, por lo que pienso permanecer aquí por mucho tiempo más.			
Compromiso normativo			
19. Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la municipalidad.			
20. Los trabajadores de la municipalidad son leales porque el municipio les ofrece un servicio edil adecuado.			
21. Aunque resultara ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a la municipalidad ahora.			
22. Esta municipalidad merece toda mi lealtad por acogerme profesionalmente.			
23. Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara municipalidad en estos momentos.			
24. Todos los trabajadores ediles reciben algún tipo de apoyo especial de parte de la municipalidad si la situación lo requiere.			

¡AGRADECIDOS POR SU COLABORACIÓN!

LEYENDA:

RESPUESTA	VALOR POR ÍTEM
NUNCA	0
A VECES	1
SIEMPRE	2

BAREMO:

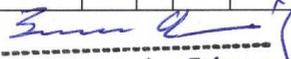
GENERAL	
Intervalo	Nivel de logro de la variable Y
37-48	Alto
25-36	Medio
13-24	Regular
00-12	Bajo

FACTORES POR ÍTEMS

- **Compromiso afectivo:** 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10.
- **Compromiso de continuación:** 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18.
- **Compromiso normativo:** 19, 20, 21, 22, 23, 24.

ANEXO N°3: MATRIZ DE VALIDACIÓN: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

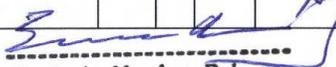
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	A veces	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTAS	
				2	1	0	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO		SÍ	NO
GESTION DEL TALENTO HUMANO	Régimen para ingreso laboral del empleado	Incorporamiento laboral	1. La Municipalidad Distrital de Santa María del Valle selecciona y promueve, de manera muy rigurosa, a los nuevos empleados, para los diferentes cargos vacantes que se necesita.				X		X		X				
			2. En la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, las oportunidades de empleo se ofrecen abiertamente, cuyos candidatos pueden disputarlas en igualdad de condiciones.				X		X		X		X		
			3. En la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle se cuenta con un órgano de recursos humanos que está preparada para seleccionar trabajadores de alto grado de nivel profesional.				X		X		X		X		
		Criterios de elección del personal	4. La Municipalidad Distrital de Santa María del Valle se preocupa por seleccionar acertadamente, entre la lista de concursantes, las personas que satisfacen mejor, los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible.				X		X		X		X		
			5. En la selección del personal se exige que los candidatos tengan: capacidad de ejecución acertada y coherente de sus tareas, capacidad de interdependencia con otras tareas y capacidad de interdependencia con otras personas de su entorno laboral.				X		X		X		X		
			6. En la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, para la selección del personal se tiene en cuenta la experiencia o capacitación que le ayude a calificar para el puesto que solicita.				X		X		X		X		
	Conducción de los recursos humanos	Liderazgo en la dirección de recursos humanos	7. El alcalde y los jefes de las unidades administrativas de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle son generalmente accesibles con los trabajadores del municipio.				X		X		X		X		
			8. El alcalde y los jefes de las unidades administrativas de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle son líderes capaces y tienen la voluntad de realizar bien las funciones que le corresponde.				X		X		X		X		
		Control en la dirección de recursos humanos	9. Existe una planeación estratégica y táctica en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, y esa planeación es compartida con los trabajadores.				X		X		X		X		
			10. Las normas por seguir dentro de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle son, apropiadas para ayudar en el buen funcionamiento de esta.				X		X		X		X		
			11. En general, el sistema de control administrativo favorece el funcionamiento de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle y el bienestar de todo el personal.				X		X		X		X		
			12. Las órdenes e información que reciben los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, son congruentes y no tienen contradicciones.				X		X		X		X		
	Régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal	Capacitación y actualización del personal	13. La Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, bajo iniciativa del alcalde y los jefes de las áreas, destina recursos suficientes para capacitar y actualizar su personal.				X		X		X		X		
			14. La capacitación que la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle ofrece a sus empleados, es congruente con su misión y objetivos; así como también con el cargo que desempeña cada uno.				X		X		X		X		
			15. La Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, se preocupa por ofrecer, además de cursos de adiestramiento, otros orientados al desarrollo integral de su personal				X		X		X		X		
		Mejora de conocimientos Habilidades	16. El alcalde y los jefes de las áreas, se preocupan por ofrecer actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicos del personal.				X		X		X		X		
			17. La Municipalidad Distrital de Santa María del Valle busca ofrecer formación para adquirir habilidades de trabajo en equipo y de relaciones interpersonales				X		X		X		X		
			18. Existe interés del alcalde y los jefes de las áreas por el desarrollo y crecimiento profesional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, para lo cual se les brinda las facilidades pertinentes.				X		X		X		X		
	Gestión estratégica para la retención del personal	Acciones estratégicas de relación con los empleado	19. La Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, comunica su filosofía a los empleados y les pide sus sugerencias y opiniones, así también comparte con ellos la toma de decisiones y el control de las actividades para obtener cooperación mutua.				X		X		X		X		
			20. El bienestar del personal es un factor que tiene mucho peso en las decisiones de horarios, comisiones, cargos y responsabilidades de trabajo.				X		X		X		X		
		Acciones estratégicas de búsqueda de bienestar del personal	21. Los trabajadores cuentan con las protecciones necesarias para desarrollar su trabajo en forma segura y saludable; además cuentan con equipos, materiales y ambientes confortables y modernos.				X		X		X		X		
			22. En la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle existe un incentivo compensatorio individual y colectivo por la capacidad profesional en el trabajo que muestra los empleados.				X		X		X		X		
			23. En la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle se busca dar reconocimiento a la actuación profesional como elemento imprescindible para aumentar la productividad				X		X		X		X		
			24. En la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, se reconoce la capacidad del personal, encargándole funciones donde mejor se desenvuelven.				X		X		X		X		



 Dr. Javier Mendoza Balarezo
 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN SOBRE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Siempre	A veces	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTAS					
							SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO				
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso afectivo	Vínculo emocional.	1. Tengo confianza plena en los valores que se practica en esta municipalidad, ya que va acorde a la moral y a las buenas prácticas que realizo.				X		X		X		X					
			2. Siento apego emocional por esta municipalidad, porque siento sus necesidades y problemas como si fueran míos.				X		X		X		X					
			3. Me he integrado plenamente con la municipalidad, porque me inspira y motiva a desempeñarme bien en el trabajo.				X		X		X		X					
			4. Estoy convencido que la municipalidad satisface mis necesidades profesionales y personales.				X		X		X		X					
			5. Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución educativa.				X		X		X		X					
		Percepción de satisfacción de las necesidades.	6. Estoy convencido que la municipalidad satisface plenamente mis necesidades como contador.				X		X		X		X					
			7. Creo que fue una decisión acertada trabajar en esta municipalidad porque cubre mis necesidades y demandas laborales.				X		X		X		X					
			Sentido de pertenencia con la institución.	8. Me siento privilegiado de pertenecer a esta municipalidad porque considero que es mi segundo hogar.				X		X		X		X				
				9. Esta municipalidad tiene un alto grado de significatividad para mí, por lo que me siento ligado emocionalmente.				X		X		X		X				
				10. Tengo una sensación de deuda y compromiso con la municipalidad porque me permite realizarme como profesional contables.				X		X		X		X				
	Compromiso de continuación	Necesidad de trabajo en la institución.	11. Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta prestigiosa municipalidad.				X		X		X		X					
			12. Sería duro para mí dejar esta municipalidad, inclusive si lo quisiera.				X		X		X		X					
		Opciones Laborales	13. Cuento con diversas opciones de trabajo a nivel municipal y fuera de la municipalidad.				X		X		X		X					
			14. Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo; sin embargo no lo hago porque quiero dar más por esta municipalidad.				X		X		X		X					
			15. Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la municipalidad, podría haber considerado otra opción de trabajo.				X		X		X		X					
		Evaluación de permanencia	16. Hoy, permanecer en esta municipalidad, es una cuestión de necesidad como de deseo.				X		X		X		X					
			17. Si renuncio trabajar en esta municipalidad muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.				X		X		X		X					
			18. En esta municipalidad tengo el apoyo necesario para realizar bien mi trabajo, por lo que pienso permanecer aquí por mucho tiempo más.				X		X		X		X					
	Compromiso normativo	Reciprocidad con la institución.	19. Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la municipalidad.				X		X		X		X					
			20. Los trabajadores de la municipalidad son leales porque el municipio les ofrece un servicio edil adecuado.				X		X		X		X					
			21. Aunque resultara ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a la municipalidad ahora.				X		X		X		X					
			22. Esta municipalidad merece toda mi lealtad por acogerme profesionalmente.				X		X		X		X					
		23. Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara municipalidad en estos momentos.				X		X		X		X						
		Apoyo especial	24. Todos los trabajadores ediles reciben algún tipo de apoyo especial de parte de la municipalidad si la situación lo requiere.				X		X		X		X					



Dr. Javier Mendoza Balarezo

DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Gestión del talento humano

OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario de Gestión del talento humano

DIRIGIDO A: Los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: MENDOZA BALAREZO, JAVIER.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR.

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------



Dr. Javier Mendoza Balarezo

DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Compromiso organizacional

OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario de Compromiso organizacional

DIRIGIDO A: Los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: MENDOZA BALAREZO, JAVIER.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR.

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------



Dr. Javier Mendoza Balarezo
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO N°3: MATRIZ DE VALIDACIÓN: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Siempre	A veces	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADO R Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA S		
							2	1	0	SI	NO	SI		NO	SI	NO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Régimen para ingreso laboral del empleo	Incorporamiento laboral	1. La Municipalidad Distrital de Santa María del Valle selecciona y promueve, de manera muy rigurosa, a los nuevos empleados, para los diferentes cargos vacantes que se necesita.				X			X		X				
			2. En la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, las oportunidades de empleo se ofrecen abiertamente, cuyos candidatos pueden disputarlas en igualdad de condiciones.				X			X		X		X		
			3. En la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle se cuenta con un órgano de recursos humanos que está preparada para seleccionar trabajadores de alto grado de nivel profesional.				X			X		X		X		
		Criterios de elección del personal	4. La Municipalidad Distrital de Santa María del Valle se preocupa por seleccionar acertadamente, entre la lista de concursantes, las personas que satisfacen mejor, los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible.				X			X		X		X		
			5. En la selección del personal se exige que los candidatos tengan: capacidad de ejecución acertada y coherente de sus tareas, capacidad de interdependencia con otras tareas y capacidad de interdependencia con otras personas de su entorno laboral.				X			X		X		X		
			6. En la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, para la selección del personal se tiene en cuenta la experiencia o capacitación que le ayude a calificar para el puesto que solicita.				X			X		X		X		
	Conducción de los recursos humanos	Liderazgo en la dirección de recursos humanos	7. El alcalde y los jefes de las unidades administrativas de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle son generalmente accesibles con los trabajadores del municipio.					X			X		X			
			8. El alcalde y los jefes de las unidades administrativas de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle son líderes capaces y tienen la voluntad de realizar bien las funciones que le corresponde.				X			X		X		X		
		Control en la dirección de recursos humanos	9. Existe una planeación estratégica y táctica en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, y esa planeación es compartida con los trabajadores.				X			X		X		X		
			10. Las normas por seguir dentro de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle son, apropiadas para ayudar en el buen funcionamiento de esta.				X			X		X		X		
			11. En general, el sistema de control administrativo favorece el funcionamiento de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle y el bienestar de todo el personal.				X			X		X		X		
			12. Las órdenes e información que reciben los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, son congruentes y no tienen contradicciones.				X			X		X		X		
			13. La Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, bajo iniciativa del alcalde y los jefes de las áreas, destina recursos suficientes para capacitar y actualizar su personal.				X			X		X		X		
			14. La capacitación que la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle ofrece a sus empleados, es congruente con su misión y objetivos, así como también con el cargo que desempeña cada uno.				X			X		X		X		
	Régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal	Capacitación y actualización del personal	15. La Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, se preocupa por ofrecer, además de cursos de adiestramiento, otros orientados al desarrollo integral de su personal					X			X		X			
			16. El alcalde y los jefes de las áreas, se preocupan por ofrecer actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicas del personal.				X			X		X		X		
		Mejora de conocimiento Habilidades	17. La Municipalidad Distrital de Santa María del Valle busca ofrecer formación para adquirir habilidades de trabajo en equipo y de relaciones interpersonales				X			X		X		X		
			18. Existe interés del alcalde y los jefes de las áreas por el desarrollo y crecimiento profesional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, para lo cual se les brinda las facilidades pertinentes.				X			X		X		X		
	Gestión estratégica para la retención del personal	Acciones estratégicas de relación con los empleados	19. La Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, comunica su filosofía a los empleados y les pide sus sugerencias y opiniones, así también comparte con ellos la toma de decisiones y el control de las actividades para obtener cooperación mutua.					X			X		X			
			20. El bienestar del personal es un factor que tiene mucho peso en las decisiones de horarios, comisiones, cargos y responsabilidades de trabajo.				X			X		X		X		
		Acciones estratégicas de búsqueda de bienestar del personal	21. Los trabajadores cuentan con las protecciones necesarias para desarrollar su trabajo en forma segura y saludable, además cuentan con equipos, materiales y ambientes confortables y modernos.				X			X		X		X		
			22. En la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle existe un incentivo compensatorio individual y colectivo por la capacidad profesional en el trabajo que muestra los empleados.				X			X		X		X		
			23. En la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle se busca dar reconocimiento a la actuación profesional como elemento imprescindible para aumentar la productividad				X			X		X		X		
			24. En la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, se reconoce la capacidad del personal, encargándole funciones donde mejor se desenvuelven.				X			X		X		X		



 FIRMA DEL EVALUADOR
 88

MATRIZ DE VALIDACIÓN SOBRE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	A veces	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTAS				
							SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO			
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso afectivo	Vínculo emocional.	1. Tengo confianza plena en los valores que se practica en esta municipalidad, ya que va acorde a la moral y a las buenas prácticas que realizo.				X		X		X		X				
			2. Siento apego emocional por esta municipalidad, porque siento sus necesidades y problemas como si fueran míos.				X		X		X		X		X		
			3. Me he integrado plenamente con la municipalidad, porque me inspira y motiva a desempeñarme bien en el trabajo.				X		X		X		X		X		
			4. Estoy convencido que la municipalidad satisface mis necesidades profesionales y personales.				X		X		X		X		X		
			5. Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución educativa.				X		X		X		X		X		
		Percepción de satisfacción de las necesidades.	6. Estoy convencido que la municipalidad satisface plenamente mis necesidades como contador.				X		X		X		X		X		
			7. Creo que fue una decisión acertada trabajar en esta municipalidad porque cubre mis necesidades y demandas laborales.				X		X		X		X		X		
			8. Me siento privilegiado de pertenecer a esta municipalidad porque considero que es mi segundo hogar.				X		X		X		X		X		
			9. Esta municipalidad tiene un alto grado de significatividad para mí, por lo que me siento ligado emocionalmente.				X		X		X		X		X		
			10. Tengo una sensación de deuda y compromiso con la municipalidad porque me permite realizarme como profesional contables.				X		X		X		X		X		
	Compromiso de continuación	Necesidad de trabajo en la institución.	11. Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta prestigiosa municipalidad.				X		X		X		X		X		
			12. Sería duro para mí dejar esta municipalidad, inclusive si lo quisiera.				X		X		X		X		X		
		Opciones Laborales	13. Cuento con diversas opciones de trabajo a nivel municipal y fuera de la municipalidad.				X		X		X		X		X		
			14. Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo; sin embargo no lo hago porque quiero dar más por esta municipalidad.				X		X		X		X		X		
		Evaluación de permanencia	15. Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la municipalidad, podría haber considerado otra opción de trabajo.				X		X		X		X		X		
			16. Hoy, permanecer en esta municipalidad, es una cuestión de necesidad como de deseo.				X		X		X		X		X		
			17. Si renuncio trabajar en esta municipalidad muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.				X		X		X		X		X		
			18. En esta municipalidad tengo el apoyo necesario para realizar bien mi trabajo, por lo que pienso permanecer aquí por mucho tiempo más.				X		X		X		X		X		
	Compromiso normativo	Reciprocidad con la institución.	19. Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la municipalidad.				X		X		X		X		X		
			20. Los trabajadores de la municipalidad son leales porque el municipio les ofrece un servicio edil adecuado.				X		X		X		X		X		
			21. Aunque resultara ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a la municipalidad ahora.				X		X		X		X		X		
			22. Esta municipalidad merece toda mi lealtad por acogerme profesionalmente.				X		X		X		X		X		
		23. Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara municipalidad en estos momentos.				X		X		X		X		X			
		Apoyo especial	24. Todos los trabajadores ediles reciben algún tipo de apoyo especial de parte de la municipalidad si la situación lo requiere.				X		X		X		X		X		



 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Gestión del talento humano

OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario de Gestión del talento humano

DIRIGIDO A: Los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Eugenio Marlon Evaristo Borja

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido <i>α</i>	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------------------	---------------------	--------------	-----------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Compromiso organizacional

OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario de Compromiso organizacional

DIRIGIDO A: Los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Eugenio Marlon Evaristo Borja

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------



FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO N°3: MATRIZ DE VALIDACIÓN: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre 2	A veces 1	Nunca 0	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTAS	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Régimen para ingreso laboral del empleo	Incorporamiento laboral	1. La Municipalidad Distrital de Santa María del Valle selecciona y promueve, de manera muy rigurosa, a los nuevos empleados, para los diferentes cargos vacantes que se necesita.				X		X		X				
			2. En la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, las oportunidades de empleo se ofrecen abiertamente, cuyos candidatos pueden disputarlas en igualdad de condiciones.				X		X		X		X		
			3. En la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle se cuenta con un órgano de recursos humanos que está preparada para seleccionar trabajadores de alto grado de nivel profesional.				X		X		X		X		
		Criterios de elección del personal	4. La Municipalidad Distrital de Santa María del Valle se preocupa por seleccionar acertadamente, entre la lista de concursantes, las personas que satisfacen mejor, los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible.				X		X		X		X		
			5. En la selección del personal se exige que los candidatos tengan: capacidad de ejecución acertada y coherente de sus tareas, capacidad de interdependencia con otras tareas y capacidad de interdependencia con otras personas de su entorno laboral.				X		X		X		X		
			6. En la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, para la selección del personal se tiene en cuenta la experiencia o capacitación que le ayude a calificar para el puesto que solicita.				X		X		X		X		
	Conducción de los recursos humanos	Liderazgo en la dirección de recursos humanos	7. El alcalde y los jefes de las unidades administrativas de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle son generalmente accesibles con los trabajadores del municipio.				X		X		X		X		
			8. El alcalde y los jefes de las unidades administrativas de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle son líderes capaces y tienen la voluntad de realizar bien las funciones que le corresponde.				X		X		X		X		
		Control en la dirección de recursos humanos	9. Existe una planeación estratégica y táctica en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, y esa planeación es compartida con los trabajadores.				X		X		X		X		
			10. Las normas por seguir dentro de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle son, apropiadas para ayudar en el buen funcionamiento de esta.				X		X		X		X		
			11. En general, el sistema de control administrativo favorece el funcionamiento de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle y el bienestar de todo el personal.				X		X		X		X		
			12. Las órdenes e información que reciben los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, son congruentes y no tienen contradicciones.				X		X		X		X		
	Régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal	Capacitación y actualización del personal	13. La Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, bajo iniciativa del alcalde y los jefes de las áreas, destina recursos suficientes para capacitar y actualizar su personal.				X		X		X		X		
			14. La capacitación que la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle ofrece a sus empleados, es congruente con su misión y objetivos; así como también con el cargo que desempeña cada uno.				X		X		X		X		
			15. La Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, se preocupa por ofrecer, además de cursos de adiestramiento, otros orientados al desarrollo integral de su personal				X		X		X		X		
		Mejora de conocimiento Habilidades	16. El alcalde y los jefes de las áreas, se preocupan por ofrecer actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicos del personal.				X		X		X		X		
			17. La Municipalidad Distrital de Santa María del Valle busca ofrecer formación para adquirir habilidades de trabajo en equipo y de relaciones interpersonales				X		X		X		X		
			18. Existe interés del alcalde y los jefes de las áreas por el desarrollo y crecimiento profesional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, para lo cual se les brinda las facilidades pertinentes.				X		X		X		X		
	Gestión estratégica para la retención del personal	Acciones estratégicas de relación con los empleados	19. La Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, comunica su filosofía a los empleados y les pide sus sugerencias y opiniones, así también comparte con ellos la toma de decisiones y el control de las actividades para obtener cooperación mutua.				X		X		X		X		
			20. El bienestar del personal es un factor que tiene mucho peso en las decisiones de horarios, comisiones, cargos y responsabilidades de trabajo.				X		X		X		X		
		Acciones estratégicas de reconocimiento al personal	21. Los trabajadores cuentan con las protecciones necesarias para desarrollar su trabajo en forma segura y saludable; además cuentan con equipos, materiales y ambientes confortables y modernos.				X		X		X		X		
			22. En la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle existe un incentivo compensatorio individual y colectivo por la capacidad profesional en el trabajo que muestra los empleados.				X		X		X		X		
			23. En la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle se busca dar reconocimiento a la actuación profesional como elemento imprescindible para aumentar la productividad				X		X		X		X		
			24. En la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, se reconoce la capacidad del personal, encargándole funciones donde mejor se desenvuelven.				X		X		X		X		

.....
FIRMA DEL EVALUADOR


Dr. Ageleo Justiniano Tucto
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN SOBRE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	A veces	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTAS	
							SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO		SÍ	NO
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso afectivo	Vínculo emocional.	1. Tengo confianza plena en los valores que se practica en esta municipalidad, ya que va acorde a la moral y a las buenas prácticas que realizo.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			2. Siento apego emocional por esta municipalidad, porque siento sus necesidades y problemas como si fueran míos.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			3. Me he integrado plenamente con la municipalidad, porque me inspira y motiva a desempeñarme bien en el trabajo.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			4. Estoy convencido que la municipalidad satisface mis necesidades profesionales y personales.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			5. Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución educativa.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Percepción de satisfacción de las necesidades.	6. Estoy convencido que la municipalidad satisface plenamente mis necesidades como contador.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			7. Creo que fue una decisión acertada trabajar en esta municipalidad porque cubre mis necesidades y demandas laborales.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			8. Me siento privilegiado de pertenecer a esta municipalidad porque considero que es mi segundo hogar.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			9. Esta municipalidad tiene un alto grado de significatividad para mí, por lo que me siento ligado emocionalmente.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			10. Tengo una sensación de deuda y compromiso con la municipalidad porque me permite realizarme como profesional contables.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Compromiso de continuación	Necesidad de trabajo en la institución.	11. Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta prestigiosa municipalidad.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			12. Sería duro para mí dejar esta municipalidad, inclusive si lo quisiera.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Opciones Laborales	13. Cuento con diversas opciones de trabajo a nivel municipal y fuera de la municipalidad.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			14. Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo; sin embargo no lo hago porque quiero dar más por esta municipalidad.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Evaluación de permanencia	15. Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la municipalidad, podría haber considerado otra opción de trabajo.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			16. Hoy, permanecer en esta municipalidad, es una cuestión de necesidad como de deseo.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			17. Si renuncio trabajar en esta municipalidad muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			18. En esta municipalidad tengo el apoyo necesario para realizar bien mi trabajo, por lo que pienso permanecer aquí por mucho tiempo más.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Compromiso normativo	Reciprocidad con la institución.	19. Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la municipalidad.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			20. Los trabajadores de la municipalidad son leales porque el municipio les ofrece un servicio edil adecuado.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			21. Aunque resultara ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a la municipalidad ahora.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			22. Esta municipalidad merece toda mi lealtad por acogerme profesionalmente.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		23. Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara municipalidad en estos momentos.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Apoyo especial	24. Todos los trabajadores ediles reciben algún tipo de apoyo especial de parte de la municipalidad si la situación lo requiere.				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			


Dr. Ageleo Justiniano Tucto
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Gestión del talento humano

OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario de Gestión del talento humano

DIRIGIDO A: Los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Ageleo Justiniano Tucto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------


Dr. Ageleo Justiniano Tucto
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Compromiso organizacional

OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario de Compromiso organizacional

DIRIGIDO A: Los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: Ageleo Justiniano Tucto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor.

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------


Dr. Ageleo Justiniano Tucto
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VAR.	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	PROCESAMIENTO O ESTADÍSTICO
¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018?	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.	<p>H₁: Existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.</p> <p>H₀: No existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018.</p>	VX: Gestión del talento Humano	Régimen para el ingreso laboral del empleado	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporamiento laboral - Criterios de selección del personal 	<p>Método: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: - No experimental</p> <p>Diseño de investigación: - Descriptiva correlacional - Corte trasversal</p>	<p>El método de análisis de los datos que se obtendrán, en esta investigación, será de la siguiente forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Preparación de datos: Se empleará una preparación y sistematización computarizada, ya que contamos con preguntas cerradas en el cuestionario, todo ello empleando el software estadístico SPSS. También para verificar la correlación de las variables se utilizará el Coeficiente de correlación de Pearson. - Técnica estadística a usar: De acuerdo a nuestros objetivos se emplearon las técnicas estadísticas de correlación y medidas de asociación. - Tipo de análisis: En nuestra investigación se realizó el análisis cuantitativo. - Presentación de datos: Los datos se presentaron en tablas de distribución de frecuencia, gráfico de histogramas y diagrama de dispersión.
				Conducción de los recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo en la dirección de recursos humanos - Control en la dirección de recursos humanos 		
				Régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación y actualización del personal - Mejora de conocimiento - Habilidades - Desarrollo y crecimiento profesional 		
				Gestión estratégica para la retención del personal	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones estratégicas de relación con los empleados - Acciones estratégicas de búsqueda de bienestar del personal - Acciones estratégicas de reconocimiento al personal 		
<p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es el nivel de relación entre el régimen para el ingreso laboral del empleado y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018? - ¿Cuál es el nivel de relación entre La conducción de los recursos humanos y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018? - ¿Cuál es el nivel de relación entre el régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018? - ¿Cuál es el nivel de relación entre Gestión estratégica para la retención del personal y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018? 	<p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocer el nivel de relación entre el régimen para el ingreso laboral del empleado y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018. - Conocer el nivel de relación entre La conducción de los recursos humanos y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018. - Conocer el nivel de relación entre el régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018. - Conocer el nivel de relación entre Gestión estratégica para la retención del personal y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018? 	<p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - El régimen para el ingreso laboral del empleado se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018. - La conducción de los recursos humanos se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018. - El régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018. - La Gestión estratégica para la retención del personal se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018? 	VY: Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> - Vínculo emocional. - Percepción de satisfacción de las necesidades. - Sentido de pertenencia con la institución. - Necesidad de trabajo en la institución. 	<p>Población: La población considerada para el trabajo de investigación, estará compuesto 82 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del valle 2018.</p> <p>Muestra La muestra de estudio, estará compuesto por 44 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018. Serán regidas de manera no probabilística.</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario de gestión del talento humano. - Cuestionario de compromiso organizacional 	
				Compromiso de continuación	<ul style="list-style-type: none"> - Opciones Laborales - Evaluación de permanencia 		
				Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> - Reciprocidad con la institución. - Apoyo especial 		



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARÍA DEL VALLE

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CONSTANCIA

EL JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARIA DEL VALLE, QUIEN SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Mediante el presente se deja constancia que el **CP. VICTOR LENIN CESPEDES QUIROZ**, con DNI N^o 71688933, como parte de la tesis "**Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle**" para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública ha realizado una encuesta como instrumento de investigación al personal de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle, el día 04 de julio de 2018.

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

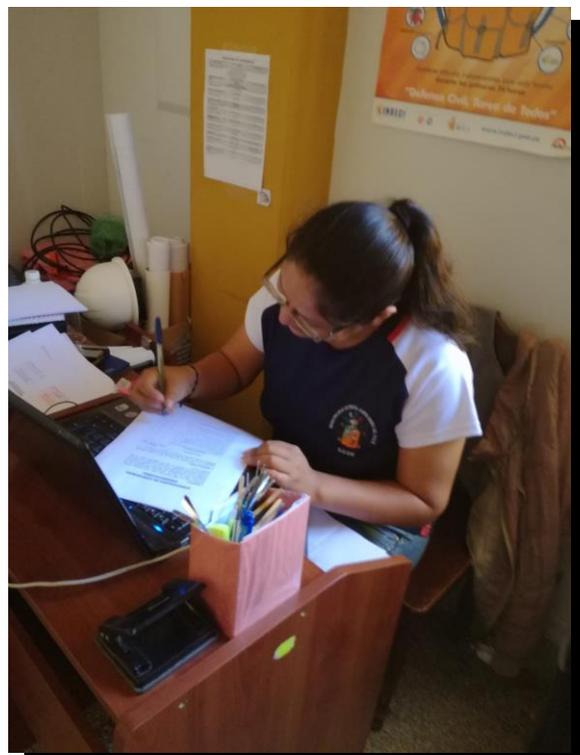
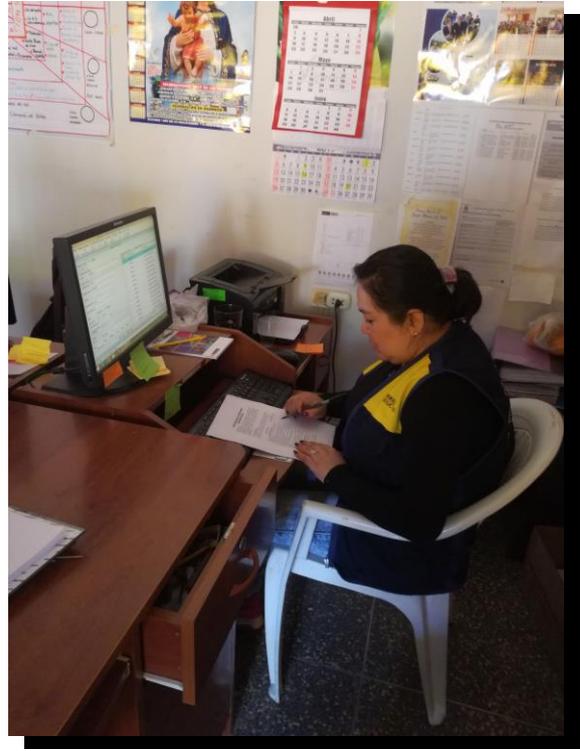
Santa María del valle, 05 de Julio del 2018



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
SANTA MARÍA DEL VALLE

Frank J. Ponciano Laurencio
JEFE DE PERSONAL

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



