



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión del Talento Humano y su compromiso organizacional en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORAS:

Huamani Rojas, Evelin Maria (ORCID: 0000-0002- 4833-9447)
Rosado Diaz, Ninoska Natividad (ORCID: 0000-0002-3715-6506)

ASESOR:

Mg. Dios Zarate, Luis Enrique (ORCID: 0000-0003-0176-0047)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CALLAO- PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a nuestros padres; porque son nuestra fuerza y pilar de vida, por su apoyo absoluto ante cualquier circunstancia, por sus consejos que nos ayudan a levantarnos frente a toda adversidad, y por esforzarse día a día para que nosotras podamos a llegar a cumplir nuestros sueños personales y metas profesionales.

Agradecimiento

Expresamos un sincero agradecimiento a nuestra alma mater la Universidad César Vallejo, así como a los docentes de la Escuela Académico Profesional de Administración, institución que nos acogió en sus aulas, donde los profesionales de esta institución impartieron los conocimientos y experiencias, que nos servirán para enfrentar el campo laboral en el cual estamos inmersos todos los que decidimos estudiar esta distinguida Carrera.

Índice de contenidos

Carátula	I
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Índice de contenidos.....	IV
Índice de tablas	V
Índice de gráficos y figuras.....	VI
Resumen	VII
Abstract	VIII
I INTRODUCCIÓN.....	1
II MARCO TEÓRICO	5
III METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y diseño de Investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos.....	25
3.6 Método de análisis de datos.....	25
3.7 Aspectos éticos	26
IV RESULTADOS	27
V DISCUSIÓN.....	41
VI. CONCLUSIONES	45
VII .RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS.....	47
ANEXOS	51

Índice de tablas

Tabla 1	Técnica e instrumento de las variables.....	21
Tabla 2	Valoración del cuestionario	22
Tabla 3	Indicadores de fiabilidad.....	22
Tabla 4	Ficha técnica del instrumento para medir la variable 1	22
Tabla 5	Valoración del cuestionario	23
Tabla 6	Ficha técnica del instrumento para medir la variable 2	24
Tabla 7	Niveles de la gestión de talento humano	27
Tabla 8	Dimensiones de la variable - Gestión del talento humano	28
Tabla 9	Niveles de compromiso organizacional	30
Tabla 10	Dimensiones de la variable - Compromiso organizacional	31
Tabla 11	Gestión talento humano-Compromiso organizacional.....	33 .
Tabla 12	Gestión talento humano-Componente afectivo.....	34
Tabla 13	Gestión talento humano-Componente continuidad	35
Tabla 14	Gestión talento humano-Componente normativo	36
Tabla 15	Prueba de chi Cuadrado - Hipótesis General.....	34
Tabla 16	Prueba de chi Cuadrado - Hipótesis específica 1	36
Tabla 17	Prueba de Chi Cuadrado - Hipótesis específica 2	38
Tabla 18	Prueba de Chi Cuadrado - Hipótesis Específica 3	40

Índice de gráficos y figuras

Gráfico 1	Nivel de gestión del talento humano.....	27
Gráfico 2	Dimensión de la variable - Gestión de talento humano	29
Gráfico 3	Niveles de compromiso organizacional	30
Gráfico 4	Dimensión de la variable -Compromiso organizacional.....	32
Gráfico 5	Gestión talento humano-Compromiso organizacional.....	34
Gráfico 6	Gestión talento humano-Componente afectivo.....	36
Gráfico 7	Gestión talento humano-Componente continuidad	38
Gráfico 8	Gestión talento humano-Componente normativo	39
Gráfico 9	Hipótesis general	34
Gráfico 10	hipótesis específica 1	36
Gráfico 11	Hipótesis específica 2	38
Gráfico 12	Hipótesis específica 3.....	40

Resumen

Esta investigación se desarrolló con el objetivo de determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y su compromiso organizacional en los servidores de la Municipalidad de Abancay 2022. Para cumplir tal propósito se estructuró una metodología de tipo básica, fue cuantitativo su enfoque, respecto al nivel tuvo alcance correlacional y en cuanto a su diseño trato de no experimental y transversal, por consiguiente mencionar que se optó por aplicar una encuesta a través de un cuestionario a 95 servidores que se encontraban prestando sus servicios en la municipalidad bajo el régimen CAS, el instrumento estuvo conformado por dos secciones, uno para cada variable, con un total de 38 ítems. Luego de que se procesaron los datos recabados, se determinaron los siguientes resultados, respecto a la primera variable fue predominante el nivel regular en el 71.1% de servidores, mismo nivel se identificó que fue predominante para la segunda variable; se halló además que la variable GTH estuvo relacionada de forma significativa con las dimensiones de la variable CO. Por lo que con un nivel de significancia de 0,05 se llegó a la conclusión de que, existe una relación significativa entre las variables en la muestra sometida a investigación, evidenciando una correlación lineal positiva, lo que quiere decir que las dos variables presentan variaciones similares.

Palabras clave: Gestión del talento humano, Compromiso organizacional, Servidores públicos.

Abstract

This research was developed with the objective of determining the relationship that exists between the management of human talent and the organizational commitment in the servers of the Municipality of Abancay 2022. To fulfill this purpose, a basic type methodology was structured, its approach was quantitative, Regarding the level, it had a correlational scope and in terms of its design, it was non-experimental and transversal, therefore mentioning that it was decided to apply a survey through a questionnaire to 95 servers who were found providing their services in the municipality under the CAS regime, the instrument consisted of two sections, one for each variable, with a total of 38 items. After the data collected was processed, the following results were determined, regarding the first variable, the regular level was predominant in 71.1% of servers, the same level was identified as being predominant for the second variable; It was also found that the GTH variable was significantly related to the dimensions of the CO variable. Therefore, with a significance level of 0.05, it was concluded that there is a significant relationship between the variables in the sample under investigation, evidencing a positive linear correlation, which means that the two variables present variations similar.

Keywords: Human talent management, Organizational commitment, Public servants.

I INTRODUCCIÓN

En las organizaciones, gestionar de forma adecuada al personal es un tema trascendental para el proceso estratégico de mejora y competitividad, dentro del cual además se ha considerado como elemento fundamental el compromiso organizacional. Al respecto, Pardo y Porras (2011, pág. 169) señalan que, para lograr el desarrollo de los mercados es primordial que estos cuenten con talento humano cada vez más competente, pues solo así podrán enfrentar los retos económicos y tecnológicos que constantemente se presentan en el contexto empresarial. El reconocimiento al personal que se ha alcanzado en la actualidad se debe a que se ha dejado de considerar a las personas como un costo, entendiéndose más bien como un recurso con relevancia estratégica, destacando que la consecución de objetivos es factible gracias al compromiso que el colaborador entabla con la compañía, siendo innegable que la gestión puede llegar a incidir en la actitud y conducta de estos.

Es así que nace la presente investigación con el objetivo de determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los servidores de la Municipalidad de Abancay, para lo cual empleo una metodología de tipo aplicada, así mismo el estudio es cuantitativo con alcance correlacional. El instrumento para coleccionar los datos fue aplicado a 95 servidores que se encontraban laborando bajo la modalidad CAS y locación de servicios.

Ramírez et al (2019) informaron que un estudio realizado por Manpower Group y Deloitte en el año 2018 enfatizaron en el impacto que estaba teniendo sobre la gestión, la escasez de talento humano, el cual se había incrementado notablemente en la última década, llegando a alcanzar un 45% a nivel mundial lo cual quizás se deba al envejecimiento de la fuerza laboral. La consolidación de las metas de las empresas se debe dar desde el talento humano, siendo necesario el desarrollo de estrategias que permitan enfrentar el endurecimiento del mercado laboral y las situaciones sociopolíticas (pág. 168).

En el 2015 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reportó que, países desarrollados como Canadá, Alemania, Inglaterra y Francia habían centrado la Gestión del Talento Humano (GTH en adelante) en la provisión de la totalidad de

herramientas que necesitaban los colaboradores para su óptimo desempeño, siendo las principales: el trato positivo, remuneración y ambientes favorables. Informaron además que el 87.74% de empresas ubicadas en estos países se preocupaban en el bienestar del personal, mientras que un panorama diferente se aprecia en países donde la corrupción y la informalidad han frenado su desarrollo, ya que únicamente el 15.3% de organizaciones tiene interés por optimizar la gestión del talento, situación que consecuentemente impide que los colaboradores generen un compromiso para con la organización.

A nivel nacional contamos con un marco legal que contraviene lo que se busca en las organizaciones, que, si bien facilita el proceso de contratación y ocupación de puestos de trabajo, no aporta al compromiso organizacional y tampoco a la práctica real de la GTH. Así mismo, Loli et al (2015, pág. 169) sostienen que, se han contemplado diversos tipos de contrato de personal en la legislación laboral peruana permite, aplicable a organizaciones públicas y privadas, lo que ha generado una inestabilidad laboral para el trabajador; como la tercerización o los contratos a plazo determinado que son la raíz de la alta rotación y desplazamiento existente en el mercado laboral. La inestabilidad e inseguridad que siente el trabajador provoca la pérdida del interés por la identificación, el involucramiento, la intención de continuidad, el compromiso y otros que se consideran factores generadores de alta productividad.

En el 2016 el INEI evidenció la necesidad de las municipalidades por capacitar a su personal administrativo, un 61.2% en gestión municipal, un 66.1% en contabilidad, administración y finanzas, 65.7% en recursos humanos, 62.8% en seguridad y 57.7% en gestión ambiental.

En lo que respecta a las referencias en el ámbito local, tenemos a los siguientes:

Un estudio realizado por Pinto (2021) revela la presencia de brechas en la GTH en una municipalidad distrital que impiden lograr un compromiso laboral óptimo, ya que se evidenciaron serias dificultades como la falta de capacitación al personal, ausencia de compromiso y concientización, inapropiada selección del personal, contratación sin considerar el perfil del puesto, inadecuada comunicación, falta de

motivación y reconocimiento, entre otros factores que impiden la satisfacción y el compromiso de los colaboradores; de esta manera se reveló la deficiente GTH en la entidad estudiada.

Así mismo, Choquecahuana y Piconá (2018) realizaron un estudio en una universidad nacional ubicada en Abancay en 2016, dejando ver problemas internos ocasionados por no capacitar a los colaboradores de áreas ejecutoras, elevada rotación del personal funcionario, falta de gobernabilidad y otras, que han provocado la insatisfacción de los alumnos quienes en ocasiones han recurrido a las manifestaciones e incluso a la toma del local universitario. Además, se apreció un negativo clima en el departamento de recursos humanos, lo cual termina por afectar a las demás áreas pues los conflictos existentes impiden la buena administración del talento humano, por lo que debería investigar para poner en práctica estrategias que permita optimizar el desempeño y consecuentemente brindar servicios de calidad en la universidad.

Ante lo descrito previamente, se evidencia la necesidad de investigar dos temas significativos en una importante entidad pública a nivel local que es la Municipalidad de Abancay, investigación donde se busca dar respuesta al problema general ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y su compromiso organizacional en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022? De igual manera a los siguientes problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el componente afectivo en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022?, ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el componente de continuidad en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022?, y finalmente ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el componente normativo en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022?

La investigación se justifica teóricamente, ya que se constituirá como un apoyo para futuras investigaciones a nivel de datos cuantitativos, ya que permitirá establecer una relación clara entre las variables estudiadas en los problemas planteados, así mismo representa una base sólida para ser consultada por los interesados. De igual manera tiene justificación práctica, dado que permitirá evidenciar como una correcta GTH en la municipalidad para garantizar el crecimiento organizacional en base a su personal,

enmarcado en el compromiso de este para con la organización. Socialmente, se justifica en la importancia de conocer el estado real de aspectos tan relevantes que influyen en el desenvolvimiento del personal ya que así se podrán tomar medidas más acertadas como entidad del estado, que permitan evitar problemas tan dañinos como la corrupción, el mal servicio al usuario, la desconfianza en los servicios públicos y otros derivados de una mala práctica.

De la misma forma se justifica metodológicamente ya que busca servir de puente para poder desarrollar soluciones más efectivas ante la necesidad de mejora de las organizaciones, teniendo como eje el compromiso organizacional por parte de todos los empleados, dando solución a los problemas planteados, así como identificar los factores importantes para que los colaboradores tengan un desempeño eficiente.

Los objetivos se encuentran reflejados en la problemática del estudio, siendo el objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y su compromiso organizacional en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022. Así mismo, se plantearon los siguientes objetivos específicos: primero, determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el componente afectivo en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022; segundo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el componente de continuidad en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022; y finalmente determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el componente normativo en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022.

La hipótesis general que se plantea es que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022. Respecto a las hipótesis específicas se plantea que: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el componente afectivo en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022; así mismo existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el componente de continuidad en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022; y por último que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el componente normativo en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se pudo ubicar fuentes bibliográficas previas como el estudio de Talavera (2020) que se tituló “Gestión del talento humano y compromiso organizacional en el FAME - Lima”, cuyo **objetivo** fue identificar cómo se relacionan ambas variables, para lo cual se empleó una **metodología** con alcance correlacional con enfoque cuantitativo. En cuanto al recojo de información se empleó una encuesta a una muestra integrada por 91 colaboradores. El **resultado** de la prueba de correlación fue un valor menor a 0,05, entonces se afirmó que la GTH está relacionada de forma notable con la perspectiva actitudinal y de continuidad en los servidores del estudio. Entonces **concluyó** que, la GTH está relacionada con el compromiso organizacional.

Por otro lado, Panduro (2021) en su estudio titulado “Gestión del talento humano y compromiso organizacional en servidores municipales, Ucayali 2020” donde planteó el **objetivo** identificar si la GTH está o no relacionado con el compromiso organizacional. Para la cual la **metodología** empleada estuvo sustentada en el paradigma positivista, utilizando el enfoque cuantitativo para medir las variables. Tras la comprobación de hipótesis determinó como **resultados** un valor $Rho=0.560$ por lo que se procedió a aceptar la H_0 dado que el valor es mayor al valor $p = 0.000$, de manera que se estableció que las variables mantenían una relación directa, al igual que en sus dimensiones. La **conclusión** arribada fue que la GTH está relacionada directa y positivamente con el compromiso del personal que presta sus servicios en la institución sometida a estudio.

De igual manera, Palomino (2019) quien llevó a cabo la investigación “Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal del Municipio de Yaguachi, Ecuador 2018”, para lo cual se plantea el **objetivo** de identificar como se relacionan las variables, al cual pretende llegar aplicando una **metodología** de tipo cuantitativa con alcance correlacional. Se empleo la encuesta para coleccionar los datos, siendo necesaria la elaboración de un cuestionario compuesto por 21 ítems, que se aplicó a una muestra que estuvo integrada por 88 funcionarios. Los **resultados**

permitieron corroborar los estudios y teorías revisadas, identificando que el compromiso organizacional tiene una importante incidencia sobre los indicadores de la GTH, deduciéndose una asociación positiva entre las variables que se estudiaron. El autor **concluyó** resaltando la necesidad de que se implementen políticas para lograr el fortalecimiento de la mano de obra eficiente, además recomienda coordinar constantemente con los colaboradores para garantizar la obtención de mejores resultados.

La investigación llevada a cabo por Sarmiento (2017) titulada “Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral en la Universidad Central del Ecuador” donde se plantea el **objetivo** de relacionar la GTH y el desempeño laboral en la sede central. La **metodología** planteo un tipo de estudio de campo a través de una encuesta, la información se compilo empleando el método inductivo para la obtención de resultados, el alcance del estudio fue correlacional. Los **resultados** más relevantes se relacionaron con la evaluación del desempeño; pues señalaron que este no tiene un aporte positivo para los colaboradores ni para la organización; además resaltaron que el proceso de selección no fomenta el desarrollo profesional dado que muchas veces las funciones asignadas no correspondían al puesto ocupado. También se identificó que no se cuenta con un plan de evaluación ni se comparten los factores evaluados, como tampoco se han diseñado los estándares de medición con claridad. Finalmente se identificó que los colaboradores se encontraban insatisfechos con la remuneración percibida y además expresaron su incomodidad ante la falta de capacitaciones. Llegó a concluir que la GTH que viene desarrollando la universidad esta impactado de forma negativa en el desempeño de sus colaboradores.

El artículo de Fuentes et al (2020) titulado “Compromiso organizacional como estrategia en hospitales de Colombia y Venezuela” se plantearon el **objetivo** de evaluar el compromiso organizacional como estrategia para la implementación de cambios a nivel institucional dado el rol determinante del talento en el entorno laboral. La **metodología** fue de tipo descriptiva - observacional, la muestra de

estudio fue integrada dos hospitales públicos, uno ubicado en La Guajira (Colombia) y otro en Zulia (Venezuela), llegando a seleccionarse 64 informantes en total, 32 de cada hospital. Se empleo una encuesta para recolectar la información, cuyo instrumento se compuso por 48 ítems. Los **resultados** evidenciaron que los médicos servidores tienen un elevado compromiso organizacional, lo que se debe no solo a su formación si no a las condiciones de experticia proporcionada por los hospitales, además en ambos casos se apreció una predisposición al cambio siempre que se optimice la prestación de servicios de salud. Se **concluye** que dado el alto compromiso organizacional de los médicos de ambos hospitales es factible introducir cambios en beneficio de los usuarios. Dado que la vía para vencer la resistencia al cambio es lograr el involucramiento del personal para con la organización, de esta manera se reduce la probabilidad de rechazo a los cambios.

De igual manera, Pico (2016) en su artículo titulado “La gestión del talento humano: indispensable en el actual entorno competitivo” realizado con el **objetivo** fue evaluar los modelos de GTH que permitan identificar al personal que podrían aportar notablemente al éxito de la empresa. La metodología consistió en una evaluación de 6 modelos: de Wherter y Davis, de Harper y Lynch, de Idalberto Chiavenato, de Beer y colaboradores, de Zayas, y de GRH DPC. Como **resultado** se llegó a determinar que los modelos analizados presentan opciones para lograr el bienestar y eficacia organizacional, haciendo más factible el logro de los objetivos y competitividad, al proveer a las empresas de colaboradores motivados y bien entrenados y motivados, permitiendo una mayor satisfacción y por ende la autorrealización en el trabajo. La **conclusión** principal resalta que es indispensable mejorar la GTH para crear un entorno favorable en la organización, así mismo si se pretende contar con los colaboradores más competitivos es importante encomendar la selección de personal a un área calificada.

Por su lado, Malkawi (2017) llevo a cabo un estudio que se tituló “La gestión del talento y el compromiso organizacional: Estudio de caso en Jordania” con el **objetivo** de estudiar cómo se relaciona la GTH y el CO. La **metodología** empleada se basó

en un enfoque cuantitativo, para lo cual se optó por encuesta para ser aplicada a los 100 colaboradores. Los **resultados** dejaron en evidencia que el compromiso organizacional estaba relacionado con las dimensiones adquisición, desarrollo y retención de talento, donde la “retención de talento” tuvo el nivel de importancia más alto en la gestión del talento. Se **concluye** que mayores oportunidades de crecimiento para los empleados pueden aumentar su compromiso de continuidad, afectivo y de permanencia para con la organización.

Así mismo, Mohanmad et al (2020) presentó un estudio titulado “El efecto de la gestión del talento en la mejora del desempeño organizacional” con el **objetivo** de establecer los efectos de la GTH en la mejora del desempeño organizacional, su **metodología** fue de tipo cuantitativa dado que estuvo basada en la aplicación de encuestas con escala Likert-5, la evaluación de la gestión del talento se realizó mediante 23 ítems mientras que el compromiso organizacional se evaluó utilizando 12 ítems, utilizando 7 ítems adaptados, también se midió el liderazgo de transformación, se empleó el software SPSS y AMOS para simplificación de datos. Los **resultados** demostraron que la GTH impacta directamente en el desempeño del personal, la permanencia efectiva y el compromiso normativo, también se demostró que estos dos últimos tienen un importante rol como mediadores. Finalmente, demostró que el liderazgo es una variable moderadora con efecto en la GTH y el desempeño organizacional. Se **concluye** afirmando la relevancia del papel del compromiso organizacional en el logro de las metas y objetivos planteados.

Por último, Adnan y Tulen (2020) publicaron un artículo que se tituló “La Influencia de la Gestión Sostenible del Talento en la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional” que tuvo el **objetivo** de investigar cómo influye la GST en la satisfacción y compromiso de los colaboradores. En la aplicación de la **metodología** se distribuyeron 565 cuestionarios estructurados a los empleados de algunas empresas manufactureras seleccionadas en Turquía para la recopilación de datos. Se emplearon PLS-SEM y análisis multigrupo utilizando SmartPLS 3 para probar las hipótesis formuladas en este estudio. Finalmente, a modo de **resultado** y

conclusión se logró demostrar el amplio potencial de la GTH de influenciar en el compromiso y en la satisfacción del personal. Además, se examinó la influencia moderadora de la formación continua por un lado sobre la GTH y la satisfacción laboral, y por otro lado entre la GTH y el compromiso, entonces se demuestra que la formación continua modera significativamente estas relaciones.

Gestión del talento humano (GTH):

Históricamente la gestión del personal ha pasado por 3 etapas, con variaciones en su significado y operacionalización, siendo la primera hasta 1950 aprox. denominada era industrial, la segunda la etapa de administración de recursos humanos desde 1960 en adelante y por último, desde 1990 hasta el presente la época de la gestión del talento humano (GTH) (Riascos & Castro, 2011).

Chiavenato (2009) postula que la GTH también conocido como Administración de recursos humanos, maneja 3 conceptos:

- **Como departamento o función:** Es el caso de las organizaciones especializadas en manejo y selección de personal, así como de coordinar sus remuneraciones, prestaciones, seguridad ocupacional y otros referentes.
- **Como un conjunto de prácticas:** Se trata de aquellas empresas que optan por encargarse del manejo de la selección del personal que busca integrar a sus filas, así mismo se encarga de la gestión de todos los colaboradores que integran la organización.
- **Como profesión.** En este caso se refiere a los profesionales dedicados a la GTH de forma independiente, estos pueden ser los seleccionadores, capacitadores, especialistas en seguridad, etc.

Así mismo para Pardo y Porras (2011) los enfoques que se contemplan son los siguientes:

1. **Del talento humano.** El ser humano representa el elemento fundamental para toda organización, de manera que los directivos deben velar en todo momento porque se mantenga la dignidad de sus colaboradores durante el proceso de

logro de objetivos planteados, ya que las organizaciones solo podrán prosperar si se atiende las necesidades del equipo humano que la conforman.

2. Administrativo. Es responsabilidad del gerente y del área de personal llevar una adecuada administración del talento humano a su cargo.

3. Proactivo. Es importante que el área de gestión del personal fomente las actitudes creativas para la resolución anticipada de los problemas que surjan.

Importancia de la gestión del talento humano:

Según Carazas (2019) los problemas que constantemente se suscitan en las organizaciones son resueltas gracias a las capacidades inherentes al ser humano, por lo que es importante contar con personal calificado que pueda dar respuesta y solucionar el conflicto de forma inmediata. La alta diversificación de tareas y la falta de personal eficiente son aspectos que impiden que las organizaciones puedan alcanzar sus objetivos. De esta manera, se explica la importancia del papel del jefe del área de gestión de personal, sobre todo por su capacidad de influenciar en la organización y su relación con los colaboradores.

Ledesma (2019) resalta la necesidad de fomentar el desarrollo en los miembros de la organización, ya que es una vía efectiva para la gestión de los talentos y reforzamiento de los valores, para que se cuenten con colaboradores con calidad humana

Modelos tradicionales de gestión del talento humano

Bonnet (2010) ha descrito los siguientes modelos:

Tramitador: Para reforzar las actividades para registrar, clasificar y archivar la documentación referente a la vinculación, cese, tiempo de servicio, reportes de desempeño, remuneraciones y prestaciones, tasa de ausentismo, índice de rotación y otros. También se refiere a la función de las autoridades y organismos especializados en materia laboral y protección del trabajador. Este modelo no aporta de forma significativa en las decisiones estratégicas de la organización.

Consejero: Para contribuir a que los colaboradores pueden manejar de una mejor manera sus problemas personales. No tiene un aporte notable en la planificación pero si tiene una función reactiva, cabe mencionar que existen restricciones en lo que respecta a la confidencialidad.

De relaciones industriales: Para garantizar la armonía en las relaciones entre el personal, se basa en la disciplina, en convenciones colectivas y pactos. Si bien esta información es vital durante las negociaciones, esta no es trascendente durante la toma de decisiones estratégicas.

Controlador: Para manejar los aspectos operativos donde participen las personas. Las aprobaciones, requerimientos y cambios deberán pasar por esta área. Aunque la eficiencia en los procesos se ve afectada muchas veces por el apego a las normas, situación que puede llegar a sacrificar de forma significativa las metas organizacionales.

Asesor: Se refiere al staff de apoyo en concordancia con el diseño de la organización, esta labor se orienta a prestar un servicio en base a la experiencia y al conocimiento del área. Dado su enfoque, resulta indispensable para la organización.

Objetivos del área de gestión del talento humano

Chaparro y Urra (2014) consideran los siguientes objetivos en los siguientes niveles:

- Nivel estratégico: Generación de políticas para garantizar el bienestar del colaborador, incluyendo la selección, contratación y desarrollo del talento.
- Nivel de Coordinación: Desarrollo de las acciones necesarias para la formación del talento, considerando la creación de espacios para la asesoría personal y profesional del colaborador.
- Nivel Operativo: Gestión de los beneficios a los que puedan acceder los colaboradores.

Dimensiones de la variable Gestión del talento humano

Para Chiavenato (2009, pág. 9) la GTH comprende un proceso integrado para proveer y construir talentos competitivos en la organización, además se encarga de cuidar el talento humano, dada la alta relevancia del capital intelectual que representa la base del éxito de toda empresa. En este estudio se ha optado por trabajar con las dimensiones que forman parte del proceso de administración de RR.HH. propuesto por Chiavenato:

En primer lugar se encuentra la **integración**, la cual comprende el reclutamiento, que consiste en poner de conocimiento público las oportunidades laborales ofrecidas por

una organización, a fin de que capture a las personas que cumplan con el perfil solicitado aplicando diversas técnicas; representa el puente entre la organización y el mercado laboral; comprende el reclutamiento interno (RI) y reclutamiento externo (R.E), en el primera las vacantes son cubiertas por el personal actual de la organización a través de transferencias y/o ascensos, siendo una forma de promover la línea de carrera; mientras que en la segunda se captan los candidatos externos y es un proceso que beneficia al enriquecimiento del capital humano e intelectual. Seguidamente tenemos a la selección que consiste en escoger al candidato con el perfil más adecuado para cubrir el puesto, siguiendo los criterios de selección definidos. Para lo cual, en primer lugar se debe describir y analizar el puesto, así como también realizar un análisis del puesto. El proceso más habitual para la selección de personal implica técnicas de simulación, examen médico, entrevistas, pruebas psicológicas, de conocimiento y selección de merecimiento.

La segunda dimensión es la **Organización**, integrada por el diseño del puesto el cual consiste en especificar las funciones del puesto, el método de trabajo y la jerarquía empresarial, contempla las exigencias que el ocupante debe de tener. El segundo indicador es la evaluación del desempeño que es el proceso donde cada colaborador es sometido a una evaluación para determinar si realmente está cumpliendo con los requisitos acorde al perfil del puesto que ocupa, para lo cual se recomienda diseñar una comisión multidisciplinaria.

En tercer lugar se encuentran las **Recompensas** la cual representa un elemento primordial para la conducción de toda empresa, implica: la remuneración que es el pago entregado al colaborador por los servicios prestados y desempeño de tareas asignadas en la organización; también las prestaciones sociales donde se contemplan a los beneficios sociales que la organización debe otorgar de forma obligatoria al trabajador y a su familia en caso corresponda y, los incentivos que son aquellos que pueden estimular a que el trabajador se comporte de la forma deseada y maximice su desempeño. Generalmente son no económicos.

La siguiente dimensión es el **Desarrollo**, que implica proporcionar información para adquirir nuevos conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, hábitos y comportamientos para ser más eficiente en lo que hace. Podemos hablar de los

siguientes aspectos: la formación que es el desarrollo de las cualidades identificadas en el trabajador, para incrementar su productividad, esta puede ser a priori cuando se trata de una actividad que genera la necesidad de capacitación, o también posteriori que se aplica ante la ocurrencia de problemas provocados por falta de capacitación. También considera a la oportunidad de crecimiento que comprende métodos para el desarrollo de la persona, está relacionado de forma directa con la línea de carrera. Y la administración del conocimiento el cual representa la esencia de la innovación, busca que la información gire en toda la empresa para generar y compartir conocimientos entre los colaboradores. Comprende el capital intelectual el cual se complementa con el uso de las TICs.

La quinta dimensión es la **Retención**, la cual consiste en el aseguramiento las condiciones físicas, sociales y psicológicas dentro de la organización. Comprende la seguridad y salud que se refiere a la seguridad refiere disminuir el riesgo de la ocurrencia de accidentes laborales, mientras que la salud busca garantizar las condiciones para prevenir la ocurrencia de enfermedades ocupacionales y salvaguardar la salud emocional. También contempla a la calidad de vida que es la capacidad para cubrir las necesidades individuales del trabajador, de manera que se pueda incrementar su nivel de productividad. Y por último las interrelaciones, que señala que la buena relación con los trabajadores y los grupos sindicales que estos formen es vital para garantizar el buen clima organizacional.

Compromiso organizacional (CO)

De acuerdo a Bayona et al (1999), es el vínculo que se crea entre la empresa y el trabajador. Por otro lado, Mañas et al (2007) identifican 3 facetas en el compromiso del colaborador, la faceta emocional que se relaciona con la de identificación del trabajador; la faceta de pertenencia que refleja la necesidad de continuar laborando; y la faceta normativa, en la que el trabajador se siente obligado a continuar laborando en la empresa.

También podemos añadir lo señalado por Claire y Böhr (2004), quien ha propuesto 3 componentes para el CO, que son la Identificación: referida a la aceptación de los propósitos, creencias y objetivos organizacionales. b) Membresía: Sentimiento y

deseo de permanecer en la empresa y c) Lealtad: es el respeto y cumplimiento de las acciones que se implementan para dirigir la organización.

Por otro lado, Álvarez (2009) afirma que en lo concerniente al compromiso organizacional la literatura distingue entre compromiso afectivo, que es la vinculación emotiva hacia la organización percibida por el trabajador y; el compromiso de permanencia, que es aquel que crea la necesidad de continuar laborando en la empresa, principalmente por el desbalance económico que se generaría por salir de ella.

Importancia del compromiso organizacional

Como lo manifiesta Omar y Urteaga (2008), resulta indispensable los colaboradores estén comprometidos con la compañía para crear un valor organizacional asociado a la competitividad. Además, el compromiso es la alternativa más eficaz para lograr la misión de la compañía, he ahí su importancia dada su capacidad para influir en el bienestar y eficiencia de todos los colaboradores.

Clima laboral como un elemento del compromiso organizacional

De acuerdo a Domínguez et al (2013) tanto el compromiso como el clima en la empresa son actitudes reflejadas desde un estado mental que se relaciona con los objetivos y valores organizacionales. En sus investigaciones llegaron a determinar que tanto el clima como el compromiso son dos variables con cierta complejidad que de alguna manera tienen interdependencia entre sí.

Vías para lograr el Compromiso organizacional

En la investigación de Gutiérrez (2013) se señalan dos vías, la indirecta que busca generar una satisfacción del trabajador a través dos compromisos: el afectivo y el normativo, de esta manera además se logra desarrollar un sentido de relación en el trabajador que conllevaran a un desempeño más responsable con el firme deseo que permanecer en la organización. La vía directa trata de generar una dependencia del trabajador, que lo haga comprometerse con base normativa, sin que deje de tener la intención de seguir laborando en la compañía.

Dimensiones de la variable Compromiso organizacional

Constituyen las 3 dimensiones establecidas por Meyer & Allen en 1991, estos son el **compromiso actitudinal** el cual se refiere a cuan identificado se siente el colaborador y como participa en la empresa en la que labora. Resaltan los siguientes aspectos, la aceptación y firme convicción por los objetivos y valores organizacionales, la disponibilidad para poner todo su esfuerzo en beneficio de la empresa. (Mowday, Steers, & Porter, 1979). La segunda dimensión es el **compromiso de continuidad** que describe al estado consciente del colaborador sobre los costos inherentes a dejar de trabajar en la compañía. También se trata del deseo por permanecer prestando sus servicios en la misma (Bayona, Goñi, & Madorrán, 1999). Y la última dimensión, el **compromiso normativo** que implica el sentimiento de obligación en el colaborador por continuar laborando en la empre (Allen & Meyer, 1991).

III METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de Investigación

Fue de tipo aplicada, dado que se aplicaron teorías existente y parte de la tecnología para responder los problemas planteados; Arias (2012, pág. 22) define a este tipo de investigación como aquella en la que se aplican los conocimientos descubiertos en la investigación básica en la solución de problemas prácticos. Vale decir que, en el presente estudio se aplicaron postulados de autores reconocidos a nivel internacional para dar solución al problema propuesto por los investigadores

Enfoque

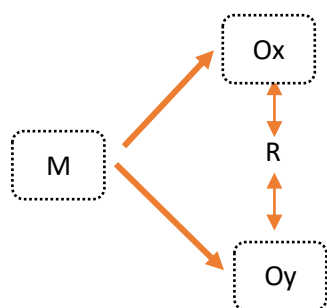
Su enfoque fue cuantitativo, el proceso de investigación tiene su centro de apoyo en medidas numéricas, utilizando herramientas estadísticas para el procesamiento de los datos recabados y realizar la prueba de hipótesis, de manera que se alcanzan los objetivos planteados inicialmente (Cabezas, Andrade, & Torres, 2018, pág. 66).

Nivel

Su nivel fue Correlacional, dado que se buscó identificar cómo la variable 1 GTH estaba o no relacionada con la variable 2 CO. La utilidad de estos estudios, de acuerdo a Hernández et al (2014) es saber cómo el comportamiento de una variable permite conocer el comportamiento de la otra; entendiéndose que se podría predecir de forma aproximada el valor de una variable en un grupo concreto, a partir del valor de los valores obtenidos por la otra variable relacionada (pág. 94).

Diseño de investigación

Tuvo un diseño No experimental – Transversal, puesto las autoras no manipularon las variables de forma intencional, enfocándose solo a observar el fenómeno ya existente tal y como se manifiesta su contexto actual para su análisis posterior. Se considera transversal porque la aplicación del instrumento se dio en un momento único, dado que el estudio buscó realizar una descripción de las variables analizar su relación en cierto momento específico (Cortés & Iglesias, 2004). A continuación, se detalla su esquema:



Dónde:

M: Servidores de la Municipalidad de Abancay

Ox: Observación de la V1

Oy: Observación de la V2

R: Relación

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del Talento humano

Definición conceptual: Se refiere al conjunto de actividades ejecutadas para la integración, organización, recompensa, desarrollo, retención y evaluación de los colaboradores. Está a cargo de especialistas y administradores, dado que son quienes podrán proveer las habilidades y la competitividad para que se construyan los talentos dentro de la organización, mediante un proceso integrado que busca cuidar el capital humano, que es considerado la base del éxito de la empresa pues es el principal elemento del capital intelectual. (Chiavenato, 2009, pág. 9)

Definición operacional: Se midió utilizando un cuestionario elaborado en base a 5 dimensiones, las cuales representan el proceso propuesto por Chiavenato para la gestión del personal (2009, pág. 15) sin considerar el último proceso. En total la sección correspondiente a esta variable está conformada por 20 ítems.

Para la variable 1 se trabajarán con 5 dimensiones, estas son la integración que se cuantificara con dos indicadores, la dimensión organización que cuentan con 2 indicadores, la tercera son las recompensas que comprende 3 indicadores, la cuarta dimensión es el desarrollo el cual será medido con 3 indicadores y, finalmente la dimensión retención integrada por 3 indicadores.

Dimensiones:

- **Integración:** Para Chiavenato (2011) consiste en el proceso de atraer a candidatos para ocupar un puesto laboral. Para lograr la concurrencia de los candidatos más calificados a la disputa, es importante anunciar el puesto disponible en el mercado laboral.
- **Organización:** Se refiere a la coordinación de un sistema de actividades que se encuentra coordinadas entre sí, para asegurar el correcto funcionamiento de la compañía, preparando y disponiendo a los colaboradores con los recursos suficientes y los medios pertinentes, para que puedan lograr el fin asignado (Chiavenato 2011).
- **Recompensa:** Actividad que involucra los medios y formas de recompensa que se le otorga al colaborado por los servicios prestados a la organización. De acuerdo a Chiavenato (2011) son los bienes monetarios entregados al

trabajador por su empleador, que se recibe cada cierto periodo de tiempo, el cual es pactado al inicio del vínculo laboral.

- **Desarrollo:** Proceso continuo y secuencial que busca lograr el mejor nivel de desenvolvimiento del colaborador en la organización, mediante la educación y la formación permanente, que es considerado el medio para la ampliación y perfeccionamiento del crecimiento profesional en la compañía (Chiavenato 2009)
- **Retención:** De acuerdo a Chiavenato (2011), luego de que se hayan captado a los colaboradores idóneos, se deben dedicar esfuerzos a mantenerlos motivados y satisfechos para asegurar su permanencia a largo plazo en la organización, proporcionales un entorno de trabajo con óptimas condiciones de seguridad, salud y estabilidad laboral.
- **Escala de medición :** ordinal

Variable 2: Compromiso organizacional

Definición conceptual: Grado de identificación del colaborador para con la empresa y el deseo por participar de forma activa en la misma. Habitualmente, el compromiso es mayor en el personal con más tiempo de servicio, quienes trabajan con compañeros comprometidos y en aquellos han logrado desarrollarse en la compañía (Davis & Newstrom, 2000). Por su parte, Meyer & Allen (1991) definieron al CO como la relación empresa – colaborador mediado por un estado psicológico, que incluso llegar a influir en la decisión de permanecer en la misma.

Definición operacional: Esta variable se midió utilizando la escala de Meyer & Allen (1991), autores que argumentaron que el CO es un estado psíquico que tiene 3 componentes separables que reflejan el deseo, la necesidad y la obligación de mantener el empleo en la empresa. Esta sección está conformada por un total de 18 ítems.

Esta variable comprende 3 dimensiones con un total de 10 indicadores, la primera dimensión componente afectivo que se medirá con 4 indicadores, la segunda el

componente de continuidad con un total de 3 indicadores y, la última dimensión el componente normativo el cual será cuantificado con 3 indicadores.

En el caso de ambas variables la **escala de medición fue ordinal**, dado que su utilidad estadística determina igualdad o pertenencia a una categoría, lo cual coincidió con el objeto de esta investigación.

Escala de medición: ordinal.

Dimensiones:

- **Componente afectivo.** Según Aldana et al. (2017) representa el elemento emocional que permite al individuo lograr estabilidad y reafirmar la confianza con la compañía, permitiendo construir una identidad y un lazo emocional que contribuye a gozar de estabilidad, pues es la vía para que el colaborador satisfaga sus necesidades.
- **Componente de continuidad.** Se enfoca en el costo asociados a dejar la organización para el colaborador. Conforme transcurre el tiempo, este componente se va afianzando pues el trabajador sentirá que ha invertido esfuerzo, tiempo y dinero, de manera que renunciar a la compañía representaría perder mucho. Este apego es mayor, si existen limitadas oportunidades para encontrar un trabajo nuevo (Aldana et al. 2017).
- **Componente normativo:** Ocurre cuando en un sentido moral, el trabajador siente lealtad hacia la organización, como si buscará ofrecer un pago por haber recibido prestaciones; como reciprocidad hacia la compañía generando una obligación por perdurar en esta (Aldana et al. 2017).
- **Escala de medición:** ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

De acuerdo a Vara (2012, pág. 221) son aquellas fuentes de información directa fuentes de información primaria o directa que nos facilitan al cumplimiento de los objetivos que se plantearon en la investigación, pudiendo ser un conjunto de personas o cosas, que se encuentran en un espacio y tiempo determinado que poseen ciertas propiedades en común.

El número de servidores de la Municipalidad de Abancay asciende a un total de 402 entre nombrados y contratados bajo distintas modalidades. En el estudio la población estuvo representada por aquellos servidores contratados bajo la modalidad CAS (D.L. N°1057).

Distribución de la población

N	MODALIDAD	CANT
1	TRABAJADORES CAS	126
TOTAL		126

Fuente: Cuadro para asignación del personal MPA 2021

La muestra es el subconjunto de elementos pertenecientes al conjunto con características similares el cual se denomina Población. En ese sentido, se aplicó la siguiente fórmula considerada por Arias (2012, pág. 89) aplicable en poblaciones finitas:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

n: Tamaño óptimo de la muestra

N: Población

Z: Desviación estándar según el nivel de confianza (Z=1.96)

e: Margen de error (0.05)

p: Probabilidad de éxito (0.50)

q: Probabilidad de fracaso (0.50)

Entonces, se procede al cálculo de la muestra:

$$n = \frac{126 * 1.96^2 (0.50 * 0.50)}{(126 - 1) \cdot 0.05^2 + 1.96^2 \cdot (0.50 * 0.50)}$$

$$n = \frac{121.0104}{1.2729}$$

$$n = 95$$

Entonces, se determinó que la investigación se realizara en un total de 95 servidores de la Municipalidad de Abancay, que actualmente se encuentren laborando bajo la modalidad CAS y locación de servicios.

Muestreo: Se aplicó un muestreo probabilístico aleatorio simple, dado que la muestra será seleccionada de forma directa en una sola etapa, utilizando técnicas matemáticas relacionadas a una fórmula, se aplica generalmente en poblaciones pequeñas y plenamente identificables (Carrasquedo, 2017).

Unidad de análisis

Servidor que labora en la municipalidad de Abancay bajo el régimen CAS.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta es la técnica desarrollada en el estudio, la cual se aplicó mediante un cuestionario (Anexo N°02) de preguntas cerradas con 38 ítems en total, cuyas respuestas se basan en opciones tipo Likert.

Tabla 1

Técnica e instrumento de las variables

VARIABLE	TECNICA	INSTRUMENTO
Gestión del talento humano	Encuesta	Cuestionario
Compromiso Organizacional	Encuesta	

Fuente: Elaboración propia

Instrumento para medir la variable Gestión del talento humano

El instrumento fue un cuestionario diseñado en su totalidad por el investigador, considerando las dimensiones e indicadores para la elaboración de las interrogantes. Compuesto por un total de 20 ítems: 4 para la dimensión Integración, 3 de la dimensión organización, 4 de la dimensión recompensas, 4 de la dimensión desarrollo y 5 de la dimensión retención.

Tabla 2*Valoración del cuestionario*

CATEGORIZACIÓN	CODIFICACIÓN
Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

*Fuente: elaboración propia***Validez**

El cuestionario se validó por juicio de 03 expertos, especialistas de la casa de estudios, quienes valoraron la coherencia, relevancia y pertinencia del cuestionario en concordancia con el objetivo planteado (Anexo N°03).

Confiabilidad

Se desarrolló con el método Alpha de Cronbach, para cada dimensión y para el cuestionario en global. Para lo cual, previamente se aplicó una prueba piloto a 19 personas. Los resultados del coeficiente Alpha de Cronbach, se interpretaron en base a los siguientes valores:

Tabla 3*Indicadores de fiabilidad*

VALOR	INTERPRETACION
0	Nula Fiabilidad
0.01-0.20	Insignificancia fiabilidad
0.21-0.40	Baja fiabilidad
0.41-0.60	Media Fiabilidad
0.61-0.80	Alta fiabilidad
0.81-0.99	Significativa fiabilidad
1	Total, fiabilidad

*Fuente: (Maese & Alvarado, 2016)***Tabla 4***Ficha técnica del instrumento para medir la variable 1*

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir la variable Gestión del Talento Humano
Autor	Rosado Diaz, Ninoska Natividad Huamani Rojas, Evelin María

Lugar	Callao, Perú
Fecha de aplicación	Marzo, 2022
Objetivo	Evaluar la GTH en los servidores de la Municipalidad de Abancay.
Administrado a	Servidores públicos
Tiempo de aplicación	10 minutos
Tipo de aplicación	Virtual – vía Google Forms
Observación	Ninguna

Fuente: Elaboración propia

Instrumento para medir la variable Compromiso Organizacional

Esta variable se midió con la Escala de Meyer y Allen (1991), quienes consideran a 3 componentes: afectivo, continuidad y normativo. Esta escala es un instrumento que pretende medir los tres tipos diferentes de compromiso organizacional siendo útil para predecir conductas discrecionales en el lugar de trabajo (Rosario, 2002).

Son numerosas las investigaciones realizadas alrededor del mundo acerca el CO, en su mayoría realizadas en el continente europeo. De las cuales, la más reconocida y utilizada en muchos estudios es la escala que de Meyer y Allen, la cual permite describir y medir el CO de una forma multidimensional, está conformada por 3 componentes.

Tabla 5

Valoración del cuestionario

CATEGORIZACIÓN	CODIFICACIÓN
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente en acuerdo	5

Fuente: Elaboración propia

Validez y confiabilidad

La validez y confiabilidad del instrumento fue comprobada por numerosos autores a nivel nacional e internacional. Como Zayas & Báez (2016) quienes demostraron la confiabilidad del instrumento a través de una ronda de expertos que dieron consenso para su aplicación en los trabajadores de una distribuidora mayorista en Cuba, además obtuvieron un coeficiente de Cronbach superior a 0.70 con lo que se considera aceptable la fiabilidad de las escalas del cuestionario.

Así mismo, un estudio realizado por Betanzos y Paz (2007) se sometió el cuestionario a validez con 3 jueces, quienes aprobaron su aplicación en 50 técnicos españoles. Se analizó también la fiabilidad de los componentes para comprobar si cada una de las escalas del compromiso organizacional tienen una consistencia interna lo suficientemente alta para ser considerado fiable, obteniendo un valor de 0.802, por lo que confirmaron que las tres variables pueden ser consideradas como aspectos de un mismo constructo y por ende, la escala puede ser utilizado para medir el compromiso organizacional.

Un estudio realizado en Tacna por Márquez (2020) determinó un valor Alpha de Cronbach de 0.933 para la Escala de Compromiso Organizacional y una opinión favorable de 03 jueces expertos, por lo que procedieron a aplicar el cuestionario a 297 servidores de su estudio. Otro estudio realizado por Guizado (2018) en Lima llegó a determinar un coeficiente de confiabilidad del 0.82 aplicando el método de Alpha de Cronbach.

Tabla 6

Ficha técnica del instrumento para medir la variable 2

Nombre del Instrumento	Escala del Compromiso Organizacional
Autor	John Meyer y Natalie Allen (1991)
Adaptado por	Rosado Diaz, Ninoska Natividad Huamani Rojas, Evelin María
Lugar	Canadá
Fecha de aplicación	Marzo, 2022
Objetivo	Evaluar el compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad de Abancay.

Administrado a	Servidores públicos
Tiempo de aplicación	10 minutos
Tipo de aplicación	Virtual – vía Google Forms
Observación	Ninguna

Fuente: Elaboración propia

3.5 Procedimientos

Este proyecto se ha elaborado luego de un análisis de diferentes fuentes bibliográficas, a fin de estructurar de mejor manera el contenido del estudio. Para recabar los datos, se diseñó el instrumento por dos partes, uno para la variable GTH y el segundo para la variable CO, este último no fue sometido a un nuevo proceso de validación y confiabilidad dada la amplia literatura que sustenta y promueven el uso de la Escala de Meyer & Allen. Respecto a la sección que corresponde a la variable 1, dado que fue diseñada por las investigadoras en base a los postulados de Chiavenato, si requirió un proceso de validación y fiabilidad, siendo necesaria la aplicación de una prueba piloto a una muestra conformada por 19 personas.

Después, las investigadoras del estudio acudieron a las instalaciones de la Municipalidad de Abancay para poner de conocimiento de los funcionarios a cargo las razones que motivan la realización del estudio y solicitar la autorización para la aplicación de la encuesta, así mismo se solicitó una base de datos con los correos institucionales de los servidores que formen parte de la muestra para él envió del cuestionario convertido y adecuado a formulario en Google Forms. Seguidamente, se procedió con el envío del link para el llenado del formulario informando además los plazos para enviar sus respuestas. Una vez que se contó con los formularios correctamente llenados, se procedió con el análisis estadístico para la discusión de resultados y presentación del capítulo final, de esta manera se dio por culminada el estudio.

3.6 Método de análisis de datos

Correspondió la aplicación del estadístico no paramétrico Chi cuadrado, para el análisis cualitativo de los datos y para la parte correlacional se aplicó la prueba R de Pearson. La fórmula para r de Pearson es la siguiente:

$$r = \frac{\sum (x - \bar{x})(y - \bar{y})}{\sqrt{\sum (x - \bar{x})^2 \sum (y - \bar{y})^2}}$$

Dónde:

“x” e “y”: Medias de muestra PROMEDIO (matriz 1) y PROMEDIO (matriz 2).

Así mismo para procesar los datos, se recurrió al programa estadístico SPSS v. 24, donde además se realizó la contrastación de hipótesis, aplicando Chi cuadrado. Una vez que estuvieron procesados los datos, se elaboraron las tablas en base a la comparación de medias y gráficos los cuales se basaron en frecuencias y porcentajes.

3.7 Aspectos éticos

Durante la ejecución del estudio se respetó el derecho de autor citando de forma correcta y oportuna siempre que corresponda. En lo que respecta al cuestionario anexo (3), se aseguró el anonimato de los servidores que participaron en el estudio y colaboraron en el llenado de la encuesta ver anexo 3, además previamente fueron informados en todo lo que respecta a los objetivos del estudio y en la importancia de su participación. Dado que existía la probabilidad de respuestas variadas, inicialmente los investigadores se comprometieron a respetar las opiniones incluso si no concordaran con la prioridad del estudio, de manera que al finalizar se presentaron datos acordes a la realidad.

IV RESULTADOS

4.1 Análisis Descriptivos.

Variable 1

Gestión de talento humano

Tabla 7

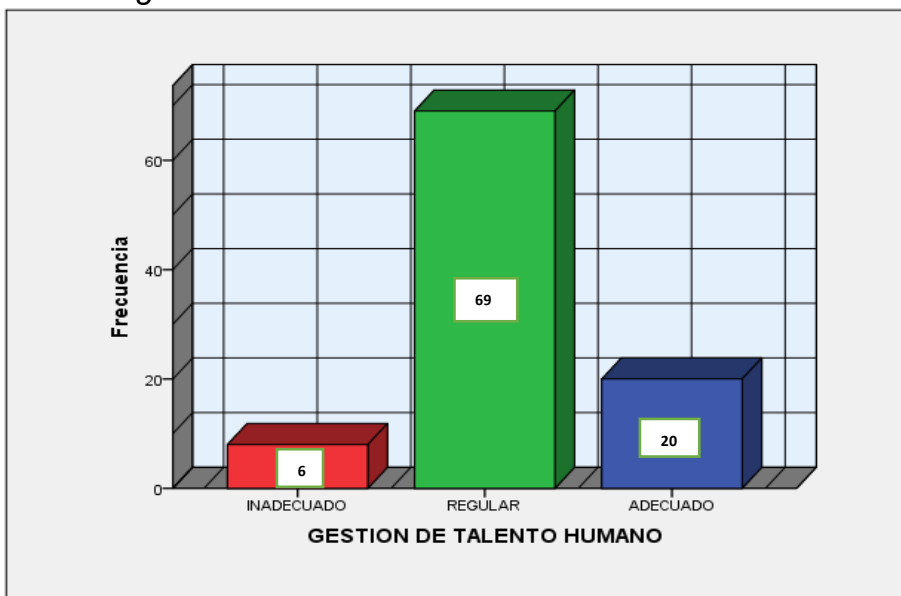
Niveles de la gestión de talento humano

		f	%
Gestión de talento humano	INADECUADO	6	6.3
	REGULAR	69	72.7
	ADECUADO	20	21.0
	Total	95	100.0

Fuente: elaboración propia

Figura 1

Nivel de gestión del talento humano



Fuente: elaboración propia

En la tabla 7 y figura 1 se puede evidenciar que los servidores que laboran en la Municipalidad de Abancay bajo el régimen CAS presentan un nivel de Gestión de talento humano inadecuado 6.3%, regular 72.7% y por último 21% adecuado.

Dimensiones de “Gestión de talento humano”

Tabla 8

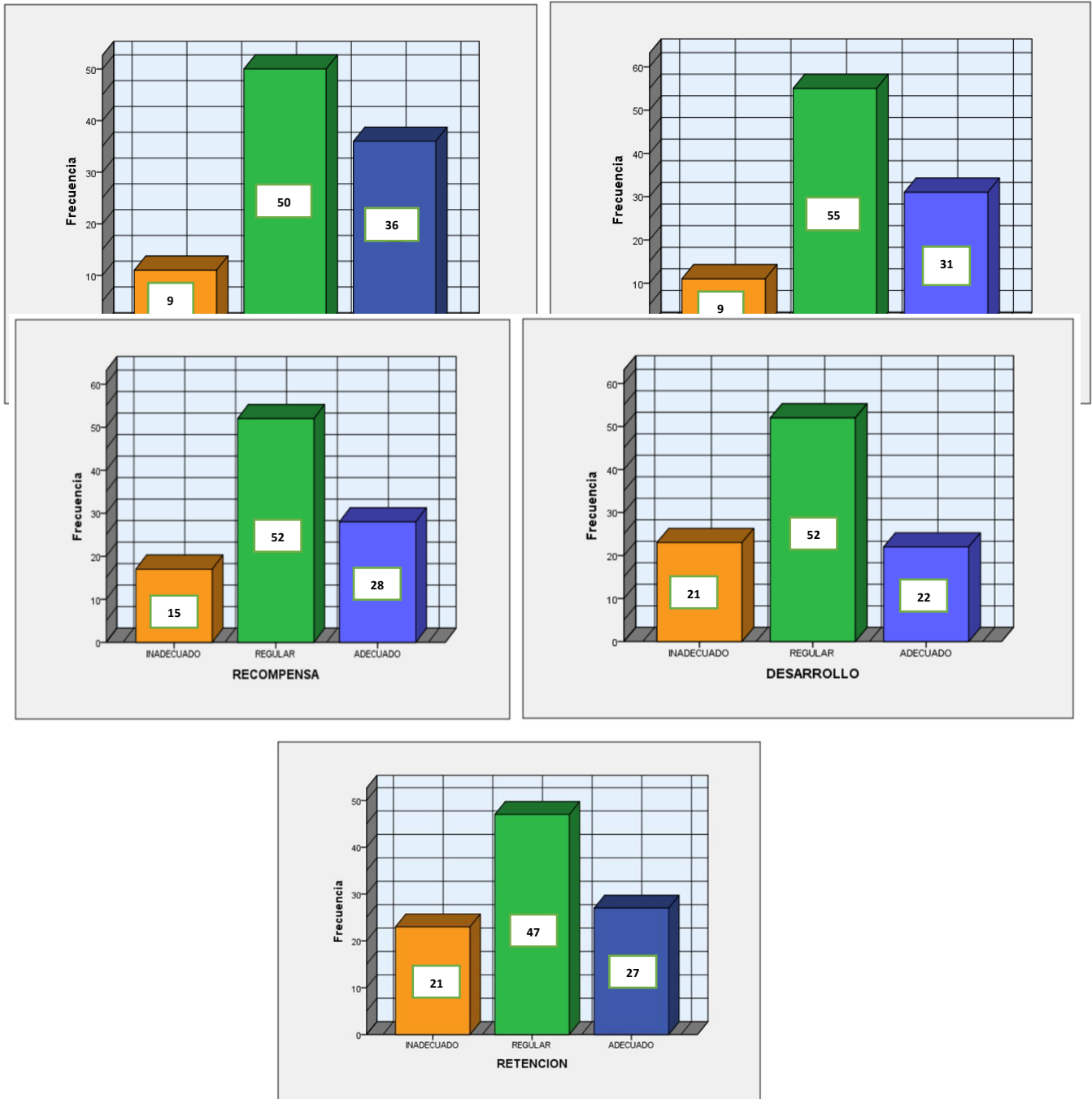
Dimensiones de la variable - Gestión del talento humano

		f	%
INTEGRACIÓN	INADECUADO	9	9.5
	REGULAR	50	52.6
	ADECUADO	36	37.9
	Total	95	100.0
		f	%
ORGANIZACIÓN	INADECUADO	9	9.5
	REGULAR	55	57.9
	ADECUADO	31	32.6
	Total	95	100.0
		f	%
RECOMPENSA	INADECUADO	15	15.8
	REGULAR	52	54.7
	ADECUADO	28	29.5
	Total	95	100.0
		f	%
DESARROLLO	INADECUADO	21	22.1
	REGULAR	52	54.7
	ADECUADO	22	23.2
	Total	95	100.0
		f	%
RETENCIÓN	INADECUADO	21	22.1
	REGULAR	47	49.5
	ADECUADO	27	28.4
	Total	95	100.0

Fuente: elaboración propia

Figura 2

Dimensión de la variable - Gestión de talento humano



En la tabla 9 y figura 2 se puede evidenciar que los servidores que laboran en la Municipalidad de Abancay bajo el régimen CAS presentan una prevalencia de las

dimensiones de la variable Gestión del talento humano se detallan a continuación: En cuanto a la dimensión integración se observa que el 9.5% es inadecuado, seguido de un 52.6% y un 37.9% que perciben de forma adecuada. En relación a la organización: se puede observar que el 9.5% percibe de forma inadecuada, seguido de un 57.9% de regular y por último un 32.6% de los servidores percibe de forma adecuada. En la dimensión recompensa se puede observar que el 15.8% percibe de forma inadecuada, seguido de un 54.7% de regular y por último un 29.5% de los servidores percibe de forma adecuada. En cuanto a las dimensiones de “desarrollo” se puede observar que el 22.% percibe de forma inadecuada, seguido de un 54.7% de regular y por último un 23.2% de los servidores percibe de forma adecuada. En la dimensión retención se observa que el 22.1% percibe de forma inadecuada, el 49.5% de forma regular y por último el 28.4% de forma adecuada

Variable 2

Compromiso Organizacional

Tabla 9

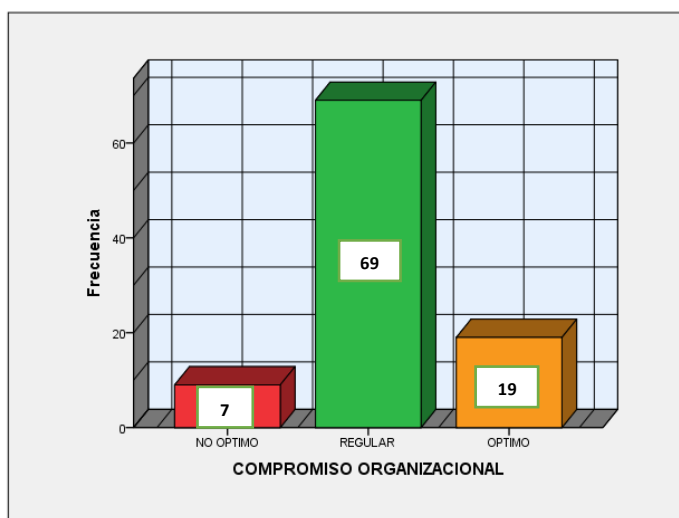
Niveles de compromiso organizacional

		f	%
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	NO OPTIMO	7	7.4
	REGULAR	69	72.6
	OPTIMO	19	20.0
	Total	95	100.0

Fuente: Elaboración propia

Figura 3

Niveles de compromiso organizacional



En la tabla 9 y figura 3 se puede evidenciar que los servidores que laboran en la Municipalidad de Abancay presentan un nivel de compromiso organizacional de 7.4% no optimo, 72.6% (regular) y por último 20% de servidores que perciben de forma optimo los niveles de compromiso organizacional de la Municipalidad de Abancay.

Dimensiones de “Compromiso Organizacional”

Tabla 10

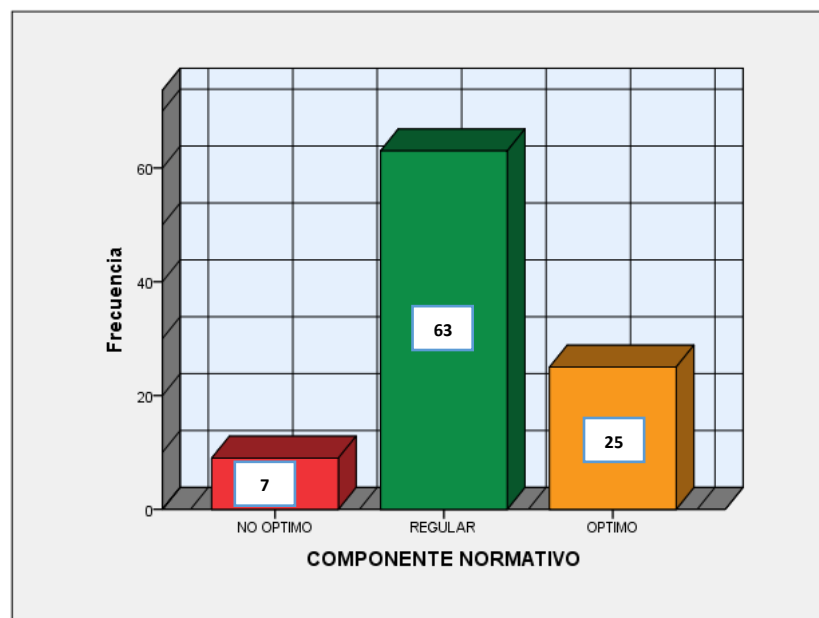
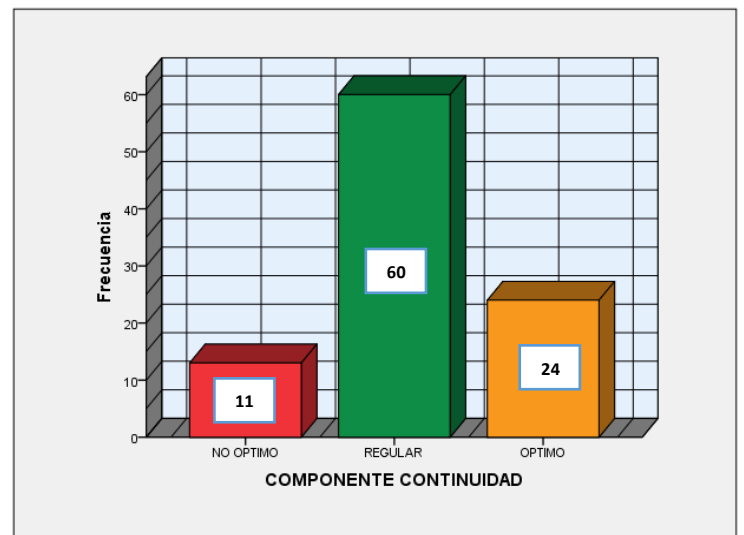
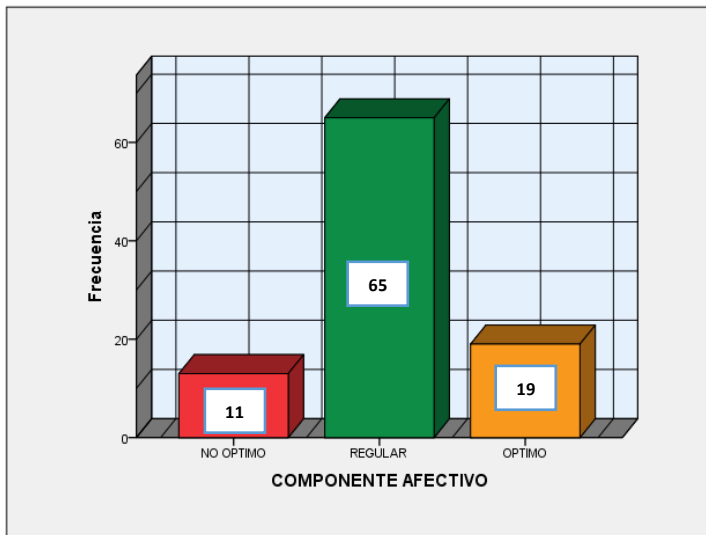
Dimensiones de la variable - Compromiso organizacional

		f	%
COMPONENTE AFECTIVO	<i>NO OPTIMO</i>	11	11.6
	<i>REGULAR</i>	65	68.4
	<i>OPTIMO</i>	19	20.0
	<i>Total</i>	95	100.0
		f	%
COMPONENTE CONTINUIDAD	<i>NO OPTIMO</i>	11	11.6
	<i>REGULAR</i>	60	63.2
	<i>OPTIMO</i>	24	25.2
	<i>Total</i>	95	100.0
		f	%
COMPONENTE NORMATIVO	<i>NO OPTIMO</i>	7	7.4
	<i>REGULAR</i>	63	66.3
	<i>OPTIMO</i>	25	26.3
	<i>Total</i>	95	100.0

Fuente :Elaboración Propia

Figura 4

Dimensión de la variable -Compromiso organizacional



En la tabla 10 y figura 4 se puede evidenciar que los servidores que laboran en la Municipalidad de Abancay bajo el régimen CAS presentan una prevalencia de las dimensiones de la variable compromiso organizacional que se detallan a continuación: En cuanto a la dimensión componente afectivo se observa que el 11.6% no optimo, seguido de un 68.4% de regular y un 20% que perciben de forma óptimo. En relación al componente continuidad: se puede observar que el 11.6% percibe de forma no optimo, seguido de un 63.2% de regular y por último un 25.2% percibe de forma óptimo. En la dimensión componente normativo se puede observar que el 7.4% percibe de forma no optimo, seguido de un 66.3% de regular y por último un 26.3% de los servidores percibe de óptimo.

4.2 Análisis Inferencial

Criterio para comprobación de la hipótesis.

- Si el X^2_e es mayor que el X^2_t , procede aceptar H_a y rechazar H_o .
- Si el X^2_e es mayor que el X^2_t , procede aceptar la H_o y rechazar H_a .

4.2.1 Hipótesis General

H_o: No Existe una relación significativa entre la Gestión Talento Humano y el Compromiso Organizacional en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022.

H_a: Existe una relación significativa entre la Gestión Talento Humano y el Compromiso Organizacional en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022.

Con un nivel de significancia de: 0.05

Tablas cruzadas.

Variables Principales

Tabla 11

Gestión talento humano-Compromiso organizacional

Variables principales			COMPROMISO ORGANIZACIONAL			Total
			NO OPTIMO	REGULAR	OPTIMO	
GESTION TALENTO	INADECUADO	<i>n</i>	4	4	0	8

HUMANO	%	4.2%	4.2%	0.0%	8.4%
	<i>n</i>	5	50	12	67
REGULAR	%	5.3%	52.6%	12.6%	70.5%
	<i>n</i>	0	13	7	20
ADECUADO	%	0.0%	13.7%	7.4%	21.1%
	<i>n</i>	9	67	19	95
Total	%	9.5%	70.5%	20.0%	100.0%
	<i>n</i>	9	67	19	95

Fuente: elaboración propia.

Se puede evidenciar 52.6%(50) presentan un compromiso organizacional regular además de presentar también un nivel regular de gestión de talento humano, seguido de un 13.7% (13) que presentaba una adecuada gestión de talento humano y un compromiso organización regular .

Tabla 12

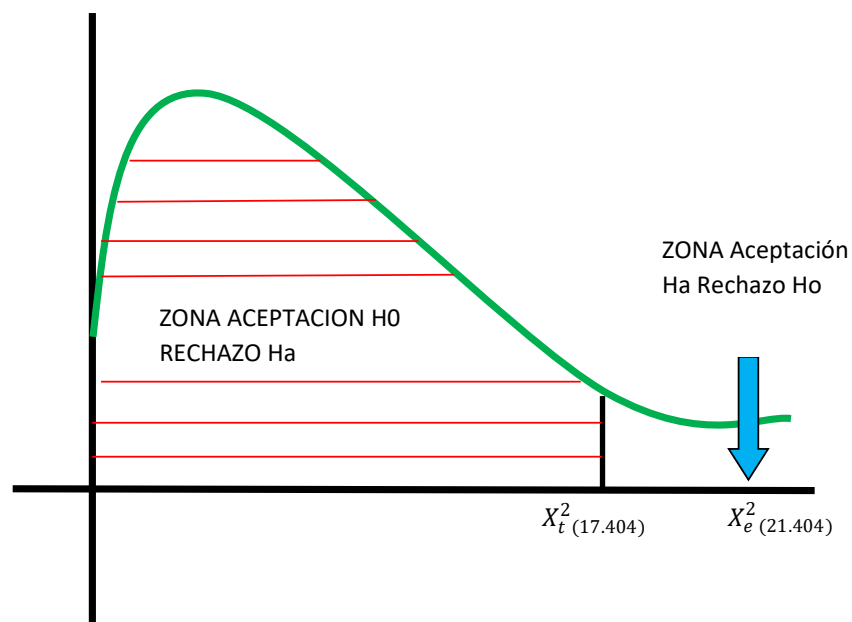
Prueba de chi Cuadrado - Hipótesis General

	Valor	gl.	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	21,404 ^a	4	.000
Razón de verosimilitud	17.404	4	.002
Asociación lineal por lineal	12.796	1	.000
N de casos válidos	95		

a. 4 casillas (44,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,74.

A la interpretación se puede observar un valor $p= 0.000$ donde se evidencia < 0.05 por lo tanto se acepta la hipótesis alterna que refiere Existe una relación significativa entre la Gestión Talento Humano y el Compromiso Organizacional en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022.

Hipótesis general



Se evidencia que los valores de $X_e^2(21.404)$ es mayor que $X_t^2(17.404)$ con un 95% de confianza y 4 grados de libertad, entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , es decir que las variables se relacionan entre sí. Por consiguiente, se determina que existe una relación significativa entre la variable Gestión Talento Humano y el Compromiso Organizacional de la Municipalidad de Abancay, 2022.

4.2.2 Hipótesis Específicas.

Hipótesis Específica 1

Ha: Existe relación directa entre la Gestión Talento Humano y el componente afectivo en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022.

Ho: No existe relación directa entre la Gestión Talento Humano y el componente afectivo en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022.

Con un nivel de significancia de: 0.05

Variables principal-Dimensión

Tabla 13

Gestión talento humano-Componente afectivo

VARIABLE- DIMENSIION		COMPONENTE AFECTIVO			Total	
		NO OPTIMO	REGULAR	OPTIMO		
GESTION DE TALENTO HUMANO	INADECUADO	<i>n</i>	5	3	0	8
		%	5.3%	3.2%	0.0%	8.4%
	REGULAR	<i>n</i>	8	47	12	67
		%	8.4%	49.5%	12.6%	70.5%
	ADECUADO	<i>n</i>	0	13	7	20
		%	0.0%	13.7%	7.4%	21.1%
Total		<i>n</i>	13	63	19	95
		%	13.7%	66.3%	20.0%	100.0%

Fuente: elaboración propia.

Se puede evidenciar 49.5% presentan un compromiso organizacional regular además de presentar también un nivel regular de gestión de talento humano, seguido de un 13.7% que presentaba una adecuada gestión de talento humano.

Tabla 14

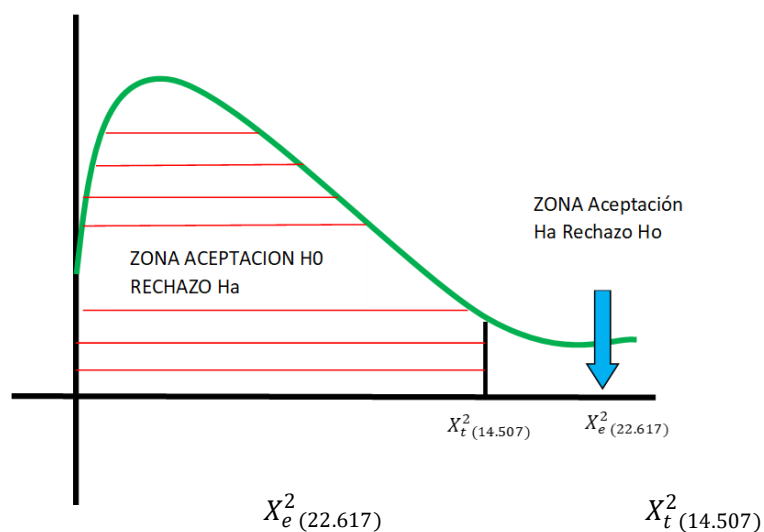
Prueba de chi Cuadrado - Hipótesis específica 1

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,617 ^a	4	.000
Razón de verosimilitud	19.764	4	.001
Asociación lineal por lineal	14.507	1	.000
N de casos válidos	95		

a. 4 casillas (44,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,07.

A la interpretación se puede observar un valor $p = 0.000$ donde se evidencia < 0.05 por lo tanto se acepta la hipótesis alterna que refiere Si existe relación directa entre la Gestión Talento Humano y el componente afectivo en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022.

Hipótesis específica 1



Se evidencia que los valores de χ^2 es mayor que $\chi^2_{(4)}(0.95)$ con un 95% de confianza y 4 grados de libertad, entonces se procede a rechazar la H_0 y a aceptar la H_a , es decir que las variables se relacionan. Por consiguiente, se determina que existe una relación significativa entre la variable Gestión Talento Humano y el componente afectivo de en la Municipalidad de Abancay, 2022.

Hipótesis Específica 2

Ha: Existe relación directa entre la Gestión Talento Humano y el componente continuidad en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022.

Ho: No existe relación directa entre la Gestión Talento Humano y el componente continuidad en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022.

Con un nivel de significancia de: 0.05

Tabla 15

Gestión talento humano-Componente continuidad

VARIABLE- DIMENSIION			COMPONENTE CONTINUIDAD			Total
			NO OPTIMO	REGULAR	OPTIMO	
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	INADECUADO	<i>n</i>	7	1	0	8
		%	7.4%	1.1%	0.0%	8.4%
	REGULAR	<i>n</i>	5	48	14	67
		%	5.3%	50.5%	14.7%	70.5%
	ADECUADO	<i>n</i>	0	10	10	20
		%	0.0%	10.5%	10.5%	21.1%
Total		<i>n</i>	12	59	24	95
		%	12.6%	62.1%	25.3%	100.0%

Fuente: elaboración propia.

De un total de 95 servidores entrevistados (100%) se puede evidenciar 50.5%(48) presentan un compromiso organizacional regular además de presentar

también un nivel regular de gestión de talento humano, seguido de un 14.7% (14) que presentaba un estado regular gestión de talento humano además de presentar un óptimo estado del componente continuidad.

Tabla 16

Prueba de Chi Cuadrado – Hipótesis específica 2

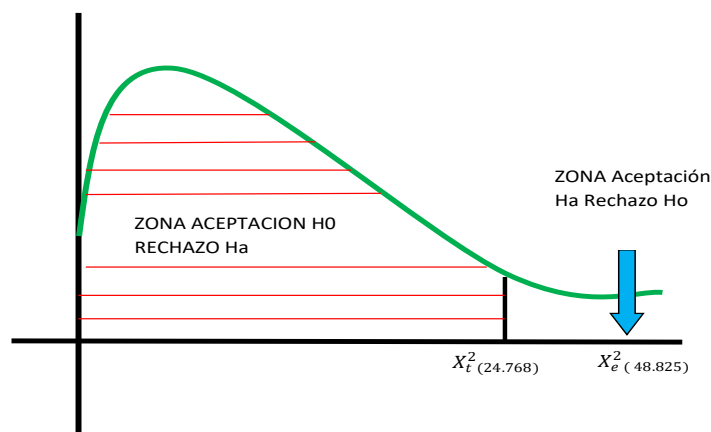
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	48,825 ^a	4	.000
Razón de verosimilitud	35.670	4	.000
Asociación lineal por lineal	24.768	1	.000
N de casos válidos	95		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,07.

A la interpretación se puede observar un valor $p= 0.000$ donde se evidencia < 0.05 por lo tanto se acepta la hipótesis alterna que refiere Si existe relación directa entre la Gestión Talento Humano y el componente continuidad en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022.

Gráfico 7

Hipótesis específica 2



Se evidencia que los valores de $X_e^2(48.825)$ es mayor que $X_t^2(24.768)$ con un 95% de confianza y 4 grados de libertad, entonces se procede a rechazar la H_0 y se acepta la H_a , es decir que las variables se relacionan. Por consiguiente, se determina que existe una relación significativa entre la variable Gestión Talento Humano y el componente continuidad de en la Municipalidad de Abancay, 2022.

Hipótesis Específica 3

Ha: existe relación directa entre la Gestión Talento Humano y el componente normativo en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022.

Ho: No existe relación directa entre la Gestión Talento Humano y el componente normativo en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022.

Con un nivel de significancia de: 0.05

Tabla 17

Gestión talento humano-Componente normativo

VARIABLE - DIMENSIÓN		COMPONENTE NORMATIVO			Total	
		NO OPTIMO	REGULAR	ÓPTIMO		
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	INADECUADO	<i>n</i>	4	4	0	8
		%	4.2%	4.2%	0.0%	8.4%
	REGULAR	<i>n</i>	4	44	19	67
		%	4.2%	46.3%	20.0%	70.5%
	ADECUADO	<i>n</i>	1	13	6	20
		%	1.1%	13.7%	6.3%	21.1%
Total		<i>n</i>	9	61	25	95
		%	9.5%	64.2%	26.3%	100.0%

Fuente: elaboración propia.

Se puede evidenciar 46.3%(44) presentan un componente normativo regular además de presentar también un nivel regular de gestión de talento humano, seguido de un

20% (19) que presentaba un estado adecuado de gestión de talento humano además de presentar un óptimo estado del componente normativo

Tabla 18

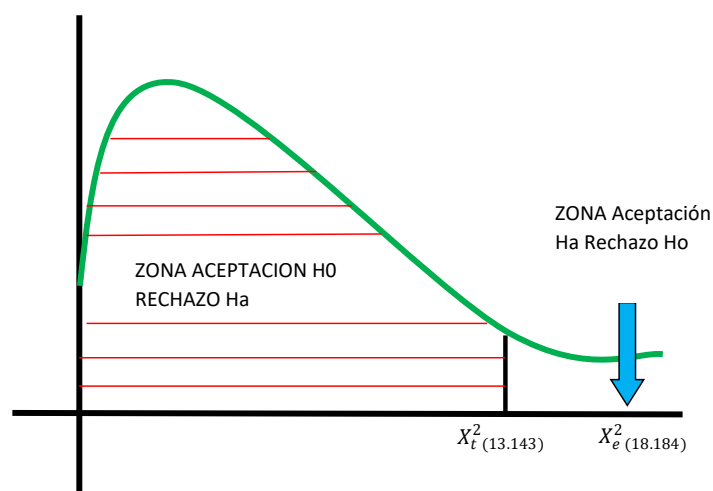
Prueba de Chi Cuadrado - Hipótesis Específica 3

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,184 ^a	4	.001
Razón de verosimilitud	13.143	4	.011
Asociación lineal por lineal	5.690	1	.017
N de casos válidos	95		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,74.

A la interpretación se puede observar un valor $p= 0.001$ donde se evidencia < 0.05 por lo tanto se acepta la hipótesis alterna que refiere Si existe relación directa entre la Gestión Talento Humano y el componente normativo en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022.

Hipótesis Específica 3



Se evidencia que los valores de $X_e^2(18.184)$ es mayor que $X_t^2(13.143)$ con un 95% de confianza y 4 grados de libertad, de manera que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , es decir que las variables se relacionan. Por consiguiente, se determina que existe

una relación significativa entre la variable Gestión Talento Humano y el componente normativo de en la Municipalidad de Abancay, 2022.

V DISCUSIÓN

La investigación desarrollada tuvo el objetivo de determinar la relación entre la gestión de talento humano y el compromiso organizacional en los servidores de la municipalidad de Abancay, 2022. Luego de analizar los datos recabados, resultados y la siguiente hipótesis planteadas se puede evidenciar que, en la hipótesis general planteada, se observa que los valores son mayores con un 95% de confianza y 4 grados de libertad, entonces se rechaza la H_a y se acepta la H_o , es decir que las variables se relacionan entre sí. Por consiguiente, se determina que existe una relación significativa entre la variable Gestión de talento humano y el compromiso organizacional de la Municipalidad de Abancay, 2022; obteniendo un valor $p=0.00$. siendo este valor menor que 0.05. Los resultados obtenidos del objetivo general después de aplicar el cuestionario a los 95 servidores, respecto a la variable Gestión de talento humano en su mayor indicador (72.7%) revelo un nivel regular, aunque fue adecuado para el 20% e inadecuado para el 6.3%. Lo cual se ha contrastado con Chiavenato (2011) afirma que la Gestión de talento humano requiere una buena coordinación con el personal y la dotación de los recursos materiales que este necesite para cumplir sus funciones. De manera que es tarea de toda organización lograr una adecuada y coordinada integración con entre todos los recursos institucionales (colaboradores, dinero, materiales, entre otros) para que puedan ser cooperativos entre sí, evitando la ocurrencia de conflictos.

En cuanto a la hipótesis específica 1, planteada podemos observar un valor $p= 0.000$ donde se evidencia > 0.05 por lo tanto se acepta la hipótesis nula que refiere Si existe relación directa entre la Gestión Talento Humano y el componente continuidad en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022. con un 95% de confianza y 4 grados de libertad, entonces se procede a rechazar la H_0 y a aceptar la H_a , es decir que las variables se relacionan. Por consiguiente, se determina que existe una relación significativa entre la variable Gestión Talento Humano y el componente afectivo de en la Municipalidad de Abancay, 2022. Algunos autores como Alles (2014) afirman que los talentos de los seres humanos son infinitos, de manera que pueden ser competentes en diversas áreas, por lo que se entienda que las competencias, talentos y capacidades son aspectos que integran un halo de misterio. Además, se debe considerar que las personas podrían tener un talento de nacimiento por lo que gozan de serie de competencias, mientras que otras van adquiriendo sus capacidades a lo largo de su vida; por lo que no se puede afirmar que el nacer o no con un talento es un factor determinante del éxito de la persona. En el periodo 2022 en la Municipalidad de Abancay, existió una regular Gestión Talento Humano lo que conlleva a reflexionar sobre la necesidad de que los directivos de dicha entidad busquen estrategias para fortalecer o superar sus deficiencias en cuanto a la Gestión Talento Humano a fin de optimizar la actual gestión municipal, especialmente en el departamento de RR.HH. En esa misma línea, Palomino (2019) resalta la necesidad de que se implementen políticas para lograr el fortalecimiento de la mano de obra eficiente, además recomienda coordinar constantemente con los colaboradores para garantizar la obtención de mejores resultados. Además, el autor Malkawi (2017) resalta que a mayores oportunidades de crecimiento para los empleados pueden aumentar su compromiso.

En cuanto a la hipótesis específica 2, planteada podemos observar un valor $p= 0.000$ donde se evidencia > 0.05 por lo tanto se acepta la hipótesis nula que refiere Si existe relación directa entre la Gestión Talento Humano y el componente continuidad en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022, con un 95% de confianza y 4 grados de libertad, entonces se procede a rechazar la H_a y se acepta la H_0 , es

decir que las variables se relacionan. Por consiguiente, se determina que existe una relación significativa entre la variable Gestión Talento Humano y el componente continuidad de en la Municipalidad de Abancay, 2022. Estos resultados, nos llevan a mencionar lo sostenido por Gómez (2017) en la base teórica, quien afirma que un colaborador comprometido con su organización, es aquel que ha forjado un lazo emocional con esta, por lo que contribuirá significativamente al éxito y posicionamiento. Además, el autor destaca que entre las principales ventajas de lograr el compromiso en el trabajador se encuentran: un menor ausentismo, mayor lealtad en los clientes, equipos sinérgicos, incremento de los ingresos y retención de talento, en otras palabras, un trabajador comprometido representa un alto valor en la productividad de la organización.

Pese a que el nivel de Compromiso Organizacional de los servidores sometidos a investigación se encuentra en un nivel considerable, al no ser óptimo, evidencia la existencia de brechas que deberían ser mejoradas con prontitud, actividad que corresponde a los administrativos a cargo del área de recursos humanos, siendo además una oportunidad para que estos demuestren sus capacidades y competencias profesionales. Este panorama se compara con estudios del ámbito internacional, como el de Mohanmad et al (2020) donde demostraron que el Compromiso Organizacional impacta directamente en el desempeño de los colaboradores, la permanencia efectiva y el compromiso normativo, también se demostró que estos dos últimos tienen un importante rol como mediadores; así mismo demostraron que el liderazgo transformacional es una variable moderadora con efecto en la Gestión Talento Humano.

En cuanto a la hipótesis específica 3, planteada podemos observar un valor $p = 0.001$ donde se evidencia > 0.05 por lo tanto se acepta la hipótesis nula que refiere Si existe relación directa entre la Gestión Talento Humano y el componente normativo en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022. con un 95% de confianza y 4 grados de libertad, de manera que se rechaza la H_a y se acepta la H_o , es decir que las variables se relacionan. Por consiguiente, se determina que existe una relación

significativa entre la variable Gestión Talento Humano y el componente normativo de en la Municipalidad de Abancay, 2022.

Pese a que el nivel de Compromiso Organizacional de los servidores sometidos a investigación se encuentra en un nivel considerable, al no ser óptimo, evidencia la existencia de brechas que deberían ser mejoradas con prontitud, actividad que corresponde a los administrativos a cargo del área de recursos humanos, siendo además una oportunidad para que estos demuestren sus capacidades y competencias profesionales. Este panorama se compara con estudios del ámbito internacional, como el de Mohanmad et al (2020) donde demostraron que el Compromiso Organizacional impacta directamente en el desempeño de los colaboradores, la permanencia efectiva y el compromiso normativo, también se demostró que estos dos últimos tienen un importante rol como mediadores; así mismo demostraron que el liderazgo transformacional es una variable moderadora con efecto en la Gestión Talento Humano.

En el ámbito nacional, se puede realizar una comparación con los resultados de Talavera (2020) los cuales fueron similares a los obtenidos en esta investigación, pues el autor arribó en que existe relación directa entre la Gestión Talento Humano y el Compromiso Organizacional; lo que además concuerda con los hallazgos de Flores (2016) donde reportó una correlación positiva entre las dos variables en una población con características similares, pues estudio a colaboradores de una Municipalidad.

Así mismo, el estudio Choquecayana y Picono (2018) concluyó que la finalidad de la Gestión Talento Humano es lograr el mayor valor posible para la organización, con actividades aptas para todo tipo de situación las cuales implican un mayor conocimiento y las capacidades necesarias para lograr superar con éxito un problema o adversidad. Mientras que, Riveros (2019) señala que la Gestión Talento Humano debería estar enfocada a identificar en los colaboradores las capacidades productivas que la organización requiere. Dicho esto, se entiende que el éxito de una compañía será posible siempre que esta sea administrada de forma adecuada y que

se cuente con personal comprometido, que esté dispuesto a poner su mayor esfuerzo y utilizar eficientemente los recursos para conseguir los objetivos planteados; además es fundamental que exista una buena comunicación directivo – colaborador para evitar sesgos durante la trasmisión de los requerimientos.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se determinó con un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia 5% que, existe un nivel de relación significativa entre la Gestión Talento Humano y el compromiso organizacional de los servidores de la municipalidad distrital de Abancay, 2022. Además, lo que podemos señalar que existe un nivel significación $p= 0.000$ siendo este menor a 0.05 entre las dos variables.

Segundo: Se determinó con un nivel de confianza del 95% y nivel de significancia 5% que, existe un nivel de relación significativa entre la Gestión Talento Humano y el compromiso afectivo de los servidores de la municipalidad de Abancay, 2022. Además, lo que podemos señalar que existe un nivel significación de $p= 0.000$ siendo este valor menor a 0.05 entre las variables contrastadas.

Tercero: Se determinó con un nivel de confianza del 95% y nivel de significancia 5% que, es posible afirmar que existe una relación significativa entre la Gestión Talento Humano y el compromiso de continuidad de los servidores de la municipalidad de Abancay, 2022. Señalar también que existe un nivel significación $p= 0.000$ siendo este valor menor a 0.05 entre las variables.

Cuarto: Se determinó con un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia 5% que, existe un nivel de relación significativa entre la Gestión Talento Humano y el

compromiso normativo de los servidores de la municipalidad de Abancay, 2022. Además, se señala que existe un nivel significación $p= 0.01$ siendo este valor menor a 0.05 entre las dos variables estudiadas.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los gestores de la Municipalidad Provincial de Abancay propiciar las condiciones necesarias para contar con colaboradores competitivos, por lo que es fundamental que prime la gestión meritocracia, evitando contratar por política partidaria; si lo que se busca es que el servidor municipal se comprometa verdaderamente con la entidad debido a que los principales pilares de toda organización, destaca la gestión del talento humano, pues permite lograr una consolidación del performance deseado que en el caso de la municipalidad es ofrecer un valor al ciudadano. Por lo que se recomienda a los gestores y tomadores de decisiones de la municipalidad provincia de Abancay
- Se recomienda al área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Abancay promover una política de continuidad y estabilidad para los colaboradores, sobre todo de aquellos que pertenecen a las áreas estratégicas o quienes hayan demostrado contar con las competencias para contribuir a mejorar la gestión; hecho de que cada gobierno manifieste el propósito de renovar la política de gestión, esto lamentablemente no garantiza la calidad de gestión que se espera al brindar los servicios al ciudadano.

- Se recomienda al área de formación profesional y/o capacitación de la Municipalidad provincial de Abancay para que además de que el personal conozca sus funciones se esfuere en perfeccionar su desempeño, de manera que será posible garantizar el compromiso normativo del colaborador para con la entidad, para que los gobiernos municipales cuentan con un marco normativo, que también contempla los derechos y obligaciones primordiales del servidor municipal para generar una eficiente gestión de los mismo. De manera que sería recomendable, tomando como base dicho marco normativo, diseñar y promover un plan de capacitación.
- Se recomienda al servidor público buscar superar sus expectativas en cuanto a la satisfacción personal y profesional que le generan las actividades que le han sido asignadas en su puesto de trabajo.

REFERENCIAS

- Adnan, A., & Tulen, S. (2020). The Influence of Sustainable Talent Management on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Moderating Role of In-service Training. *Revista de Cercetare și Intervenție Socială*, 69, 96-121.
- Allen, N., & Meyer, J. (1991). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276. Obtenido de Journal of Vocational Behavior
- Álvarez, G. (2009). Determinantes del compromiso organizacional. *Cuadernos de estudios empresariales*, 18, 73-88. //C:/Users/user/Downloads/10153-Texto%20del%20art%C3%ADculo-10234-1-10-20110601%20(1).PDF
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación - 6ta edición*. Caracas, Venezuela: Episteme.
- Bayona, C., Goñi, S., & Madorrán, C. (1999). *Compromiso Organizacional*: Informe de investigación, Navarra. http://www.unavarra.es/digitalAssets/117/117830_dt33-99.pdf
- Betanzos, N., & Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 207-215.
- Bonnet, L. (2010). *La gerencia del talento humano en el siglo XXI*. Publicaciones ICESI.
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Sangolquí, Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

- Carazas, J. L. (2019). *Gestión del talento humano y retención de personal en el Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita, 2019*. Tesis de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Ciencias médicas, Piura. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42687>
- Carrasquedo, K. (23 de enero de 2017). *Gestiopolis*. Obtenido de Muestreo probabilístico y no probabilístico : https://www.gestiopolis.com/muestreo-probabilistico-y-no-probabilistico/#google_vignette
- Chaparro, M. Y., & Urra, C. M. (2014). Competencias específicas del trabajador social en la gestión del talento humano. *Tendencias y Retos, 19*(2). Obtenido de <https://ciencia.lasalle.edu.co/te/vol19/iss2/3/>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano - 3ra edición*. Mexico D.F.: McGraw Hill.
- Choquecahuana, J. E., & Piconá, N. (2018). *Nelly. Administración de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, 2016*. Tesis UNAMBA. Obtenido de <http://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/595>
- Claire, M., & Böhr, M. R. (2004). TRES DIMENSIONES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL: IDENTIFICACIÓN, MEMBRESÍA Y LEALTAD. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UC BSP, 2*(1), 77-83. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2077-21612004000100008&script=sci_arttext
- Cortés, M., & Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Carmen, Campeche, Mexico: Universidad Autónoma del Carmen.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2000). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Mexico: McGraw Hill.
- Dominguez, L., Ramirez, Á. F., & García, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de administración, 4*(1), 59-70. Obtenido de <file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-ElClimaLaboralComoUnElementoDelCompromisoOrganizac-4721419.pdf>
- Fuentes, C., López, D., & Moya, F. (18 de 06 de 2020). Compromiso organizacional como estrategia de cambio en. *Espacios, 41*(22).
- Guizado, L. (2018). *Compromiso organizacional en efectivos de la Oficina de Criminalística DIRINCRI de la Policía Nacional del Perú, Lima*. Lima: Universidad Inca Garcilazo de la Vega.
- Gutierrez, S. S. (2013). La confianza, el oportunismo y la dependencia como antecedentes del compromiso organizacional del trabajador. *Contaduría y administración, 58*(2), 11-38. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0186104213712087>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw Hill.
- Ledesma, D. S. (2019). Enfoque del Desarrollo Social Sostenible y la Gestión del Talento Humano en el contexto de la Socioformación. *Ecociencia International Journal, 1*(1).

- Loli, A., Montgómery, W., Cerón, F., Del Carpio, J., Navarro, V., & Llacho, K. Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales na. *Revista de Investigación en Psicología*, 18(1), 105-123. doi:<https://doi.org/10.15381/rinvp.v18i1.11781>
- Maese, J., & Alvarado, A. (2016). Coeficiente alfa de Cronbach para medir la fiabilidad de un cuestionario difuso. *CULCyT*, 146-156.
- Malkawi, E. (2017). The Relationship Between Talent Management and Organizational Commitment. *International Business and Management*, 14(1), 80-84. doi:10.3968/9195
- Mañas, M. A., Salvador, B. J., & Gonzales, A. E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes. *Psicothema*, 19(3), 395-400. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72719306.pdf>
- Marquez, C. (2020). *INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL*. Tacna: Universidad privada de Tacna - Escuela de Postgrado.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 61-89.
- Mohammad, A., Yousef, A., Shadi, A., & Ahmad, Y. (2020). The effect of talent management on organizational performance improvement: The mediating role of organizational commitment. *Growing Science*, 10(12). doi:10.5267/j.msl.2020.4.012
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0001879179900721>
- Omar, A., & Urteaga, A. F. (2008). VALORES PERSONALES. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 13(2), 353-372. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29213210.pdf>
- Palomino, R. V. (2019). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo, Ecuador, 2018*. Tesis de Posgrado UCV, Piura. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39932>
- Panduro, O. (2021). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en colaboradores municipalesy, Región Ucayali, 2020*. Tesis de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64212>
- Pardo, C. E., & Porras, J. A. (2011). *La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas*. Bogota: Universidad de La Salle. Ediciones Unisalle.
- Pico, L. M. (2016). La gestión del talento humano, recurso indispensable para la organización en el entorno competitivo actual. *INNOVA Research Journal*, 1(11). doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v1.11.2016.122>
- Pinto, S. (2021). *Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los Servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, 2019*. Tesis UNAMBA. Obtenido de <http://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/961>

- Ramirez, R. I., Espindola, C. A., Ruiz, G. I., & Hugheth, A. M. (2019). *Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico*. Universidad de la Costa, Universidad de La Serena, Universidad Simón Bolívar.
- Riascos, S. C., & Castro, A. A. (2011). *Herramientas TIC como apoyo a la*. Artículo de investigación científica y tecnológica, Universidad del Valle, Cali.
- Rosario, E. (2002). Desarrollo y validación de la Escala de Compromiso organizacional ECO. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 185-198.
- Sarmiento, J. V. (2017). *Relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del área central de una universidad*. Tesis de Posgrado, Escuela Politécnica Nacional, Quito. Obtenido de <http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/17091>
- Talavera, E. K. (2020). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los trabajadores, Lima Perú. 2020*. Tesis, Universidad Privada del Norte, Facultad de Negocios, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11537/24538>
- Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa*. Lima: Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de San Martín de Porres.
- Zayas, P., & Baez, R. (2016). Evaluación del compromiso organizacional en una distribuidora mayorista. *Ciencias Holguin*, 1-12.

ANEXOS

Anexo N°01: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables				
			Variable 1: Gestión del talento humano				
				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e Índice
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el componente afectivo en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022? ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el componente de continuidad en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022? ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el componente normativo en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022? 	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el componente afectivo en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022. Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el componente de continuidad en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022. Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el componente normativo en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022. 	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación directa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación directa entre la gestión del talento humano y el componente afectivo en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022. Existe relación directa entre la gestión del talento humano y el componente de continuidad en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022. Existe relación directa entre la gestión del talento humano y el componente normativo en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022. 	Variable 1: Gestión del talento humano				
			Integración	• Reclutamiento • Selección	1,2,3,4	Escala ordinal Niveles: Politómica Escala de Likert: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	
			Organización	• Diseño del puesto • Evaluación del desempeño	5,6,7		
			Recompensas	• Remuneración • Prestaciones sociales • Incentivos	8,9,10, 11		
			Desarrollo	• Formación • Oportunidad de crecimiento • Administración del conocimiento	12,13, 14, 15		
			Retención	• Seguridad y salud • Calidad de vida • Interrelaciones	16,17, 18,19, 20		
			Variable 2: Compromiso Organizacional				
			Componente afectivo	• Vinculación • Identificación • Integración • Pertenencia	21,22,23 24,25,26	Escala ordinal Niveles: Politómica Escala de Likert: 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni en desacuerdo ni de acuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	
			Componente de continuidad	• Necesidad • Incertidumbre • Vinculación • Opciones	27,28,29, 30,31,32		
			Componente normativo	• Obligación • Lealtad • Compromiso • Culpa	33,34,35, 36,37,38		
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e Instrumentos	Estadística a utilizar				
<p>Método: Hipotético Deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicado</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental Transversal</p>	<p>Población: Servidores de la Municipalidad de Abancay, contratados bajo la modalidad CAS (D.L. N°1057) y locación de servicios</p> <p>Muestreo probabilístico aleatorio simple</p> <p>Tamaño de Muestra: 95 servidores</p>	<p>Variable 1</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario elaborado por el investigador</p> <p>Variable 2</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Microsoft Office: Excel - Programa estadístico SPSS 24 - Análisis correlacional: Rho de Spearman 				

Anexo N°02: Operacionalización de la variable 1 “Gestión del talento humano”

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	ESCALA E INDICA
Variable 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Es el conjunto integral de actividades como integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y evaluar a las personas. Está a cargo de especialistas y administradores, dado que tiene por objeto proporcionar habilidades y competitividad a la organización para la construcción de talentos por medio de un conjunto integrado de procesos, y que cuida al capital humano de las organizaciones, dado que es el elemento fundamental de su capital intelectual y la base de su éxito. (Chiavenato, 2009, pág. 9)	Esta variable se medirá a través de un cuestionario elaborado en base a 5 de los 6 procesos de la Administración de Recursos humanos propuesto por Chiavenato (2009, pág. 15)	1. INTEGRACIÓN Proceso para incluir a nuevas personas en la organización.	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento • Selección 	1,2,3,4	Cuestionario diseñado por el investigador	Escala ordinal Niveles: Politémica <u>Escala de Likert:</u> 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			2. ORGANIZACIÓN Diseño de las actividades que se realizarán en la empresa, para orientar y acompañar al colaborador en su desempeño.	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño del puesto • Evaluación del desempeño 	5,6,7		
			3. RECOMPENSAS Proceso para incentivar a las personas y para satisfacer sus necesidades individuales más elevadas.	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración • Prestaciones sociales • Incentivos • 	8,9,10, 11		
			4. DESARROLLO Proceso de capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal.	<ul style="list-style-type: none"> • Formación • Oportunidad de crecimiento • Administración del conocimiento 	12,13, 14, 15		
			5. RETENCIÓN Proceso para crear las condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad y salud • Calidad de vida • Interrelaciones 	16,17, 18,19, 20		

ANEXO 2-B Operacionalización de la variable 2 “Compromiso Organizacional”

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nro. ÍTEMS	INSTRUMENTO	ESCALA E INDICA
Variable 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Es el grado en el que un colaborador se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella. Este compromiso es habitualmente más fuerte entre los colaboradores con más años de servicio, aquellos que han experimentado éxito personal en la empresa y quienes trabajan en un grupo de colaboradores comprometidos. (Davis & Newstrom, 2000)	Para medir la variable compromiso organizacional se utilizará la escala Propuesta por Meyer & Allen (1991) quienes argumentan que el compromiso es como un estado psicológico compuesto por 3 componentes separables que reflejan un deseo, una necesidad y una obligación de mantener el empleo en una organización.	1. COMPONENTE AFECTIVO	<ul style="list-style-type: none"> • Vinculación • Identificación • Integración • Pertenencia • 	21,22,23 24,25,26	Escala de compromiso organizacional de Allen y Meyer (1991)	Escala ordinal Niveles: Politómica <u>Escala de Likert:</u> 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni en desacuerdo ni de acuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo
			2. COMPONENTE DE CONTINUIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidad • Incertidumbre • Vinculación Opciones	27,28,29, 30,31,32		
			3. COMPONENTE NORMATIVO	<ul style="list-style-type: none"> • Obligación • Lealtad • Compromiso Culpa	33,34,35, 36,37,38		

Anexo N°03:

Instrumento de Recolección de datos

CUESTIONARIO

Estimado participante:

Agradeciendo de forma anticipada su colaboración en el presente estudio titulado: “**Gestión del talento humano y compromiso organizacional en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022**”. Para lo cual le solicitamos responder a las siguientes interrogantes y afirmaciones, marcando la alternativa que se adecue a su criterio

Variable 1	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Variable 2	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
VARIABLE 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO						
Dimensión 1: Integración						
1.	Con motivo de las convocatorias de personal, la MPA publica en su página web, portales de empleo, redes sociales u otro medio de comunicación.					
2.	Durante el proceso de selección en la MPA prima la imparcialidad y el criterio por competencias, ciñéndose al perfil del puesto diseñado.					
3.	Considera que el perfil del personal que labora en la MPA corresponde al puesto que ocupa.					
4.	Considera que el personal que labora en la MPA fue contratado tras superar un proceso de selección.					
Dimensión 2: Organización						
5.	El colaborador recibe un inducción y especificación de sus funciones en cuanto es incorporado a su puesto de trabajo.					
6.	Las funciones que cumple el personal están sujetas al MOF institucional.					
7.	El jefe inmediato evalúa el desempeño del personal a su cargo.					
Dimensión 3: Recompensas						
8.	El pago de remuneraciones se realiza de forma oportuna.					
9.	La remuneración que usted percibe es proporcional a su esfuerzo.					
10.	La MPA reconoce y paga las prestaciones sociales que le corresponden a sus colaboradores.					
11.	Cuando corresponde, la MPA lo reconoce en el cuadro de méritos o lo recompensa con bonos excepcionales.					
Dimensión 4: Desarrollo						
12.	Se realizan capacitaciones para la optimización del desempeño.					
13.	Su jefe inmediato tiene interés por potenciar sus fortalezas.					
14.	La MPA le brinda oportunidad de acceder al proceso de línea de carrera.					
15.	Siente que en la MPA valoran al personal innovador, con creatividad y pensamiento crítico.					
Dimensión 5: Retención						
16.	Las condiciones de trabajo son adecuadas en lo que respecta a la					

	salud y seguridad.						
17.	En la MPA se realizan capacitaciones sobre medidas para disminuir los factores de riesgo laboral.						
18.	La MPA demuestra interés porque el personal lleve una óptima calidad de vida personal y laboral.						
19.	El clima laboral en la MPA es agradable						
20.	La MPA promueve eventos de integración en ocasiones especiales o fechas coyunturales						
VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL							
Dimensión 1: Componente afectivo							
21.	Sentiría mucha felicidad si permaneciera durante el resto de mi vida profesional en esta entidad						
22.	Verdaderamente siento los problemas de la municipalidad como míos						
23.	No percibo un fuerte sentido de pertenencia hacia la municipalidad						
24.	No siento una unión emocional a la municipalidad						
25.	No siento que formo parte de una familia en la municipalidad						
26.	La municipalidad tiene un gran significado personal para mí						
Dimensión 2: Componente de Continuidad							
27.	Continuar laborando en la municipalidad refleja una necesidad y un deseo para mí						
28.	Para mí es complicado renunciar a la municipalidad ahora, aún si sentiría el deseo de hacerlo						
29.	Gran parte de mi vida resultaría afectada si tomará la decisión de dejar de laborar en la municipalidad						
30.	Siento que las opciones de trabajo son limitadas, si considerará dejar de laborar en la municipalidad						
31.	Si no hubiera puesto tanto de mí en la municipalidad, podría considerar trabajar en otra organización.						
32.	El desempleo a causa de la escasez de otras alternativas disponibles sería una consecuencia negativa si dejara de trabajar en la municipalidad.						
Dimensión 3: Componente Normativo							
33.	No siento obligación alguna por continuar trabajando en la municipalidad						
34.	Aun representará un beneficio para mí, siento que estaría mal dejar la municipalidad ahora						
35.	Sentiría culpa si dejo la municipalidad ahora						
36.	La municipalidad merece mi lealtad						
37.	No abandonaría la municipalidad ahora porque siento una obligación con mis compañeros de trabajo						
38.	Siento que le debo mucho a la municipalidad						

Anexo N°04: Formato de Validación de instrumento

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título del estudio: _____

Nombre del Juez Experto: _____

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación (SI – NO)	Corregir los siguientes ítems
1. Claridad	Los ítems se han elaborado utilizando un lenguaje adecuado		
2. Objetividad	Los ítems expresan aspectos observables		
3. Conveniencia	Los ítems son acordes al tema objeto de estudio		
4. Organización	En el cuestionario se aprecia una sintáctica y lógica		
5. Suficiencia	Los ítems del cuestionario consideran todos los indicadores en calidad y cantidad		
6. Intencionalidad	Los ítems del instrumento son adecuados para la medición de los indicadores de las variables		
7. Consistencia	Los ítems se basan en aspectos teóricos del tema objeto de estudio.		
8. Coherencia	Se aprecia una relación entre los ítems del cuestionario y los indicadores		
9. Estructura	El instrumento tiene una estructura que permite responde los ítems formulados		
10. Pertinencia	El cuestionario diseñado es oportuno y útil para el estudio		

III. OBSERVACIONES GENERALES

Nombre:

No. DNI:

Juicio de expertos N° 01

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr.: RAFAEL ARTURO LOPEZ LANDAURO

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de pregrado de la UCV, en la sede Lima Callao requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Gestión del talento humano y compromiso organizacional en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacioalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

NINOSKA ROSADO DIAZ.
DNI N°72169920

1.1 Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del Talento humano

Definición conceptual: Se refiere al conjunto de actividades ejecutadas para la integración, organización, recompensa, desarrolló, retención y evaluación de los colaboradores. Está a cargo de especialistas y administradores, dado que son quienes podrán proveer las habilidades y la competitividad para que se construyan los talentos dentro de la organización, mediante un proceso integrado que busca cuidar el capital humano, que es considerado la base del éxito de la empresa pues es el principal elemento del capital intelectual. **(Chiavenato, 2009, pág. 9)**

Definición operacional: Esta variable se medirá utilizando un cuestionario elaborado en base a 5 dimensiones, las cuales representan el proceso propuesto por Chiavenato para la gestión del personal **(2009, pág. 15)** sin considerar el último proceso. En total la sección correspondiente a esta variable está conformada por 20 ítems.

Para la variable 1 se trabajarán con 5 dimensiones, estas son la integración que se cuantificara con 2 indicadores, la dimensión organización que cuentan con 2 indicadores, la tercera son las recompensas que comprende 3 indicadores, la cuarta dimensión es el desarrollo el cual será medido con 3 indicadores y, finalmente la dimensión retención integrada por 3 indicadores.

Variable 2: Compromiso organizacional

Definición conceptual: Grado de identificación del colaborador para con la empresa y el deseo por participar de forma activa en la misma. Habitualmente, el compromiso es mayor en el personal con más tiempo de servicio, quienes trabajan con compañeros comprometidos y en aquellos han logrado desarrollarse en la compañía **(Davis & Newstrom, 2000)**. Por su parte, Meyer & Allen **(1991)** definieron al CO como la relación empresa – colaborador mediado por un estado psicológico, que incluso llegar a influir en la decisión de permanecer en la misma.

Definición operacional: Esta variable se medirá utilizando la escala Propuesta por Meyer & Allen **(1991)** quienes argumentan que el CO es un estado psíquico que tiene 3 componentes separables que reflejan el deseo, la necesidad y la obligación de

mantener el empleo en la empresa. Esta sección está conformada por un total de 18 ítems.

Esta variable comprende 3 dimensiones con un total de 10 indicadores, la primera dimensión componente afectivo que se medirá con 4 indicadores, la segunda el componente de continuidad con un total de 3 indicadores y, la última dimensión el componente normativo el cual será cuantificado con 3 indicadores.

En el caso de ambas variables la **escala de medición es de intervalo**, dado que su utilidad estadística radica en que permite asignar valores numéricos a mediciones arbitrarias como las opiniones, lo cual coincide con el objeto de esta investigación.

Anexo N°04: Formato de Validación de instrumento
INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título del estudio: "Gestión del talento humano y compromiso organizacional en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022"

Nombre del Juez Experto: **RAFAEL ARTURO LÓPEZ LANDAURO**

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación (SI – NO)	Corregir los siguientes ítems
1. Claridad	Los ítems se han elaborado utilizando un lenguaje adecuado	SI	
2. Objetividad	Los ítems expresan aspectos observables	SI	
3. Conveniencia	Los ítems son acordes al tema objeto de estudio	SI	
4. Organización	En el cuestionario se aprecia una sintáctica y lógica	SI	
5. Suficiencia	Los ítems del cuestionario consideran todos los indicadores en calidad y cantidad	SI	
6. Intencionalidad	Los ítems del instrumento son adecuados para la medición de los indicadores de las variables	SI	
7. Consistencia	Los ítems se basan en aspectos teóricos del tema objeto de estudio.	SI	
8. Coherencia	Se aprecia una relación entre los ítems del cuestionario y los indicadores	SI	
9. Estructura	El instrumento tiene una estructura que permite responde los ítems formulados	SI	
10. Pertinencia	El cuestionario diseñado es oportuno y útil para el estudio	SI	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Suficiencia Proba


 Nombre: **Rafael Arturo López Landauro**
 No. DNI: **08273208**
 CLAD: **32611**

Juicio de experto No 02

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr: LUIS DIOS

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de pregrado de la UCV, en la sede Lima Callao requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Gestión del talento humano y compromiso organizacional en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacioalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

NINOSKA ROSADO DIAZ.
DNI N°72169920

▲ 1.1 Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del Talento humano

Definición conceptual: Se refiere al conjunto de actividades ejecutadas para la integración, organización, recompensa, desarrolló, retención y evaluación de los colaboradores. Está a cargo de especialistas y administradores, dado que son quienes podrán proveer las habilidades y la competitividad para que se construyan los talentos dentro de la organización, mediante un proceso integrado que busca cuidar el capital humano, que es considerado la base del éxito de la empresa pues es el principal elemento del capital intelectual. **(Chiavenato, 2009, pág. 9)**

Definición operacional: Esta variable se medirá utilizando un cuestionario elaborado en base a 5 dimensiones, las cuales representan el proceso propuesto por Chiavenato para la gestión del personal **(2009, pág. 15)** sin considerar el último proceso. En total la sección correspondiente a esta variable está conformada por 20 ítems.

Para la variable 1 se trabajarán con 5 dimensiones, estas son la integración que se cuantificara con 2 indicadores, la dimensión organización que cuentan con 2 indicadores, la tercera son las recompensas que comprende 3 indicadores, la cuarta dimensión es el desarrollo el cual será medido con 3 indicadores y, finalmente la dimensión retención integrada por 3 indicadores.

Variable 2: Compromiso organizacional

Definición conceptual: Grado de identificación del colaborador para con la empresa y el deseo por participar de forma activa en la misma. Habitualmente, el compromiso es mayor en el personal con más tiempo de servicio, quienes trabajan con compañeros comprometidos y en aquellos han logrado desarrollarse en la compañía **(Davis & Newstrom, 2000)**. Por su parte, Meyer & Allen **(1991)** definieron al CO como la relación empresa – colaborador mediado por un estado psicológico, que incluso llegar a influir en la decisión de permanecer en la misma.

Definición operacional: Esta variable se medirá utilizando la escala Propuesta por Meyer & Allen **(1991)** quienes argumentan que el CO es un estado psíquico que tiene 3 componentes separables que reflejan el deseo, la necesidad y la obligación de

mantener el empleo en la empresa. Esta sección está conformada por un total de 18 ítems.

Esta variable comprende 3 dimensiones con un total de 10 indicadores, la primera dimensión componente afectivo que se medirá con 4 indicadores, la segunda el componente de continuidad con un total de 3 indicadores y, la última dimensión el componente normativo el cual será cuantificado con 3 indicadores.

En el caso de ambas variables la **escala de medición es de intervalo**, dado que su utilidad estadística radica en que permite asignar valores numéricos a mediciones arbitrarias como las opiniones, lo cual coincide con el objeto de esta investigación.

Anexo N°04: Formato de Validación de instrumento
INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título del estudio: Licenciado en Administración
Nombre del Juez Experto: Dios Zárate Luis Enrique

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación (SI – NO)	Corregir los siguientes ítems
1. Claridad	Los ítems se han elaborado utilizando un lenguaje adecuado	si	
2. Objetividad	Los ítems expresan aspectos observables	si	
3. Conveniencia	Los ítems son acordes al tema objeto de estudio	si	
4. Organización	En el cuestionario se aprecia una sintáctica y lógica	si	
5. Suficiencia	Los ítems del cuestionario consideran todos los indicadores en calidad y cantidad	si	
6. Intencionalidad	Los ítems del instrumento son adecuados para la medición de los indicadores de las variables	si	
7. Consistencia	Los ítems se basan en aspectos teóricos del tema objeto de estudio.	si	
8. Coherencia	Se aprecia una relación entre los ítems del cuestionario y los indicadores	si	
9. Estructura	El instrumento tiene una estructura que permite responde los ítems formulados	si	
10. Pertinencia	El cuestionario diseñado es oportuno y útil para el estudio	si	

III. OBSERVACIONES GENERALES



Nombre: Dios Zárate Luis Enrique
No. DNI: 07909441

Juicio de experto No 03

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dra.: Eliana Pérez

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de pregrado de la UCV, en la sede Lima Callao requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Gestión del talento humano y compromiso organizacional en los servidores de la Municipalidad de Abancay, 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

NINOSKA ROSADO DIAZ.
DNI N°72169920

Anexo N°04: Formato de Validación de instrumento
INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título del estudio: _____

Nombre del Juez Experto: _____

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación (SI – NO)	Corregir los siguientes ítems
1. Claridad	Los ítems se han elaborado utilizando un lenguaje adecuado	SI	
2. Objetividad	Los ítems expresan aspectos observables	SI	
3. Conveniencia	Los ítems son acordes al tema objeto de estudio	SI	
4. Organización	En el cuestionario se aprecia una sintáctica y lógica	SI	
5. Suficiencia	Los ítems del cuestionario consideran todos los indicadores en calidad y cantidad	SI	
6. Intencionalidad	Los ítems del instrumento son adecuados para la medición de los indicadores de las variables	SI	
7. Consistencia	Los ítems se basan en aspectos teóricos del tema objeto de estudio.	SI	
8. Coherencia	Se aprecia una relación entre los ítems del cuestionario y los indicadores	SI	
9. Estructura	El instrumento tiene una estructura que permite responde los ítems formulados	SI	
10. Pertinencia	El cuestionario diseñado es oportuno y útil para el estudio	SI	

III. OBSERVACIONES GENERALES



Nombre: Eliana Pérez Ruibal R.
 No. DNI: 15427987