



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional en la
Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORES:

Br. Chire Mamani, Darwin Manuel (orcid.org/0000-0002-1397-5830)

Br. Zarate Hilario, Lizbeth Jamilet (orcid.org/0000-0001-8416-2506)

ASESOR:

Mg. Infante Takey, Henry Ernesto (orcid.org/0000-0003-4798-3991)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Este logro no es solo mío, de hecho, es más tuyo que mío. Sí, así es, hablo de ti mamá, eres sin duda mi gran ejemplo a seguir, me has llenado de valores y fuerzas para luchar por todos y cada uno de mis sueños, me has apoyado y creído hasta en mis peores locuras y gracias a eso hoy puedo decir que no solo soy feliz, sino que además soy una persona de bien que tiene bastante claro lo que quiere en su vida. Nunca me cansaré de darte las gracias este y absolutamente todos mis logros son y serán siempre en tu honor.

Darwin Manuel

Dedico este trabajo principalmente a mi familia, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mi madre, por ser el pilar más importante, a mi padre porque fue una pieza principal ya me enseñó a ser fuerte cada día y a mis hermanas ya que son mi motor y motivo para seguir siendo mejor y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias de opiniones.

Lizbeth Jamilet

Agradecimiento

Agradecemos a Dios, por darnos la fortaleza y unión necesaria para culminar con esta meta tan anhelada.

A la Universidad César Vallejo, que nos apertura un camino para llevar a cabo el desarrollo de esta tesis para un avance en nuestra vida profesional.

A nuestro estimado asesor Mg. Henry Ernesto Infante Takey, quien con su paciencia y dedicación compartió sus conocimientos valiosos en investigación, que hicieron posible el desarrollo y culminación de este objetivo.

A la municipalidad distrital de Cayma, por brindarnos el apoyo necesario para hacer posible esta tesis y el logro de nuestra meta más importante de titulación.

Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variable y operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	46

Índice de tablas

Tabla 1 Frecuencia de Gestión del talento humano	19
Tabla 2 Nivel de enfoque en capacitaciones	20
Tabla 3 Nivel de enfoque en condición de riesgo laboral	21
Tabla 4 Nivel de enfoque en reconocimiento	22
Tabla 5 Nivel de enfoque en motivaciones	23
Tabla 6 Frecuencia de Compromiso organizacional	24
Tabla 7 Nivel de enfoque en integración emocional	25
Tabla 8 Nivel de enfoque en lealtad	26
Tabla 9 Nivel de enfoque en interés económico	27
Tabla 10 Nivel de enfoque en opciones	28
Tabla 11 Prueba de normalidad	29
Tabla 12 Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en la municipalidad distrital de Cayma	30
Tabla 13 Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en la municipalidad distrital de Cayma	31
Tabla 14 Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso continuo en la municipalidad distrital de Cayma	32
Tabla 15 Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la municipalidad distrital de Cayma	33

Índice de figuras

Figura 1 Distribución de frecuencias de la gestión del talento humano y sus dimensiones	19
Figura 2 Nivel de enfoque en capacitaciones	20
Figura 3 Nivel de enfoque en condición de riesgo laboral	21
Figura 4 Nivel de enfoque en reconocimiento	22
Figura 5 Nivel de enfoque en motivaciones	23
Figura 6 Distribución de frecuencias del compromiso organizacional y sus dimensiones	24
Figura 7 Nivel de enfoque en integración emocional	25
Figura 8 Nivel de enfoque en lealtad	26
Figura 9 Nivel de enfoque en interés económico	27
Figura 10 Nivel de enfoque en opciones	28

Resumen

El presente estudio se desarrolló en base al creciente problema de rotación de personal en el sector público. Por consiguiente, el objetivo general fue conocer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la municipalidad distrital en Cayma, Arequipa 2022. Para ello, la metodología fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transaccional, con un nivel descriptivo y correlacional, teniendo una población compuesta por 45 colaboradores de la municipalidad, con una muestra censal, en quienes se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, considerando 20 ítems para la gestión del talento humano cuya fiabilidad fue de 0.977 y 14 ítems para compromiso organizacional cuya fiabilidad fue de 0.962 superiores al parámetro de 0.800. Hallando como resultados principales la existencia de una relación significativa entre la gestión del talento humano y las dimensiones compromiso afectivo ($r=0.793$, $p=0.001$); compromiso normativo ($r=0.665$, $p=0.001$) y compromiso continuo ($r=0.717$, $p=0.004$). Concluyendo que, existe una relación significativa entre las variables, bajo un r de Pearson de 0.698 que indicó la existencia de una correlación alta y directa.

Palabras Clave: Gestión, Talento humano, Compromiso.

Abstract

This study will be developed based on a growing problem of staff turnover in the public sector. Therefore, the general objective was to know the relationship that exists between the management of human talent and the organizational commitment in the district municipality in Cayma, Arequipa 2022. For this, the methodology was of an applied type, quantitative approach, non-experimental design, of transactional cut, with a descriptive and correlational level, having a population composed of 45 employees of the municipality, with a census sample, in whom the survey technique and the questionnaire instrument were applied, considering 20 items for the management of human talent whose reliability was 0.977 and 14 articles for organizational commitment whose reliability was 0.962 higher than the parameter of 0.800. Finding as main results the existence of a significant relationship between the management of human talent and the affective commitment dimensions ($r=0.793$, $p=0.001$); normative commitment ($r= 0.665$, $p=0.001$) and continuous commitment ($r= 0.717$, $p=0.004$). Concluding that there is a significant relationship between the variables, under a Pearson's r of 0.698, which indicates the existence of a high and direct correlation.

Keywords: Management, Human talent, Commitment.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, tras los efectos suscitados por la pandemia suscitada por el COVID-19, han surgido alteraciones en el mundo laboral, principalmente en la revalorización del talento humano, que hoy en día ya es considerado como el centro estratégico de las entidades, ya que, el éxito organizacional depende en demasía del desarrollo de su personal (Ulrich, 2021).

Bajo dicho contexto, considerando que a nivel internacional se ha visualizado como uno de los importantes problemas en la gestión del talento humano la mínima existencia de comunicación dentro de las entidades (Castro et al., 2020), al percibir una excesiva rotación de personal que ha incrementado al 60% en los últimos años, dentro de la cual el 27% de los colaboradores fueron retirados de forma no voluntaria, ha surgido una mayor inestabilidad laboral y un ambiente hostil en diversas entidades, que afectó a gran parte de los clientes en insatisfacción y desconfianza, originando con ello la necesidad de ahondar en el compromiso organizacional latente en el nuevo contexto social, en vista del auge de falencias en las actuales condiciones laborales en el mundo empresarial (Adecco, 2019).

Por ello, a nivel nacional, teniendo en cuenta que Perú resulta siendo uno de los países con mayores falencias en el manejo del talento humano, se ha percibido que este resulta siendo el que posee un mayor nivel de rotación de personal voluntaria a nivel de Latinoamérica al 20% especialmente en el sector público, principalmente por la carencia de flexibilidad laboral, y carencias en el desarrollo de una línea de carrera (América Economía, 2020), que conllevan a un impacto negativo en el compromiso de los trabajadores, lo cual, impacta en la productividad empresarial, siendo así, que en vista del surgimiento de nuevas necesidades en el talento humano en el nuevo contexto social post pandemia, se requiere una intervención entre los lazos empresa trabajador, por lo que, se requiere realzar la importancia del colaborador más allá de su concepción como un simple recurso, para afrontar las nuevas exigencias y necesidades del talento humano considerando el contexto en el que se vive actualmente (Rodríguez et al., 2020).

Por lo tanto, a nivel local, resaltando el paradigma existente en la importancia del personal en el sector público, se abordó como objeto de estudio la municipalidad distrital de Cayma, en la cual, se ha percibido un creciente problema en la manera en la que se gestionan las nuevas exigencias del talento humano, principalmente vinculadas al anhelo de desarrollo laboral, y seguridad económica y laboral, por lo que, al denotar la falta de una adecuada comunicación proactiva entre jefe y subordinados en la entidad se ha percibido un auge en la rotación de personal voluntaria, por lo que, se requiere establecer un mayor conocimiento con respecto al compromiso organizacional existente y conocer la forma en la cual este repercute en la gestión del talento humano, para profundizar en la causa raíz de la problemática existente y hallar una alternativa de solución.

Por ello, el problema general del estudio es ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2022? Siendo los problemas específicos ¿Cuál es el nivel de gestión de talento humano en la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2022? ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2022? ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2022? ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2022? ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el compromiso continuo en la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2022?

Por consiguiente, el presente estudio en base a la metodología de Hernández y Mendoza (2018) se justifica teóricamente por el aporte de conocimientos referente al compromiso organizacional y la gestión del talento humano en el sector público. Existiendo justificación práctica por el aporte de una solución con respecto al conocimiento del compromiso organizacional existente en la municipalidad distrital para la determinación de la incidencia que este posee en la actual gestión del talento humano de la misma y con ello establecer alternativas de solución que mejoren la situación actual de la entidad. Asimismo, se posee justificación metodológica por el aporte de instrumentos

válidos y fiables que permitan realizar una pertinente comprobación de las variables de estudio en el sector público.

Por consiguiente, el objetivo general del estudio es conocer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2022. Por lo tanto, los objetivos específicos son (1) establecer el nivel de gestión de talento humano en la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2022; (2) identificar el nivel de compromiso organizacional en la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2022; (3) determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2022; (4) determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2022; (5) determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso continuo en la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2022.

Bajo dicha perspectiva, la hipótesis general del estudio es existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Teniendo en cuenta que, por medio del análisis de investigaciones preliminares, como revista y repositorios, se estimaron las aportaciones más distinguidas relacionados a la presente indagación, las cuales, permitieron tener un soporte base para el propósito del estudio, siendo así que, a nivel internacional, se consideró los aportes científicos que se enuncian seguidamente.

Para Chitra y Christopher (2022) con el artículo: “Una revisión crítica sobre las estrategias de gestión del talento y el compromiso organizacional”. El objetivo de este estudio fue establecer un marco conceptual de los factores que afectan la gestión del talento en las entidades pertenecientes al sector tanto privado como público de la ciudad de Chennai en el país de la India. La metodología considerada en la indagación fue de nivel descriptivo, con enfoque no experimental, transaccional. Siendo la muestra censal. Aplico la técnica de la entrevista. Concluyendo que, esta investigación es esencial para que la academia y los gerentes desarrollen la gestión del talento, aumenten la visibilidad del talento y desarrollen estrategias para satisfacer las necesidades de la competitividad de la organización.

Dahiya y Rath (2021) en el artículo: “Gestión del talento y su impacto en el compromiso organizacional y la intención de rotación: una revisión de la literatura”. Propuso como propósito esclarecer cómo incide la gestión del talento y su impacto en el compromiso laboral y la intención de rotación en empresas privadas de la ciudad de Hyderabad, en el país de la India. Esta revisión sistemática contiene un análisis minucioso de diversos comentarios de la gestión del talento como concepción, asimismo, estudia distintos componentes de la gestión del talento. La metodología usada fue de enfoque no experimental, de nivel descriptivo. La muestra fue censal. Llegaron a concluir, que se requiere que las organizaciones sean más innovadoras y dinámicas en su enfoque de Gestión del Talento. De esta manera, aceptaron que la indagación sobre TM no brinda medios convenientes de gestión de talentos a las organizaciones para conseguir sus habilidades positivas de gestión de talentos.

Dayeh y Farmanesh (2021) en el artículo “El vínculo entre el compromiso laboral, la gestión del talento y la intención de rotación: un modelo de mediación moderada”. El propósito fue evaluar un modelo para el análisis de procesos de TM y su vinculación con diferentes empleados y organizacionales y las intenciones de rotación en empresas del sector bancario en Jordania en la isla de Chipre de la región del Medio Oriente. La metodología estimada fue descriptiva de corte transversal, de enfoque no experimental. La indagación favorece a la literatura del tema proveyendo un modelo apropiado para manifestar el vínculo de TM y una serie de efectos organizacionales y de colaboradores. De ello concluyeron que los gerentes de banco pueden beneficiarse al comprender e involucrar destrezas de TM dentro de sus compañías para acrecentar aún más los progresos de la entidad y considerar a sus colaboradores de acuerdo a las tendencias nuevas de HRM.

Hussain et al. (2021) con el artículo “El papel mediador del compromiso de los empleados entre el talento Prácticas de gestión y compromiso organizacional”. Tuvo como objetivo esclarecer el papel mediador del compromiso del personal entre el compromiso organizacional y la gestión del talento humano en el sector de Banca Privada de Khyber Pakhtunkhwa de Pakistán. Planteó una investigación de corte transversal y enfoque cuantitativo, con un nivel que fue correlacional y descriptivo. Aplicaron el instrumento del cuestionario y como técnica la encuesta. Considero una muestra de 341 empleados seleccionados como gerentes y funcionarios. Se manejaron instrumentos adoptados validados últimamente e idóneos para las mediciones. Concluyendo que coexiste una vinculación directa significativa entre ambas variables, en tanto que el compromiso del trabajador fue en parte intervenido fundamentalmente en el enlace entre los ensayos de MT y el compromiso de la organización. Consecutivamente, si los ensayos de TM se cuidan y acomodan apropiadamente, impactara en la renovación del compromiso de la entidad y de los empleados entre diferentes clasificaciones de colaboradores.

Vidotto (2021) con el artículo “En la actualidad, el fenómeno de las renuncias, ya sean individuales o masivas, tiende a manifestarse con mucha más frecuencia que en el pasado, época en la que se preferían los empleos

permanentes y la estabilidad”. La presente indagación tiene como finalidad evaluar una posible solución al caso en el proceso de Retención de Empleados, encaminado a reducir la rotación laboral y detener al personal estratégico en el mundo corporativo privado de Padua, de Italia. En cuanto a la metodología abarcada fue de corte transversal, de nivel descriptivo, de diseño no experimental. Tuvo una muestra censal, aplicó a la encuesta como técnica. Concluyendo que, la retención es un mecanismo efectivo, no una necesidad ocasional, sino una necesidad constante a ser satisfecha para todas las organizaciones empresariales.

Teniendo en cuenta que, para los estudios referentes a la investigación, han sido valoradas diferentes revistas y tesis, por ello, posteriormente de una pormenorizada exploración se analizaron acerca de las aportaciones más importantes afines; que servirán de base para la intención de la indagación. Entonces, a nivel nacional se consideraron las contribuciones científicas de trascendencia que inmediatamente se manifiestan.

Para, Cieza y Jara (2021) con la investigación “Compromiso organizacional y gestión del talento humano de los colaboradores en el concejo de San Marcos”. Siendo el objetivo, esclarecer la vinculación entre ambas variables en los colaboradores de dicha entidad de Cajamarca, Perú. La metodología usada fue de nivel descriptivo, tipo aplicada y correlacional, transversal. De esta manera, la muestra fue de 150 colaboradores, considerando la aplicación del cuestionario como instrumento y como técnica la encuesta. Concluyendo que, existe una vinculación significativa estadísticamente, la cual, es alta y directa entre ambas variables, bajo un Rho de Spearman de 0.394, por lo que, la adición de estrategias evocadas a la gestión del talento humano, incrementa el compromiso.

Considerando a Del Aguila (2021) con la investigación “Gestión del talento humano en el compromiso organizacional del Poder Judicial, 2020”. Propuso como objetivo conocer la vinculación entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral en el poder judicial de Lima, Perú. Por consiguiente, desarrolló un estudio de método hipotético deductivo, tipo básico y transaccional, de nivel correlacional causal, cuantitativo, abordando una muestra de 132

colaboradores, aplicando la técnica de la encuesta y el instrumento como cuestionario. Los resultados evidenciaron que un 16.7% percibe a la forma de gestionar al talento humano como inadecuada, 21.2% como adecuado, existiendo un compromiso organizacional alto solo al 28.8%. Otorgando con ello como conclusión, que existe incidencia significativa entre las variables, bajo una significancia inferior al p valor de 0.05, con un valor Wald de 38.824 > 4.

Chávez (2020) con la indagación “Gestión de talento humano y compromiso organizacional en Panafoods SAC, Ancash”. Propuso como objetivo establecer la incidencia entre ambas variables Panafoods en Ancash, Perú. Para ello, la indagación fue cuantitativa, de tipo no experimental transversal, abordando un alcance correlacional y descriptivo, con una muestra de 56 colaboradores, en quienes empleó la encuesta. Concluyendo que, hay una incidencia directa, significativa y considerable entre ambas variables bajo un Rho de Spearman de 0.891.

Según Gonzáles (2018) con la tesis “Relación entre el compromiso organizacional y la gestión del talento humano del personal del centro de salud San Pedro de Piura “. El estudio tuvo de propósito determinar la vinculación entre ambas variables en Piura, Perú. Por lo tanto, la investigación fue de método deductivo-hipotético, de nivel correlacional, de diseño no experimental. Con un universo y una muestra conformada por 50 empleados, en quienes aplicó un cuestionario en escala Likert, bajo la técnica de la encuesta. De ello concluye que, no existe ninguna vinculación entre ambas variables, al hallar un Rho de Spearman de 0.114 y una significancia superior al p valor de 0.05.

De acuerdo con Céspedes (2018) con la indagación “Compromiso organizacional y gestión del talento humano en el Concejo Distrital de Santa María del Valle”. El objetivo fue analizar la incidencia que existe entre ambas variables en la entidad objeto de estudio. Por lo que, fue un estudio no experimental, descriptivo-correlacional, transaccional. Contando con un universo de 82 empleados y una muestra de 44, en base a un muestreo no probabilístico. Se utilizó el cuestionario como instrumento y la encuesta como técnica. Por lo que, llegó a concluir que, coexiste una correspondencia significativa y

proporcional de forma directa entre ambas variables, con un Rho de Spearman de 0.883 y una significancia inferior al p valor de 0.01.

Referente a las definiciones relativas con las variables de indagación y sus correspondientes dimensiones se tiene la aportación de autores de relevancia concernientes a la investigación y que valdrá de apoyo para poder continuar con la indagación, distinguiéndose entre ellos el autor base y de respaldo en la actual tesis.

Así pues, la teoría de indagación se situó en el talento humano, siendo Carranza et al. (2022) quien la concibe como la coordinación, planeación, desarrollo, organización, y control de técnicas que son idóneas para promover una productividad insuperable del usuario interno, con el propósito de conseguir los metas particulares vinculados de modo indirecto o directo a los de la compañía para los que trabajan.

De modo que, la Gestión del Talento Humano, acorde a Pantouvakis y Karakasnaki (2017) en consideración de la significativa contribución que ocasiona a la organización, se aborda como una área muy importante, por ello, se juzga que es una forma de administrar, debido a que, se apoya en la cultura organizacional, orientándose en componentes como el contexto ambiental, los procesos tanto internos como externos y la tecnología empleada.

Desde otra perspectiva, Ferreiro-Seoane et al. (2018) sustentan que el talento humano se consigna como un enfoque de tipo estratégico, el cual, posee el propósito de provocar al máximo la instauración de importe para la compañía, a través, de una agrupación de operaciones concernientes a la planificación del nivel de capacidades, habilidades y conocimientos que admitan incrementar la capacidad para competir en el ambiente real y venidero.

Para Nadal et al. (2014) definen a la gestión del talento humano aquella que se enfoca en el cargo de los individuos como un recurso que permita alcanzar propósitos organizacionales, por lo que admite determinar la calidad de una intervención activa, implicando con ello al compromiso del personal en la producción de la corporación. En cambio, desde el punto de vista humanista Rodríguez (2009) la considera un enfoque estratégico que estimula la

generación de cuantía, por medio de operaciones encaminadas a estímulos que causen un excelente nivel de aptitudes y conocimientos en la consecución de los efectos, para enfrentar diversos ámbitos.

Por consiguiente, la primera dimensión acorde a Rodríguez (2009) es la gestión interna, que trata sobre toda la conformación del personal, agenciando recursos de carácter cognitivo que involucren progresos en el nivel de productividad de la corporación.

En la dimensión interna se plantea todo lo referente a la composición del personal, es decir, habilidades, conocimientos, actitudes y motivaciones; que se tornan en indicadores de la forma de conducir el recurso humano en toda entidad (Ulrich, 2021).

La dimensión interna se relaciona con toda la composición del personal, esto son actitudes, conocimientos y habilidades, estos parámetros indican la manera en la que se gestionan los recursos humanos en una compañía (Castro et al., 2020).

La segunda dimensión que Veloz et al. (2020) abarca dentro de la gestión del talento humano, es la externa, que se centraliza en los integrantes del contexto que llegan a intervenir en el desarrollo, la elección y periodo de continuidad de los trabajadores en una entidad, por lo tanto, está evalúa diversos factores que repercuten en el ambiente laboral.

La dimensión externa, se consigna como todo lo que rodea el entorno laboral, centrándose en la permanencia, desarrollo y selección de los individuos en una entidad (Chiavenato, 2017)

En consecuencia, se debe examinar la variable Compromiso organizacional que según Psicore (2017) es la preocupación del recurso humano por parte de la corporación y correspondientemente; asimismo, es el valor en que un participante se identifica con la empresa y anhela seguir cooperando decisivamente en ella; que muestra una posibilidad que el empleado y la compañía anhelan alcanzar en su reciprocidad.

Posteriormente, Martínez et al. (2018) expresa que el Compromiso organizacional es transcendental y que solicita que el colaborador tenga aprobación y se compenetración con los propósitos, sentido de colaboración en las carencias de la asociación y sentido de integridad hacia la compañía. En lo que concierne a sus dimensiones, Chauhan et al. (2022) plantea como primera dimensión al compromiso afectivo quien sustenta que es un vínculo humanitario que los trabajadores descubren con relación a la corporación, diferente por su identificación e implicación con la empresa, también, por la pretensión de apoyarse en ella. Cabe presentar que esta dimensión es la que mayor interés recibe por los investigadores.

Para Nguyen et al. (2020) afirman que el Compromiso Organizacional se centra en la contribución activa hacia el alcance de metas organizacionales. Por lo general, el compromiso va más allá de la satisfacción, centrándose en la estabilidad, la cual, suele denotarse influenciada por los acontecimientos cotidianos. Por consiguiente, es una variable que considera como primera dimensión al compromiso afectivo, que viene a ser la aceptación e interiorización de los valores y las metas que tiene el colaborador de su corporación.

De esta manera, Psicore (2017) considera tres dimensiones siendo la primera dimensión el Compromiso afectivo, que se transfiere cuando los colaboradores se corresponden con la asociación debido a que les permite trabajar en esta. Simultáneamente, se identifican con la filosofía y la ética de la corporación. De esta manera, según Yalçın et al. (2021) como segunda dimensión propone el compromiso continuo es cuando los recursos humanos precisan seguir trabajando para la asociación por algún interés o inversión. Asumiendo como, la tercera dimensión el compromiso normativo, es cuando los participantes valoran a la empresa y consideran que deben ser íntegros con ella.

Para Olivares et al. (2012) el compromiso afectivo, se establece cuando los vínculos emocionales que los individuos crean con la corporación nacen en el cumplimiento de sus necesidades, lo cual favorece a que estos individuos tengan estabilidad en la entidad. Conjuntamente, la segunda dimensión según Afshari et al. (2020) es el compromiso el mismo que indica el reconocimiento del hombre, relacionado a los costes (financieros, psicológicos, físicos) y las insuficientes

posibilidades de hallar otro cargo, si resolviera retirarse de la corporación. Siendo la otra dimensión el compromiso normativo, que se vincula a la creencia de lealtad hacia la entidad, desde de una perspectiva moral, en torno a una retribución otorgada al recibir ciertos beneficios.

Siendo la segunda dimensión el compromiso de continuidad según Torres y Díaz (2012) expresan que se consigue fomentar como respuesta de cualquier acción o evento que acreciente el compromiso organizacional. Y como tercera dimensión examina al Compromiso Organizacional, siendo, de naturaleza emocional que se centra en la experiencia del empleado y la necesidad de continuar en la corporación.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

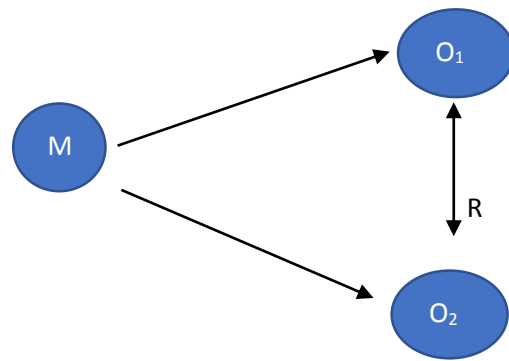
3.1.1 Tipo de investigación

El presente indagación fue de tipo aplicada, al enfocarse en el beneficio de los discernimientos efectivos para solucionar un problema real de una entidad (Hernández y Mendoza, 2018). Por consiguiente, se aplicó los conocimientos referentes a la Gestión del Talento Humano, para resolver el actual problema de Compromiso Organizacional en el municipio de Cayma. El enfoque fue cuantitativo, ya que, se intentó dilucidar las presunciones por medio de métodos estadísticos (Ñaupas et al., 2018). A este respecto, se compiló la data de modo secuencial, precisa y concisa para su pertinente análisis cuantificable, mediante, la estadística descriptiva e inferencial.

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño de la indagación fue no experimental, porque, se procura prestar atención al comportamiento de las variables en un estado inalterado (Abu-Taieh et al., 2019). En este aspecto, no se intervino en las variables de estudio, examinando con ello, un corte transversal, por la compilación de data en un mismo lapso de tiempo menor a 1 año.

El nivel fue descriptivo, debido a que, se centralizó en pormenorizar el fenómeno en el que se intenta profundizar, asimismo, fue correlacional porque buscó analizar la correlación entre 2 variables (Brushan y Alok, 2018). Además, se describió el comportamiento y la relación existente entre las variables de Gestión del Talento Humano, para resolver el actual problema de Compromiso Organizacional en el concejo de Cayma. En consecuencia, el esbozo de la presente investigación se concibe de forma gráfica que a continuación se detalla.



Dónde:

M : Muestra

V1: Gestión del Talento Humano

R : Relación entre variables

V2: Compromiso Organizacional

3.2 Variable y operacionalización

Variable 1: Gestión del Talento Humano

Definición conceptual

Según Chiavenato (2017) la gestión del talento humano es una variable que se enfoca en la dirección estratégica de personal, con el objeto de optimizar la creación de valor para la entidad, mediante un conjunto de tácticas enfocadas en desarrollar capacidades, conocimientos y habilidades para obtener resultados competitivos en un determinado entorno tanto actual como futuro.

Definición operacional

La Gestión del Talento Humano se medirá por medio de la técnica de encuesta, y por intermedio del instrumento del cuestionario en escala de Likert, para ello se planteará cinco alternativas mediante las dimensiones, con sus concernientes indicadores.

Dimensiones: Interna y externa

Indicadores: Conocimientos, habilidades, motivaciones, capacitaciones, actitudes, Condición de riesgo laboral, perspectiva de desarrollo profesional, clima laboral, Reconocimiento, Estimulación.

Escala: La investigación será de escala ordinal, por medio de Likert.

Variable 2: Compromiso Organizacional

Definición conceptual

Robbins y Judge (2013), conciben al compromiso organizacional como una cualidad hacia el trabajo, que se incrementa en el transcurso del tiempo el desarrollo de socialización. La trascendencia de su indagación reside en la influencia que esta cualidad genera sobre el comportamiento del factor humano en una organización.

Definición operacional

El Compromiso Organizacional se calculará mediante la técnica de encuesta, y por medio del cuestionario como instrumento en escala de Likert, para ello se planteará cinco alternativas mediante las dimensiones, con sus pertinentes indicadores.

Dimensiones: Compromiso continuo, compromiso normativo y compromiso afectivo.

Indicadores: Obligación personal de permanencia, Integración emocional, Lealtad, Sentimiento de permanencia, Opciones, Interés económico, Permanencia.

Escala: La indagación fue de escala ordinal por medio de Likert.

Por ello, cabe resaltar que la operacionalización de variables se encuentra ubicada en el Anexo 1.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población se comprende como una agrupación de objetos o individuos que ostentan las peculiaridades que intentan ilustrarse (Toledo, 2016). En consecuencia, teniendo en cuenta que se tiene una población finita, abarcó a los 45 empleados de la entidad objeto de estudio.

Criterios de inclusión

Se consideró al registro de los colaboradores del Concejo de Cayma, en el presente año.

Criterios de exclusión

No se tomó en atención a las jefaturas del Municipio Distrital de Cayma.

3.3.2 Muestra

La muestra se puntualiza como un subconjunto de una población, cuya magnitud debe ser peculiar para la producción de resultados relevantes (Arias et al., 2016). En consecuencia, la muestra fue censal, en vista de que, se consideró a la integridad del universo.

3.3.3 Muestreo

El muestreo es un proceso, mediante el cual se elige a los individuos de investigación (Alperin y Skorupka, 2014). Sin embargo, considerando que la muestra fue censal, no existe muestreo.

La unidad de análisis fueron cada uno de los empleados del Consejo Distrital de Cayma, de Arequipa.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Las técnicas de indagación se conciben como un método que se desarrollan para compilar la data conforme al método científico, con la intención de recabar conocimientos asociados a un explícito fenómeno de interés (Hernandez y Duana, 2020). En consecuencia, la técnica empleada fue la encuesta al pretender conseguir referencia concisa y precisa acerca de las respectivas variables de interés.

Instrumentos

Los instrumentos son herramientas que permiten recopilar información para la inferencia en el objeto de estudio (Mendez, 2018). Por consiguiente, el instrumento a abordar fue el cuestionario en escala Likert, constituido por un conjunto de preguntas estandarizadas, con interrogatorios cerrados, de 20 ítems para gestión del talento humano y 14 ítems para compromiso organizacional (Anexo 2).

Validez

La validez, es una evaluación cualitativa, que precisa la medida en que una pregunta permite calcular con exactitud, firmeza y claridad a una determinada variable, por medio del juicio de expertos (José Ventura-León y Caycho-Rodríguez, 2017). En consecuencia, la validez de los cuestionarios se midió recurriendo al juicio de 3 expertos (Anexo 3).

Confiabilidad

La confiabilidad, es una exploración cuantitativa, que concreta la magnitud en que un concluyente instrumento consigue alcanzar de manera organizada los idénticos resultados en una determinada unidad de análisis parecido en momentos reiterados (Villasís-Keever et al., 2018). Por lo tanto, la fiabilidad se halló, a través, de una prueba piloto en una corporación afín a 15 empleados externos, con lo cual, se halló el alfa de Cronbach para gestión del talento humano de 0.977 y para compromiso organizacional de

0.962, los cuales, acorde a la teoría de George y Mallery (2003) resultaron siendo instrumentos excelentes para la medición de las variables (Anexo 4).

3.5 Procedimientos

La investigación se inició con la obtención de la autorización de la municipalidad distrital de Cayma para realizar la indagación, luego se elaboraron los instrumentos de la indagación, los mismos que, se validaron por medio del juicio de 3 expertos, ejecutando después una prueba piloto para determinar la confiabilidad de los instrumentos, por medio, del Alfa de Cronbach, después de ello, se procedió a transferir las preguntas a Forms, comenzando con la ejecución de los cuestionarios en la muestra determinada, en consecuencia, una vez finiquitada la recolección de la información, se exportó los resultados en Microsoft Excel, procediendo a trasladarlos al SPSS V.26 para su pertinente exploración inferencial y diferencial.

3.6 Método de análisis de datos

El análisis de datos, consideró la estadística tanto descriptiva como inferencial, partiendo de la compilación de información en Google Forms, la cual, se exportó a Microsoft Excel y luego fue importada al software estadístico SPSS V.26, iniciando con la estadística descriptiva, mediante los baremos, que fomentaron la identificación del comportamiento de las variables Gestión del Talento Humano y compromiso organizacional con sus concernientes dimensiones, continuando con un análisis estadístico inferencial, donde se desarrolló la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, al tener una muestra inferior a 50, estableciendo la existencia de una distribución normal, con lo que, se realizó la prueba de R de Pearson para aclarar las suposiciones.

3.7 Aspectos éticos

El presente estudio se desarrolló conforme a lo determinado en los lineamientos y el código de ética de la Universidad César Vallejo, obedeciendo al mismo tiempo las normas APA 7ma edición, avalando la

peculiaridad de la indagación por medio del manejo del aplicativo de TURNITIN.

De esta manera, confirmando claridad en la consecución de información, se consiguió una carta de autorización de la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa (Anexo 5), cumpliendo en ello con los principios establecidos por el Código Nacional de La Integridad Científica (2019) abordando el principio de no maleficencia al no imponer a ninguno de los copartícipes en la indagación, aplicando el principio de beneficencia con el propósito de no ocasionar variaciones en los resultados y proporcionar alternativas solución que optimicen la vinculación entre los empleados y la municipalidad, por medio del empleo de instrumentos no invasivos que no ocasionen perjuicio alguno a la integridad del concejo objeto de estudio.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Objetivo específico 1.

Establecer el nivel de gestión de talento humano en la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2022.

Tabla 1
Frecuencia de Gestión del talento humano

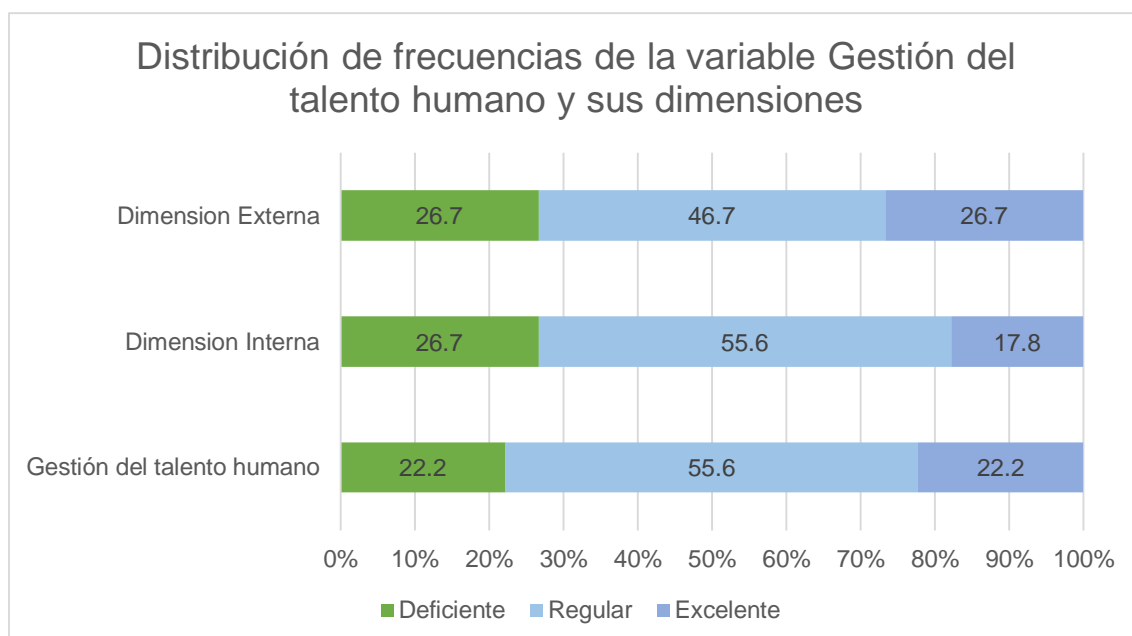
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	10	22.2%	22.2%
Regular	25	55.6%	77.8%
Excelente	10	22.2%	100.0%
Total	45	100.0%	

Nota: SPSS V.26

En base a los resultados obtenidos en la Tabla 1, el 55.6% de los trabajadores enuncia que la gestión del talento humano es regular, mientras que el 22.2% manifiesta que es deficiente y el 22.2% percibe que es excelente.

Figura 1

Distribución de frecuencias de la gestión del talento humano y sus dimensiones



Nota: SPSS V.26

Por lo tanto, para una mayor profundización en el surgimiento de los niveles de la variable Gestión del talento humano y sus respectivas dimensiones,

se consideró como información relevante del cuestionario lo que se muestra a continuación.

Enfoque en capacitaciones

Tabla 2

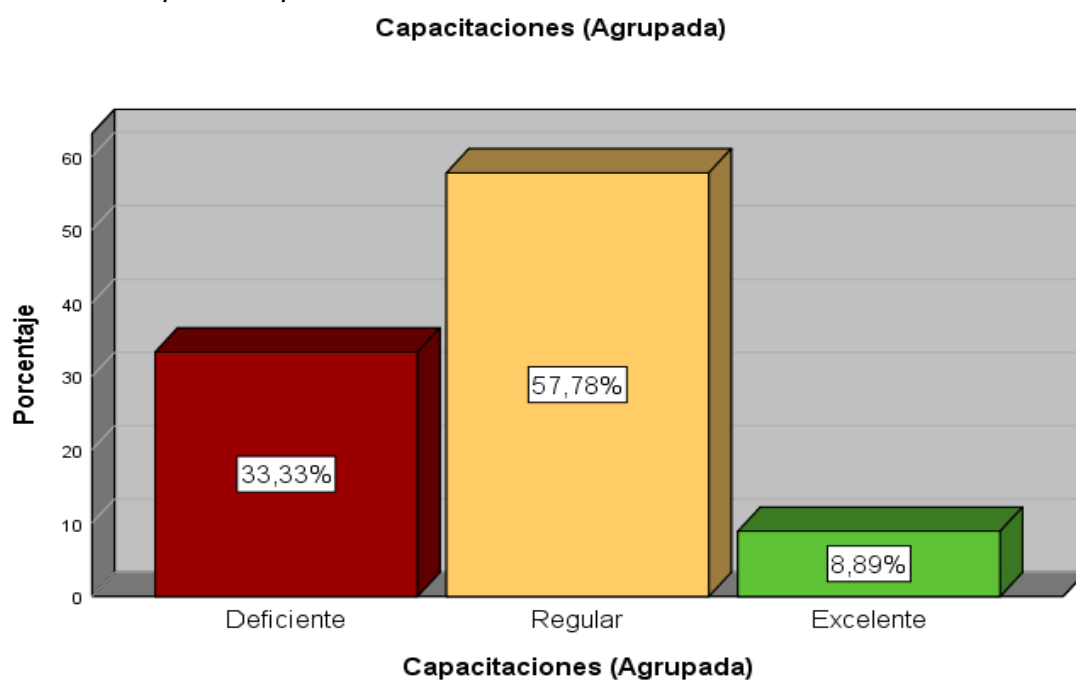
Nivel de enfoque en capacitaciones

		Capacitaciones			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	15	33,3	33,3	33,3
	Regular	26	57,8	57,8	91,1
	Excelente	4	8,9	8,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota: SPSS V.26

Figura 2

Nivel de enfoque en capacitaciones



Nota: SPSS V.26

Al pretender conocer si en la Municipalidad distrital de Cayma se desarrolla el enfoque en las capacitaciones para mejorar las habilidades del personal, se realizó el cuestionario respectivo, en el cual, los resultados reflejaron que el 57.78% de los empleados considera que es de nivel regular, siendo deficiente al 33.33%, evidenciando solo el 8.89% que es excelente.

Enfoque en condición de riesgo laboral

Tabla 3

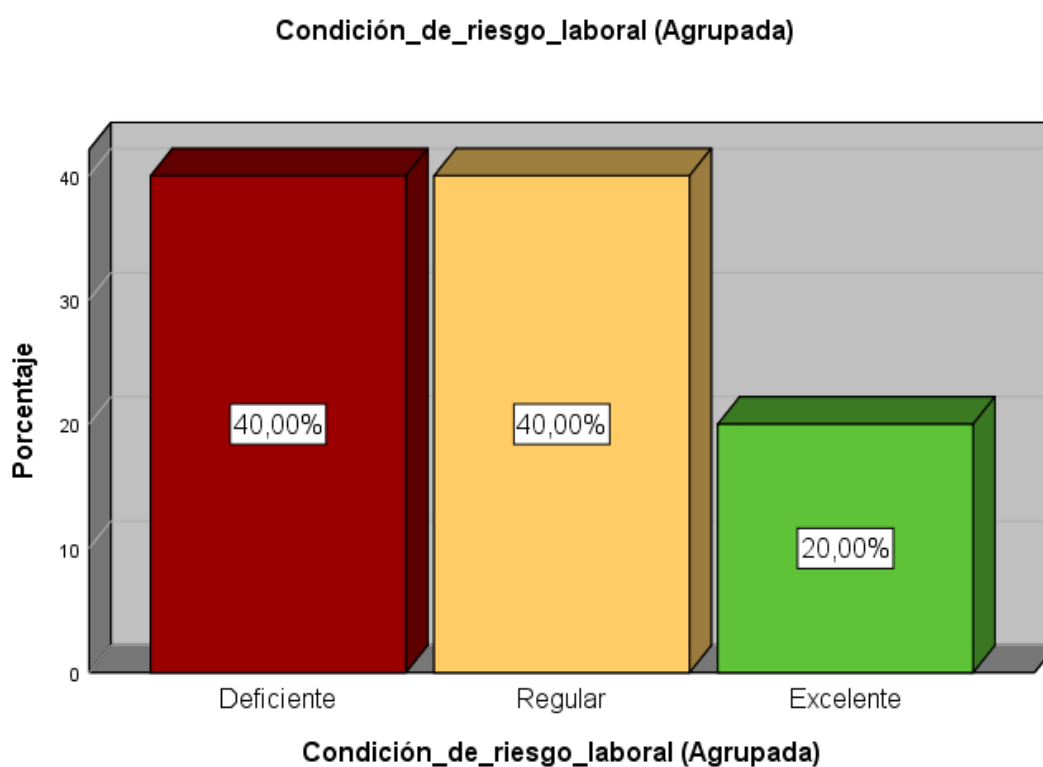
Nivel de enfoque en condición de riesgo laboral

		Condición de riesgo laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	18	40,0	40,0	40,0
	Regular	18	40,0	40,0	80,0
	Excelente	9	20,0	20,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota: SPSS V.26

Figura 3

Nivel de enfoque en condición de riesgo laboral



Nota: SPSS V.26

Al pretender conocer si en la Municipalidad distrital de Cayma se desarrolla el enfoque en las condiciones de riesgo laboral vinculadas a la estabilidad laboral, se realizó el cuestionario respectivo, en el cual, los resultados reflejaron que el 40.00% de la muestra de estudio consideró que es de nivel regular, siendo deficiente al 40.00%, evidenciando solo el 20.00% que es excelente.

Enfoque en reconocimiento

Tabla 4

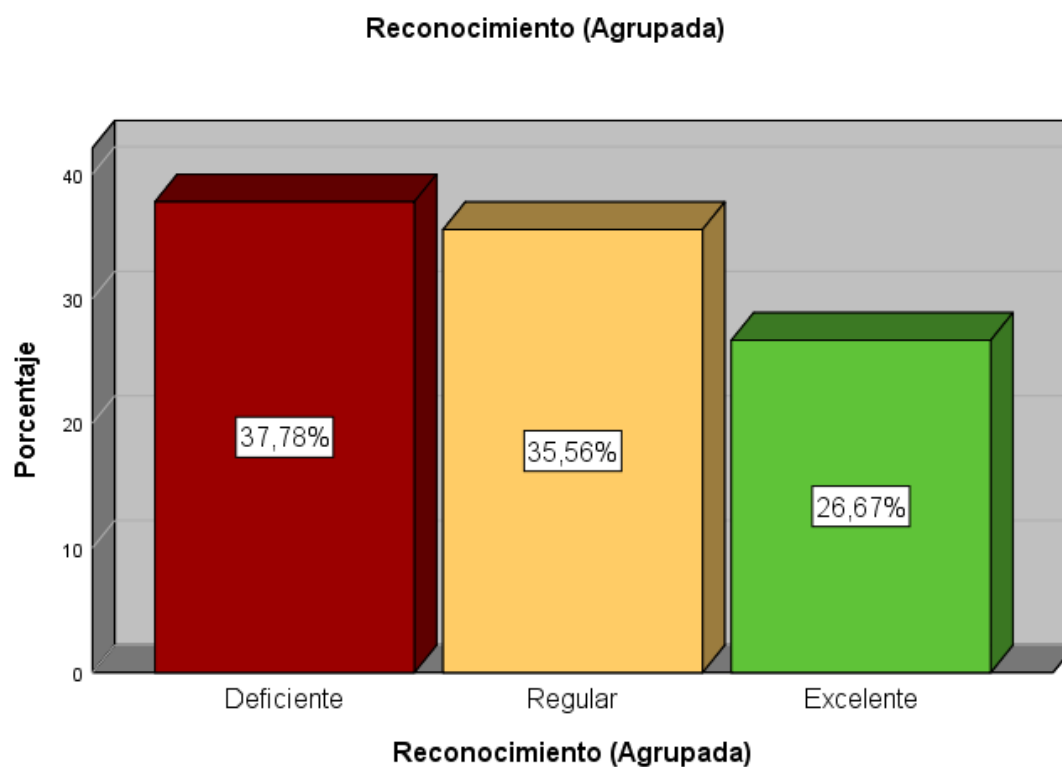
Nivel de enfoque en reconocimiento

		Reconocimiento		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido		Frecuencia	Porcentaje		
	Deficiente	17	37,8	37,8	37,8
	Regular	16	35,6	35,6	73,3
	Excelente	12	26,7	26,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota: SPSS V.26

Figura 4

Nivel de enfoque en reconocimiento



Nota: SPSS V.26

Al pretender conocer si en la Municipalidad distrital de Cayma se desarrolla el enfoque en el reconocimiento del personal y su labor, se realizó el cuestionario respectivo, en el cual, los resultados reflejaron que el 37,87% de los colaboradores considera que es de nivel deficiente, siendo regular al 35,56%, evidenciando solo el 26,67% que es excelente.

Enfoque en motivaciones

Tabla 5

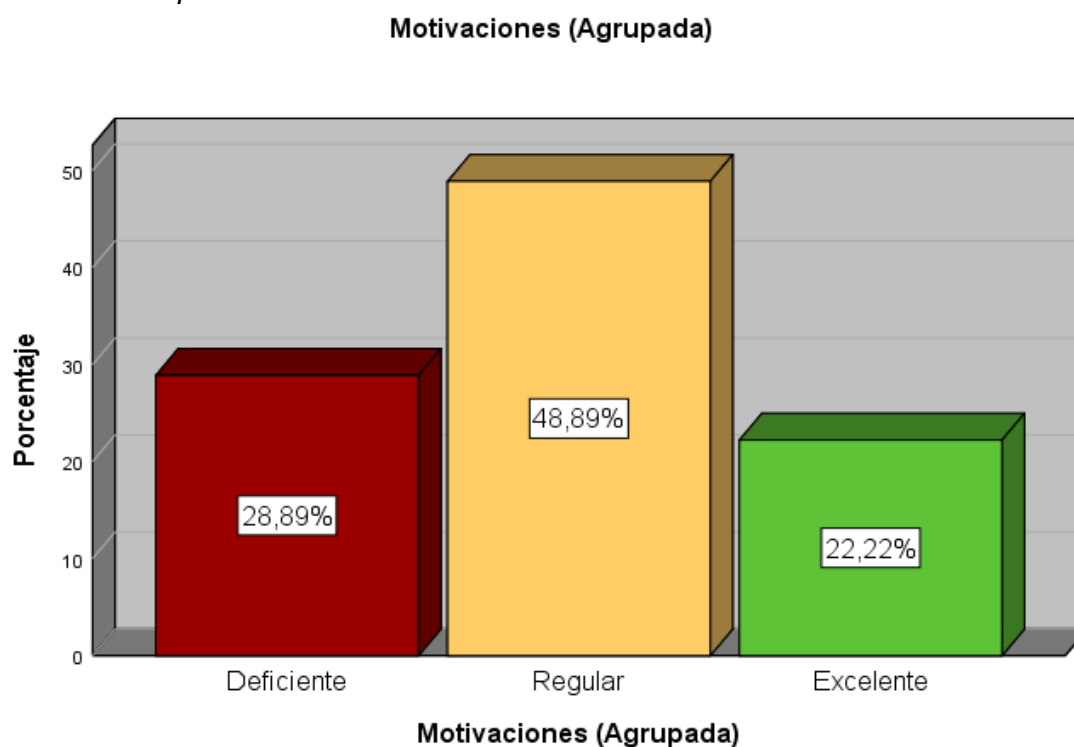
Nivel de enfoque en motivaciones

		Motivaciones		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	Deficiente	13	28,9	28,9	28,9
	Regular	22	48,9	48,9	77,8
	Excelente	10	22,2	22,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota: SPSS V.26

Figura 5

Nivel de enfoque en motivaciones



Nota: SPSS V.26

Al pretender conocer si en la Municipalidad distrital de Cayma se desarrolla el enfoque en generación de motivaciones que fortalezcan los lazos con el personal, se realizó el cuestionario respectivo, en el cual, los resultados reflejaron que el 48.89% de los encuestados considera que es de nivel regular, siendo deficiente al 28.89%, evidenciando solo el 22.22% que es excelente.

Objetivo específico 2.

Identificar el nivel de compromiso organizacional en la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2022

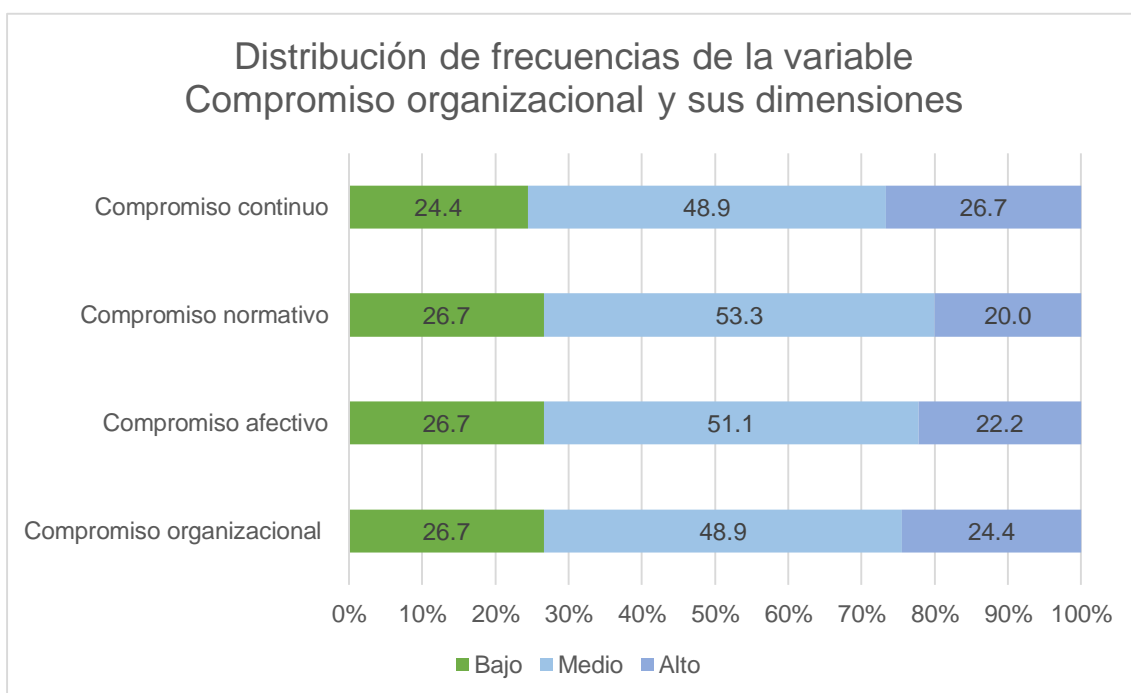
Tabla 6
Frecuencia de Compromiso organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	12	26.7%	26.7%
Medio	22	48.9%	75.6%
Alto	11	24.4%	100.0%
Total	45	100.0%	

Nota: SPSS V.26

De acuerdo a las respuestas de la Tabla 6, el 48.9% de los trabajadores considera que el compromiso organizacional se encuentra en un nivel medio, 26.7% enuncia que es de nivel bajo y 24.4% considera que es de nivel alto.

Figura 6
Distribución de frecuencias del compromiso organizacional y sus dimensiones



Nota: SPSS V.26

Por lo tanto, para una mayor profundización en el surgimiento de los niveles de la variable Compromiso Organizacional y sus respectivas dimensiones, se consideró como información relevante del cuestionario lo que se muestra a continuación.

Enfoque en integración emocional

Tabla 7

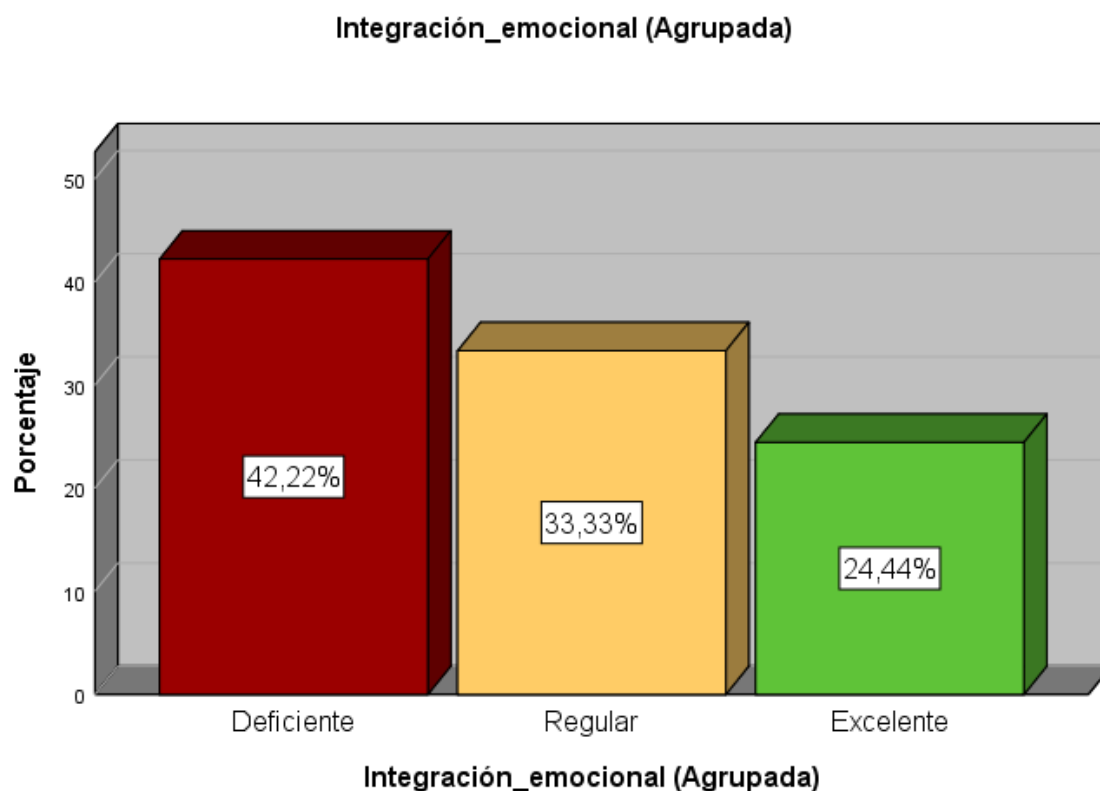
Nivel de enfoque en integración emocional

		Integración emocional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	19	42,2	42,2	42,2
	Regular	15	33,3	33,3	75,6
	Excelente	11	24,4	24,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota: SPSS V.26

Figura 7

Nivel de enfoque en integración emocional



Nota: SPSS V.26

Al pretender conocer si en la Municipalidad distrital de Cayma se desarrolla el enfoque en la integración emocional en el entorno laboral, se realizó el cuestionario respectivo, en el cual, los resultados reflejaron que el 42.22% de los empleados considera que es de valor deficiente, siendo regular al 33.33%, evidenciando solo el 24.44% que es excelente.

Enfoque en lealtad

Tabla 8

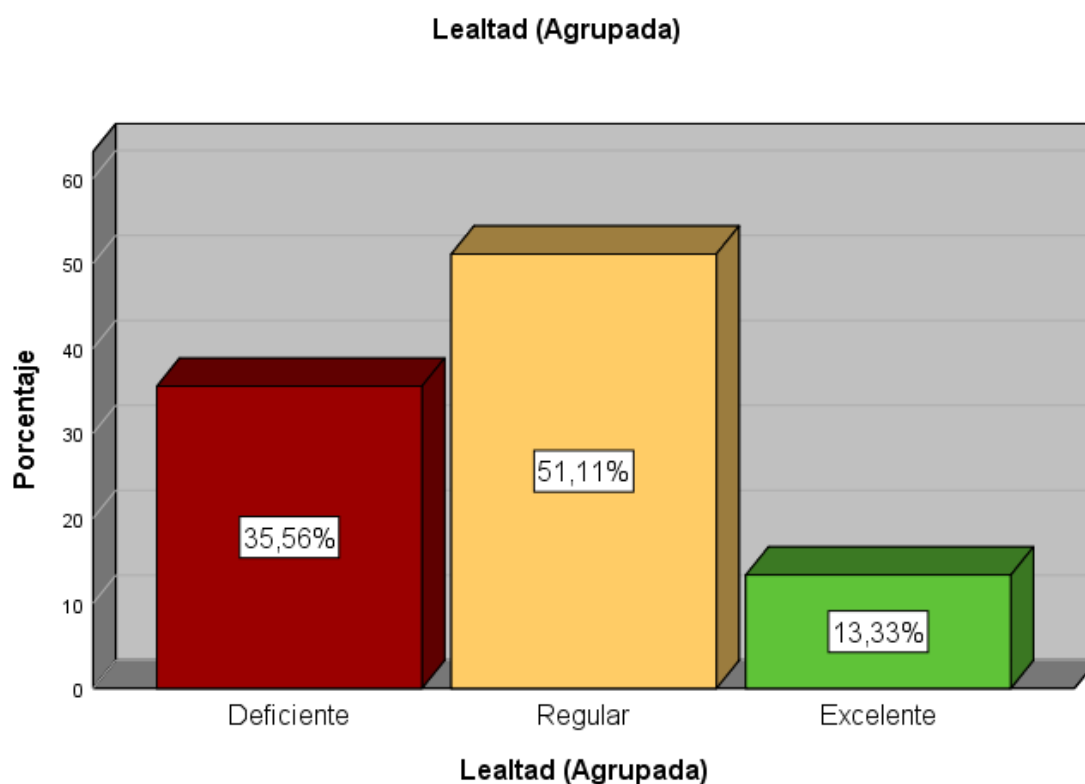
Nivel de enfoque en lealtad

		Lealtad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	16	35,6	35,6	35,6
	Regular	23	51,1	51,1	86,7
	Excelente	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota: SPSS V.26

Figura 8

Nivel de enfoque en lealtad



Nota: SPSS V.26

Al pretender conocer si en la Municipalidad distrital de Cayma se desarrolla el enfoque en la generación de lealtad, se realizó el cuestionario respectivo, en el cual, los resultados reflejaron que el 51.11% de la muestra considera que es de nivel regular, siendo deficiente al 35.56%, evidenciando solo el 13.33% que es excelente.

Enfoque en interés económico

Tabla 9

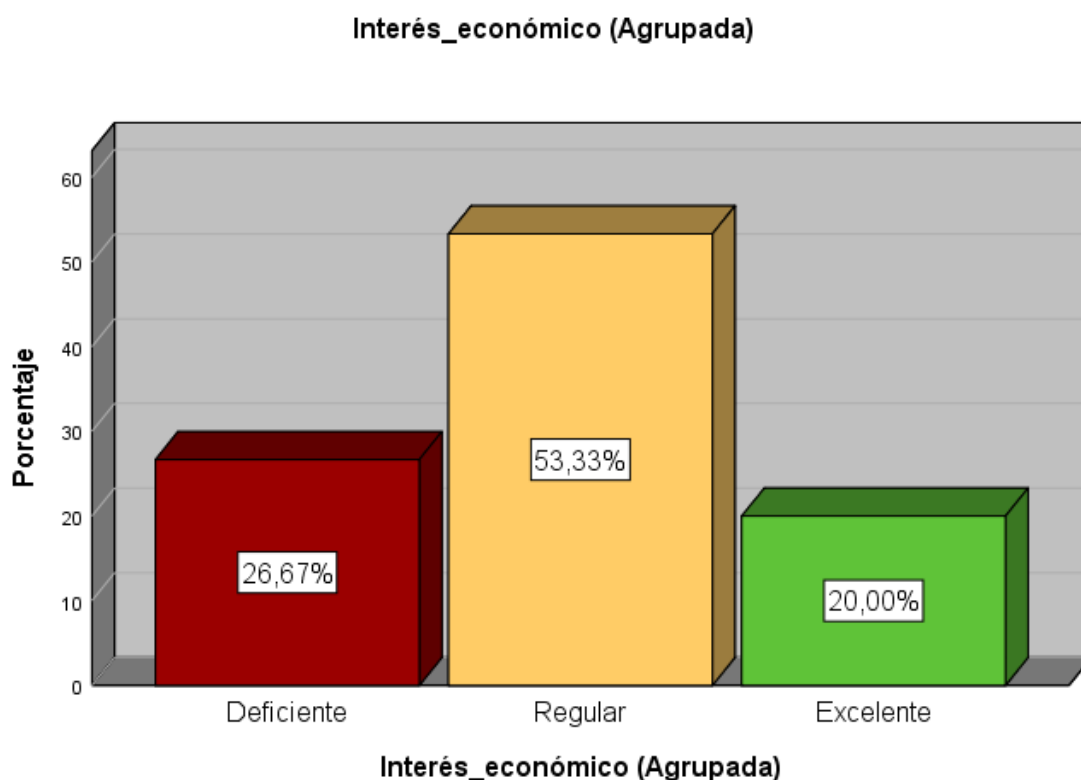
Nivel de enfoque en interés económico

		Interés económico			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	12	26,7	26,7	26,7
	Regular	24	53,3	53,3	80,0
	Excelente	9	20,0	20,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota: SPSS V.26

Figura 9

Nivel de enfoque en interés económico



Nota: SPSS V.26

Al pretender conocer si en la Municipalidad distrital de Cayma se desarrolla el enfoque en las necesidades de interés económico del personal, se realizó el cuestionario respectivo, en el cual, las respuestas reflejaron que el 53.33% de los recursos humanos considera que es de nivel regular, siendo deficiente al 26.67%, evidenciando solo el 20.00% que es excelente.

Enfoque en opciones

Tabla 10

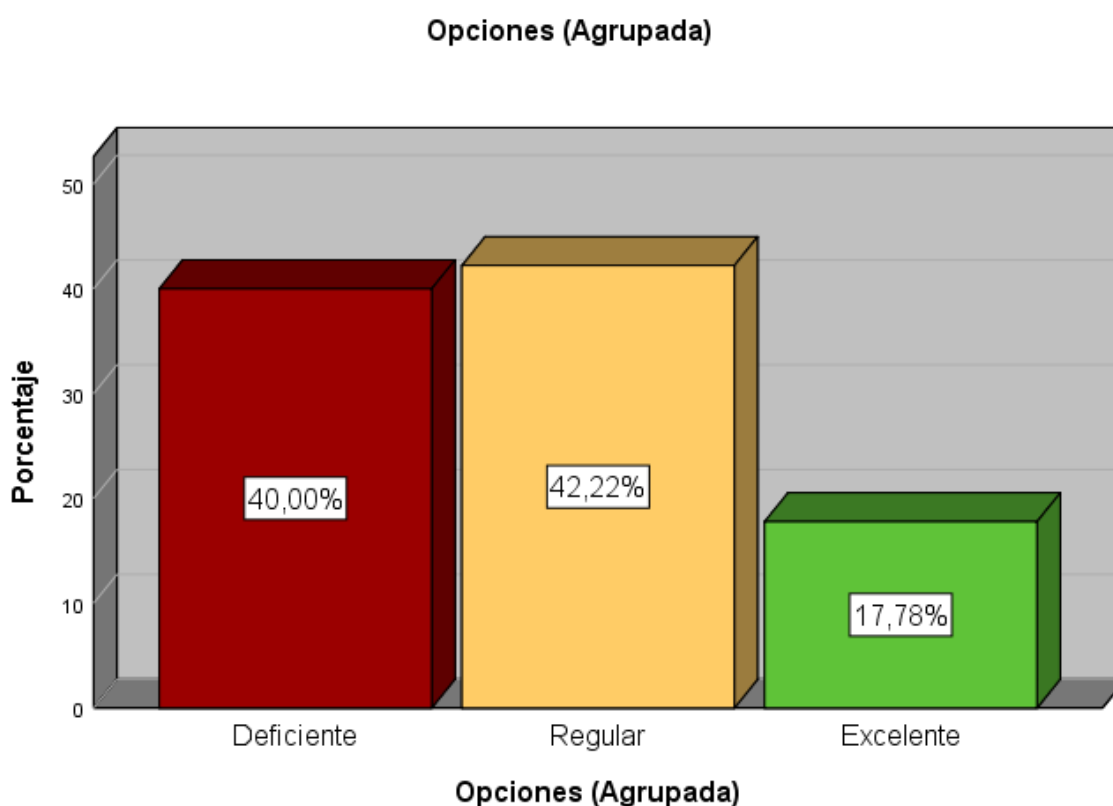
Nivel de enfoque en opciones

		Opciones			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	18	40,0	40,0	40,0
	Regular	19	42,2	42,2	82,2
	Excelente	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Nota: SPSS V.26

Figura 10

Nivel de enfoque en opciones



Nota: SPSS V.26

Al pretender conocer si en la Municipalidad distrital de Cayma se desarrolla el enfoque en la confrontación de opciones laborales externas, se realizó el cuestionario respectivo, en el cual, los resultados reflejaron que el 42.22% de los colaboradores considera que es de nivel regular, siendo deficiente al 40.00%, evidenciando solo el 17.78% que es excelente.

Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Tabla 11

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,974	45	,400
Compromiso organizacional	,965	45	,197

Nota: SPSS V.26

En la prueba de normalidad de Shapiro Wilk al ser la muestra inferior a 50, se encontró una significancia de 0.400 en gestión del talento humano y de 0.197 en compromiso organizacional, por lo que, al ser estos superiores al p-valor de 0.05 se denotó que las variables poseen una distribución de datos paramétrica, por consiguiente, se utilizó la prueba de R de Pearson para el respectivo contraste de hipótesis de la relación entre las variables de investigación.

Objetivo específico 3.

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2022.

Tabla 12

Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en la municipalidad distrital de Cayma

		Correlaciones	
		Gestión del talento humano	Compromiso afectivo
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,793**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	45	45
Compromiso afectivo	Correlación de Pearson	,793**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	45	45

Nota: Correlación R de Pearson acorde a la encuesta de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Cayma

Acorde al análisis de la Tabla 12, siendo la significancia de 0.001 menor al p-valor 0.05, por lo que, se rechazó la hipótesis nula, llegando a concluir que preexiste una correspondencia significativa entre la variable y la dimensión en la municipalidad distrital de Cayma. Por lo tanto, al obtener un r de Pearson de 0.793 se reflejó que existe una relación alta y directa entre ambos, por lo que, a mejor gestión del talento humano se logrará un mayor nivel de compromiso afectivo.

Objetivo específico 4.

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2022.

Tabla 13

Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en la municipalidad distrital de Cayma

		Correlaciones	
		Gestión del talento humano	Compromiso normativo
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,665**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	45	45
Compromiso normativo	Correlación de Pearson	,665**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	45	45

Nota: Correlación R de Pearson acorde a la encuesta de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Cayma

En base al análisis de la Tabla 13, siendo la significancia de 0.001 menor al p-valor 0.05, por lo que, se aceptó la hipótesis alterna, llegando a concluir que coexiste una relación significativa entre la variable y la dimensión en la municipalidad distrital de Cayma. Por lo tanto, al obtener un r de Pearson de 0.665 se reflejó que existe una relación alta y directa entre ambos, por lo que, si incrementa la gestión del talento humano se logrará un mayor nivel de compromiso normativo.

Objetivo específico 5.

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso continuo en la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2022.

Tabla 14

Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso continuo en la municipalidad distrital de Cayma

		Correlaciones	
		Gestión del talento humano	Compromiso continuo
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,717**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	45	45
Compromiso continuo	Correlación de Pearson	,717**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	45	45

Nota: Correlación Rho de Spearman acorde a la encuesta de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Cayma

Acorde al análisis de la Tabla 14, siendo la significancia de 0.004 menor al p-valor 0.05, por lo que, se aceptó la hipótesis de la investigación, llegando a concluir que existe una relación significativa entre la variable y la dimensión en la municipalidad distrital de Cayma. Por lo tanto, al obtener un r de Pearson de 0.717 se reflejó que existe una relación alta y directa entre ambos, por lo que, a mejor gestión del talento humano se logrará un mayor nivel de compromiso continuo.

Objetivo general.

Conocer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2022.

Se analizó mediante la prueba de contrastación de hipótesis.

Contrastación de hipótesis general

H₀. No existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2022.

H₁. Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2022.

Tabla 15

Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la municipalidad distrital de Cayma

		Correlaciones	
		Gestión del talento humano	Compromiso organizacional
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,698**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	45	45
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,698**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	45	45

Nota: Correlación Rho de Spearman acorde a la encuesta de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Cayma

En base al análisis de la Tabla 15, siendo la significancia de 0.001 menor al p-valor 0.05, por lo que, se rechazó la hipótesis nula, consiguiendo deducir que coexiste una correlación significativa entre ambas variables en la municipalidad distrital de Cayma. Por lo tanto, al obtener un r de Pearson de 0.698 se reflejó que existe una relación alta y directa entre ambos, en consecuencia, a mejor gestión del talento humano se logrará un incremento en el nivel de compromiso organizacional.

V. DISCUSIÓN

Primero:

En el estudio el objetivo principal fue conocer la correlación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2022; en ello se encontró mediante lo evidenciado en el análisis inferencial acorde a la Tabla 15, con un r de Pearson de 0.698 que indicó la existencia de una correlación alta y directa, que acorde a una significancia de $0.001 < p\text{-valor } 0.05$, reflejó la presencia de una correspondencia significativa entre ambas variables.

El resultado obtenido se contrasta con los hallazgos de los investigadores Cieza y Jara (2021) llegando a respaldar lo enunciado por ellos, debido a que ratifican la existencia de una correlación significativa, directa y grande entre ambas variables, destacando en ello la existencia de un Rho de 0.394 y una significancia de 0.000, corroborando que, a mayor gestión del talento humano, mayor será el compromiso organizacional. De ello, se destaca que si se refuerza la gestión del talento humano en torno a programas de desarrollo de habilidades cognitivas y emocionales será posible mejorar el nivel de compromiso organizacional en el personal.

Segundo:

En el estudio el primer objetivo específico fue establecer el nivel de gestión de talento humano en el municipio distrital de Cayma, Arequipa 2022; en base al análisis descriptivo realizado en la Tabla 1, se halló la existencia un nivel regular de gestión del talento humano al 55.6%, un nivel deficiente al 22.2% y un nivel excelente al 22.2%. Denotando acorde a la Figura 1 que la dimensión externa tuvo un nivel regular al 46.7%, un nivel deficiente al 26.7% y un nivel excelente al 26.7%; siendo así que la dimensión interna tuvo un nivel regular al 55.6%, un nivel deficiente al 26.7% y un nivel excelente al 17.8%. Siendo así que el enfoque en las capacitaciones fue regular al 57.8%, el enfoque en la condición de riesgo laboral fue regular al 40.0% y deficiente al 40.0%, siendo el enfoque en el reconocimiento deficiente al 37.8%, considerando que el enfoque en las motivaciones se encontró en un nivel regular al 48.9%.

El resultado obtenido se contrasta con los hallazgos del investigador Del Águila (2021) donde llegó a denotar que hay una gestión del talento humano inadecuada al 16.7%, adecuada al 21.2% y poco adecuada al 62.1%, hallando con ello la predominancia de un nivel poco adecuado en sus dimensiones al 56.2% respectivamente. De ello, se resalta que el no tener un adecuado planteamiento de programas de desarrollo para el personal, resulta siendo un factor determinante de la generación de estímulos que inciten la cooperación del personal al cumplimiento de metas.

Tercero:

En el estudio el segundo objetivo específico fue identificar el nivel de compromiso organizacional en la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2022; en base al análisis descriptivo realizado en la Tabla 6, se halló la existencia de un nivel medio de compromiso organizacional al 48.9%, un nivel bajo al 26.7% y un nivel alto al 24.4%. Denotando acorde a la Figura 6, que el compromiso continuo es de un nivel medio al 48.9%, siendo de nivel alto al 26.7% y de nivel bajo al 24.4%, siendo el compromiso normativo de nivel medio al 53.3%, de nivel bajo a 26.7% y de nivel alto al 20.0%, considerando que el compromiso afectivo fue de nivel medio al 48.9%, de nivel bajo al 26.7% y de nivel alto al 24.4%. Siendo así que el enfoque en la integración emocional fue deficiente al 42.2%, el enfoque en la lealtad fue regular al 51.1%, el enfoque en el interés económico fue regular al 53.3% y el enfoque en la confrontación de opciones laborales externas es regular al 42.2%.

El resultado obtenido se contrasta con los hallazgos del investigador Del Águila (2021) donde llegó a evidenciar la existencia de un compromiso organizacional de nivel moderado al 56.8%, de nivel alto al 28.8% y de nivel bajo al 14.4%, teniendo un compromiso afectivo de nivel moderado de 56.1%, nivel alto al 26.5% y nivel bajo al 17.4%, siendo el compromiso continuo de nivel moderado al 55.3%, un nivel alto al 27.3% y un nivel bajo al 17.4%, teniendo un compromiso normativo de nivel moderado al 52.3%, un nivel alto al 30.3% y un nivel bajo al 17.4%. De ello, se destaca que cuando una entidad no fortalece la valoración del personal con programas de desarrollo e integración, ello llega a

incidir en el nivel de lealtad y rendimiento que otorga el personal entorno al logro de objetivos de la entidad.

Cuarto:

En el estudio el tercer objetivo específico fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2022; en ello se encontró mediante lo evidenciado en el análisis inferencial acorde a la Tabla 12, con un r de Pearson de 0.793 que indicó la existencia de una correlación alta y directa, que acorde a una significancia de $0.001 < p\text{-valor } 0.05$, reflejó la efectividad de una relación significativa entre la dimensión y la variable.

El resultado obtenido se contrasta con los hallazgos de los investigadores Hussain et al. (2021) quienes, al ahondar en la vinculación existente entre la gestión del talento humano y el rol del compromiso afectivo, denotaron la existencia de una correlación significativa y directa bajo un β de 0.571, un t -valor de 11.964 y un p -valor de 0.000, principalmente porque la generación de estímulos motivacionales incide en la renovación del compromiso, corroborando que a mayor gestión del talento humano, mayor será el compromiso afectivo. De ello, se llega a instaurar que un adecuado enfoque en la generación es motivaciones y estímulos de desarrollo, pueden llegar a fortalecer e incluso cambiar el nivel de compromiso organizacional en una entidad, ya sea, privada o pública.

Quinto:

En el estudio el cuarto objetivo específico fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2022; en ello se encontró mediante lo evidenciado en el análisis inferencial acorde a la Tabla 13, con un r de Pearson de 0.665 que indicó la existencia de una correlación alta y directa, que acorde a una significancia de $0.001 < p\text{-valor } 0.05$, reflejó la existencia de una relación significativa entre la dimensión y la variable.

El resultado obtenido se contrasta con los hallazgos de los investigadores Cieza y Jara (2021) quienes establecieron la existencia de una vinculación

significativa, grande y directa entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo bajo un Rho de 0.426 y un p de 0.000, corroborando que, a mayor gestión del talento humano, mayor será el compromiso normativo. De ello, se rescató que si se fortalece la gestión del talento humano en cuanto a la adecuada delegación de funciones de un personal en base a sus capacidades y habilidades con ello se mejorará la valoración de preparación del personal y en base a ello será posible mejorar y reforzar el compromiso normativo.

Sexto:

En el estudio el quinto objetivo específico fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso continuo en el municipio distrital de Cayma, Arequipa 2022; en ello se encontró mediante lo evidenciado en el análisis inferencial acorde a la Tabla 14, con un r de Pearson de 0.717 que indicó la existencia de una correlación alta y directa, que acorde a una significancia de $0.004 < p\text{-valor} < 0.05$, reflejó la presencia de una correlación significativa entre la dimensión y la variable.

El resultado obtenido se contrasta con los hallazgos de los investigadores Cieza y Jara (2021) quienes hallaron la existencia de una vinculación grande, significativa y directa entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en una municipalidad, en base a un Rho de 0.346 y un p de 0.000, corroborando que, a mayor gestión del talento humano, mayor será el compromiso de continuidad. De ello, se destaca que el fortalecimiento de acciones para retener al talento humano valioso es una fuente potencial para reforzar el compromiso de continuidad en los trabajadores.

VI. CONCLUSIONES

Primero:

En relación al objetivo general, acorde a los resultados encontrados en la Tabla 15, la correlación fue una r de Pearson de 0.698 que indicó la existencia de una correlación alta y directa, que acorde a una significancia de $0.001 < p\text{-valor} < 0.05$, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, por lo que, existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, siendo así que se precisa una mejor valoración del personal de la municipalidad.

Segundo:

En relación al primer objetivo específico, acorde a los resultados encontrados en la Tabla 1, se halló la existencia de un nivel regular de gestión del talento humano al 55.6%, un nivel regular en la dimensión externa al 46.7%, un nivel regular en a dimensión interna al 55.6%, siendo así que se requiere un mejor desarrollo de programas de desarrollo y motivación.

Tercero:

En relación al segundo objetivo específico, acorde a los resultados encontrados en la Tabla 6, se halló la existencia de un nivel medio de compromiso organizacional al 48.9%, un nivel medio de compromiso continuo al 48.9%, un nivel medio de compromiso normativo al 53.3% y un nivel medio de compromiso afectivo al 48.9%, siendo así que se requiere un mejor enfoque en la integración del personal.

Cuarto:

En relación al tercer objetivo específico, acorde a los resultados encontrados en la Tabla 12, la correlación fue una r de Pearson de 0.793 que indicó la existencia de una correlación alta y directa, que acorde a una significancia de $0.001 < p\text{-valor} < 0.05$, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, por lo que, existe una relación significativa entre la gestión del

talento humano y el compromiso afectivo, siendo así que se requiere un mejor enfoque en el desarrollo de reconocimiento del personal.

Quinto:

En relación al cuarto objetivo específico, acorde a los resultados encontrados en la Tabla 13, la correlación fue una r de Pearson de 0.665 que indicó la existencia de una correlación alta y directa, que acorde a una significancia de $0.001 < p\text{-valor } 0.05$, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, por lo que, existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo, siendo así que se requiere un mejor enfoque en la estabilidad del personal.

Sexto:

En relación al quinto objetivo específico, acorde a los resultados encontrados en la Tabla 14, la correlación fue una r de Pearson de 0.717 que indicó la existencia de una correlación alta y directa, que acorde a una significancia de $0.004 < p\text{-valor } 0.05$, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, por lo que, existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso continuo, siendo así que se requiere un mejor enfoque en la valoración del personal.

VII. RECOMENDACIONES

Mediante los hallazgos obtenidos, se otorgan los siguientes alcances complementarios:

Se recomienda al jefe de personal de la municipalidad desarrollar un plan de compensación de esparcimiento, ya que, la flexibilidad y valoración del esfuerzo generan un enfoque de dirección humanista que permite fortalecer el nivel de compromiso organizacional.

Se recomienda al jefe de personal de la municipalidad desarrollar líneas más claras de procesamiento de retroalimentación efectiva en el desempeño del personal, mediante un programa de Gestión del rendimiento, para que con ello se influya en la mejora del compromiso y retención de talento humano valioso.

Se recomienda al jefe de personal del municipio fortalecer las habilidades y rendimiento del personal con talleres de mentoring para que con ello se logre forjar personal más leal y enfocado en el logro de objetivos organizacionales, para que con ello se fortalezca el compromiso organizacional.

Se recomienda al jefe de personal de la entidad objeto de estudio desarrollar programas de reconocimiento que promuevan la flexibilidad e integración en el personal que agrega valor a la entidad en base a otorgar libertad en su cooperación al desarrollo de nuevas ideas que forjen una cultura corporativa proactiva que refuerce el compromiso afectivo.

Se recomienda al jefe de personal de la municipalidad desarrollar una táctica de retención de empleados en el desarrollo de un programa de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal, en base al cual se generen promociones según el desenvolvimiento del talento humano para fortalecer con ello el compromiso normativo.

Se recomienda al jefe de personal de la municipalidad desarrollar un programa de felicidad organizacional, para forjar el sentido de pertenencia con la generación de relaciones confiables y de desarrollo en el personal para reforzar con ello el compromiso de continuidad.

REFERENCIAS

- Abu-Taieh, E., El Mouatasim, A., y Al Hadid, I. (2019). *Research Design and Methodology* (Cyberspace (ed.)).
<https://doi.org/10.5772/intechopen.85731>
- Adecco. (2019). *Casi el 60% de las empresas que sufre rotación voluntaria tiene problemas para reclutar*. Reclutamiento y Selección.
<https://www.observatoriorh.com/orh-posts/casi-el-60-de-las-empresas-que-sufre-rotacion-voluntaria-tiene-problemas-para-reclutar.html>
- Afshari, L., Young, S., Gibson, P., y Karimi, L. (2020). Organizational commitment: exploring the role of identity. *Personnel Review*, 49(3), 774–790. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2019-0148>
- Alperin, M., y Skorupka, C. (2014). *Métodos de muestreo*.
- América Economía. (2020). *Cómo disminuir la rotación del personal durante la pandemia*. Formación y Carrera.
<https://www.americaeconomia.com/articulos/notas-160>
- Arias, J., Villasís, M., y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201–206.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Brushan, S., y Alok, S. (2018). *Handbook of Research Methodology: A Compendium for Scholars & Researchers* (Educreation Publishing (ed.)).
- Carranza, R., Avalos, J., Lujan, J., y Castro, D. (2022). Management of human talent for the administrative performance of the national university in Lambayeque. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 26(113), 5–12.
<https://doi.org/10.47460/uct.v26i113.564>
- Castro, K., Luna, K., y Erazo, J. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *TeloS*, 22(1).
<https://www.redalyc.org/journal/993/99362098020/99362098020.pdf>
- Céspedes, V. (2018). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle - 2018* [Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26219/cespedes_qv.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chauhan, R., Howe, D., y Nachmias, S. (2022). Organizational commitment: an ever-shifting concept forever changed by COVID-19. *Human Resource Development International*, 1–8. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2047150>

Chávez, R. (2020). *Gestión de talento humano y compromiso organizacional en la empresa Panafoods SAC, Distrito de Santa, Ancash, 2020* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76392/Chavez_VRD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos* (McGraw-Hill Interamericana (ed.); 10a ed.).

Chitra, A., y Christopher, P. (2022). A Critical Review On Talent Management Strategies And Organizational Commitment. *Journal of Algebraic Statistics*, 13(3), 253–261. <https://www.publishoa.com/index.php/journal/article/view/594>

Cieza, E., y Jara, L. (2021). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los colaboradores en la municipalidad provincial de San Marcos - Cajamarca 2020* [Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. <http://65.111.187.205/bitstream/handle/UPAGU/1933/TESIS%283%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Código Nacional de la Integridad Científica (2019). *Código Nacional de la Integridad Científica*. <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>

Dahiya, S., y Rath, R. (2021). Talent Management and Its Impact on Organizational Commitment and Turnover Intention: A Literature Review. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 10(4), 22–39. <https://web.s.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=0972687X&AN=154836624&h=sVfuszN%2F1Tm0LcXtfav%2FnXpdC1JNWKgVdq4H36Vuukl0KvXUVQDrpAfnPE%2>

FzD0hHBiKlyA1xebCIZjcYGH7Q9w%3D%3D&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&resultLo

- Dayeh, K., y Farmanesh, P. (2021). The link between talent management, organizational commitment and turnover intention: A moderated mediation model. *Management Science Letters*, 11(2021), 2011–2020. http://www.growingscience.com/msl/Vol11/msl_2021_48.pdf
- Del Aguila, D. (2021). *Gestión del talento humano en el compromiso organizacional del Poder Judicial, 2020* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58622/DelAguila_CD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ferreiro-Seoane, F., Del Campo Villares, M., y Camino-Santos, M. (2018). La formación y la gestión del talento en las empresas más valoradas en recursos humanos en España. *Contaduría y Administración*, 64(3), 114. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1641>
- González, G. (2018). *Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores del centro de salud San Pedro de Piura - Perú año 2018* [Universidad Nacional de Piura]. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1517/ADM-GON-GAR-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernandez, S., y Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51–53. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Mc Graw Hill (ed.)).
- Hussain, B., Iqbal, N., Waseem, M., Farooq, N., y Khan, A. (2021). The Mediating Role Of Employee Engagement Between Talent Management Practices And Organizational Commitment. *Multicultural Education*, 7(5). <http://ijdri.com/me/wp-content/uploads/2021/05/33.pdf>
- Martínez, M., Vega, J., y Eternod, V. (2018). The influence of organizational commitment and learning orientation on innovation in SMEs. *Contaduría y*

Administración, 63(3), 1–19.

Mendez, Y. (2018). *Técnicas e instrumentos para la recolección de datos*. Taller de Investigación 1. <http://tallerinvestigacion1ryc.blogspot.com/p/17-tecnicas-e-instrumentos-para-la.html>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (Ediciones de la U. (ed.); 5th ed.).

Nguyen, H., Le, Q., Tran, Q., Tran, T., Nguyen, T., y Nguyen, T. (2020). The Impact of Organizational Commitment on Employee Motivation: A Study in Vietnamese Enterprises. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 439–447. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.439>

Olivares, P., Inga, M., Anchelia, V., y Escalante, J. (2012). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>

Pantouvakis, A., y Karakasnaki, M. (2017). Role of the human talent in total quality management–performance relationship: an investigation in the transport sector. *Total Quality Management & Business Excellence*, 28(9–10), 959–973. <https://doi.org/10.1080/14783363.2017.1303873>

Psicore. (2017). *Batería de Competencias Laborales – Nivel Administrativo*. <https://bit.ly/317hT9W>

Rodríguez, J., Barajas, L., Leidy, B., y López, N. (2020). Liderazgo en tiempos de pandemia. *Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia*, 22. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/28563/3/2020_LC_Liderazgo_Rodriguez.pdf

Toledo, N. (2016). Población y Muestra. *Medios Educativos. Universidad Autónoma Del Estado de México*, 1(1). <https://sistemadeinvestigacion.iberomex.mx/es/publications/población-y-muestra-sólo-visión-proyectables>

Torres, L., y Díaz, J. (2012). Compromiso organizacional: actitud laboral aserti-a

- para la competitividad de las organizaciones. *Formación Gerencial*, 11(1), 80–101. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3934774>
- Ulrich, D. (2021). *Importancia de administrar el talento humano en las empresas. Mercadeo y Ventas*. <https://www.bancolombia.com/negocios/actualizate/mercadeo-y-ventas/administracion-del-talento-humano>
- Veloz, A., Guillin, M., y Guillin, F. (2020). Human Talent as the main axis of the company. *International Scientific Congress of Administrative and Financial Sciences*, 1(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36779/mktdescubre/v%23.%23>
- Ventura-León, J., y Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Lationamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625–627. <https://www.redalyc.org/pdf/773/77349627039.pdf>
- Vidotto, E. (2021). *Employee retention. Abbattere il turnover e trattenere i talenti strategici nel mondo delle organizzazioni Aziendali* [Università degli studi di Padova]. <https://thesis.unipd.it/handle/20.500.12608/32529>
- Villasís-Keever, M., Márquez-González, H., Zurita-Cruz, J., Miranda-Novales, G., y Escamilla-Núñez, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alergia México*, 65(4), 414–421. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram-65-04-414.pdf>
- Yalçın, S., Akan, D., y Yıldırım, İ. (2021). Investigation of the Organizational Commitment and Psychological Well-being Levels of Academicians. *International Journal of Research in Education and Science*, 7(2), 525–544. <https://doi.org/10.46328/ijres.1346>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de talento humano	Según Chiavenato (2018) la gestión del talento humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo “es obtener la máxima creación de valor para la organización”, a través de una conjugación de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos y capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivos en el entorno actual y futuro.	Se considero 2 dimensiones dentro de la Gestión de talento humano donde se detalla los aspectos internos, externos y para el cotejo de dichas dimensiones se utilizó la escala de Likert a través de los indicadores aplicándolos a los colaboradores de la municipalidad.	Interna	Conocimientos	Ordinal
				Habilidades	
				Capacitaciones	
				Motivaciones	
				Actitudes	
			Externa	Clima laboral	
				Perspectiva de Desarrollo Profesional	
				Condición de riesgo laboral	
				Reconocimiento	
				Estimulación	
	Robbins y Judge (2013), definen al compromiso	Se considero 3 dimensiones dentro del compromiso	Compromiso afectivo	Integración emocional	

Compromiso Organizacional	organizacional como "El estado psicológico que establece las relaciones entre los empleados con la formación y tiene discrepancias en las disposiciones de prolongar o dejar de ser miembro de la organización" (p. 539).	organizacional donde se detalla el compromiso afectivo, normativo y continuo, por lo que, para el cotejo de dichas dimensiones se utilizó la escala de Likert a través de los indicadores aplicándolos a los colaboradores de la municipalidad.	Sentimiento de permanencia	Ordinal
			Lealtad	
			Obligación personal de permanencia	
			Permanencia	
			Interés económico	
			Opciones	

Anexo 2. Instrumentos

Encuesta de Gestión del Talento Humano

Estimado Sr(a), el presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación titulado: "Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022", el cual tiene fines exclusivamente académicos y de carácter anónimo para que puedan responder libremente salvaguardando su integridad, agradecemos su colaboración.

INSTRUCCIONES:

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

De antemano se le agradece por tomarse el tiempo para cooperar con el estudio.

Escala valorativa:

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

	1	2	3	4	5
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
Interna					
Conocimientos					
1	Usted considera que el municipio fomenta en su labor el aprovechamiento de sus conocimientos				
2	Usted considera que tiene los conocimientos necesarios para trabajar con eficiencia en su puesto laboral				
Habilidades					
3	Usted considera que el municipio fomenta el desarrollo de sus habilidades				
4	Usted considera que tiene las habilidades necesarias para cumplir con sus funciones laborales				
Capacitaciones					
5	Usted considera que el municipio capacita de forma efectiva a los trabajadores				
6	Usted considera que las capacitaciones recibidas mejoran sus aptitudes laborales				
Motivaciones					
7	Usted percibe que el municipio posee equidad en su remuneración económica y la labor que ejerce				

8	Usted se siente motivado en el puesto de trabajo que le fue otorgado
Actitudes	
9	Usted considera que labora con proactividad
10	Usted considera que afronta los inconvenientes con eficiencia y visión positiva
Externa	
Clima laboral	
11	Usted considera que el ambiente de trabajo es agradable
12	Usted considera que el ambiente de trabajo genera confort
Perspectiva de desarrollo profesional	
13	Usted percibe que tiene posibilidades de desarrollo laboral en el municipio
14	Usted considera que la municipalidad brinda oportunidades de desarrollo de línea de carrera
Condición de riesgo laboral	
15	Usted percibe que hay estabilidad laboral en el municipio
16	Usted considera que si no cumple las metas laborales puede poner en riesgo el cargo que ocupa
Reconocimiento	
17	Usted considera que el municipio reconoce su contribución al logro de metas
18	Usted considera que su equipo de trabajo reconoce sus aportes
Estimulación	
19	Usted percibe que el municipio otorga estímulos económicos por su labor
20	Usted siente que el municipio lo impulsa a seguir desarrollándose en especializaciones para ser promovido

Encuesta de Compromiso Organizacional

Estimado Sr(a), el presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación titulado: "Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022", el cual tiene fines exclusivamente académicos y de carácter anónimo para que puedan responder libremente salvaguardando su integridad, agradecemos su colaboración.

INSTRUCCIONES:

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

De antemano se le agradece por tomarse el tiempo para cooperar con el estudio.

Escala valorativa:

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

		1	2	3	4	5
COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
Compromiso afectivo						
Integración emocional						
1	Usted considera que sigue laborando en el municipio por el nivel de integración con el que fue recibido					
2	Usted considera que sigue laborando en el municipio por la relación que posee con sus compañeros y su jefe					
Sentimiento de permanencia						
3	Usted considera que sigue laborando en el municipio por el apego que tiene con la misma por la oportunidad de trabajo que le dieron					
4	Usted siente que debe permanecer en el municipio por el apego emocional que siente hacia la entidad					
Compromiso normativo						
Lealtad						
5	Usted considera que debe ser leal a la empresa por la oportunidad laboral que le fue otorgada					
6	Usted considera que su lealtad hacia la empresa se debe a la estabilidad laboral contractual que le otorgaron					
Obligación personal de permanencia						
7	Usted considera que seguirá laborando en el municipio hasta cumplir con el tiempo establecido en el contrato					

8 Usted considera que seguirá laborando en el municipio para mantener la calidad de vida de su familia

Compromiso continuo

Permanencia

9 Usted considera que sigue laborando en el municipio por el apego que tiene al mismo por su tiempo de permanencia

10 Usted considera que sigue laborando en el municipio por los lazos que ha formado con sus compañeros de trabajo

Interés económico

11 Usted considera que sigue laborando en el municipio por la estabilidad económica que le brindan

12 Usted considera otras alternativas de trabajo para recibir una mejor compensación económica

Opciones

13 Usted considera que tiene otras opciones laborales que permitan que se desarrolle más que en su puesto de trabajo actual

14 Usted considera que no hay otras opciones de trabajo que le otorguen la misma estabilidad laboral

Anexo 3. Validez por juicio de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

“Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022”.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 1						
	Interna						
1	Usted considera que el municipio fomenta en su labor el aprovechamiento de sus conocimientos	X		X		X	
2	Usted considera que tiene los conocimientos necesarios para trabajar con eficiencia en su puesto laboral	X		X		X	
3	Usted considera que el municipio fomenta el desarrollo de sus habilidades	X		X		X	
4	Usted considera que tiene las habilidades necesarias para cumplir con sus funciones laborales	X		X		X	
5	Usted considera que el municipio capacita de forma efectiva a los trabajadores	X		X		X	
6	Usted considera que las capacitaciones recibidas mejoran sus aptitudes laborales	X		X		X	
7	Usted percibe que el municipio posee equidad en su remuneración económica y la labor que ejerce	X		X		X	
8	Usted se siente motivado en el puesto de trabajo que le fue otorgado	X		X		X	
9	Usted considera que labora con proactividad	X		X		X	
10	Usted considera que afronta los inconvenientes con eficiencia y visión positiva	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2						
	Externa						
11	Usted considera que el ambiente de trabajo es agradable	X		X		X	
12	Usted considera que el ambiente de trabajo genera confort	X		X		X	
13	Usted percibe que tiene posibilidades de desarrollo laboral en el municipio	X		X		X	
14	Usted considera que la municipalidad brinda oportunidades de desarrollo de línea de carrera	X		X		X	

15	Usted percibe que hay estabilidad laboral en el municipio	X		X		X	
16	Usted considera que si no cumple las metas laborales puede poner en riesgo el cargo que ocupa	X		X		X	
17	Usted considera que el municipio reconoce su contribución al logro de metas	X		X		X	
18	Usted considera que su equipo de trabajo reconoce sus aportes	X		X		X	
19	Usted percibe que el municipio otorga estímulos económicos por su labor	X		X		X	
20	Usted siente que el municipio lo impulsa a seguir desarrollándose en especializaciones para ser promovido	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
	Compromiso afectivo						
21	Usted considera que sigue laborando en el municipio por el nivel de integración con el que fue recibido	X		X		X	
22	Usted considera que sigue laborando en el municipio por la relación que posee con sus compañeros y su jefe	X		X		X	
23	Usted considera que sigue laborando en el municipio por el apego que tiene con la misma por la oportunidad de trabajo que le dieron	X		X		X	
24	Usted siente que debe permanecer en el municipio por el apego emocional que siente hacia la entidad	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No
	Compromiso normativo						
25	Usted considera que debe ser leal a la empresa por la oportunidad laboral que le fue otorgada	X		X		X	
26	Usted considera que su lealtad hacia la empresa se debe a la estabilidad laboral contractual que le otorgaron	X		X		X	
27	Usted considera que seguirá laborando en el municipio hasta cumplir con el tiempo establecido en el contrato	X		X		X	
28	Usted considera que seguirá laborando en el municipio para mantener la calidad de vida de su familia	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5	Si	No	Si	No	Si	No
	Compromiso continuo						

29	Usted considera que sigue laborando en el municipio por el apego que tiene al mismo por su tiempo de permanencia	X		X		X	
30	Usted considera que sigue laborando en el municipio por los lazos que ha formado con sus compañeros de trabajo	X		X		X	
31	Usted considera que sigue laborando en el municipio por la estabilidad económica que le brindan	X		X		X	
32	Usted considera otras alternativas de trabajo para recibir una mejor compensación económica	X		X		X	
33	Usted considera que tiene otras opciones laborales que permitan que se desarrolle más que en su puesto de trabajo actual	X		X		X	
34	Usted considera que no hay otras opciones de trabajo que le otorguen la misma estabilidad laboral	X		X		X	

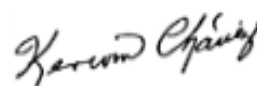
Observaciones (precisar si hay suficiencia):

El instrumento presenta las características necesarias para su aplicabilidad

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

Apellidos y nombres del juez validador. CHÁVEZ VERA, KERWIN JOSÉ CE: 003058624

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN
 Empresa: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 Cargo: DOCENTE
 Correo electrónico: kjchavezve@ucvvirtual.edu.pe
 Celular: 921632053



Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C.E. 003058624
 Docente Investigador®

Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

“Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022”.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 1						
	Interna						
1	Usted considera que el municipio fomenta en su labor el aprovechamiento de sus conocimientos	X		X		X	
2	Usted considera que tiene los conocimientos necesarios para trabajar con eficiencia en su puesto laboral	X		X		X	
3	Usted considera que el municipio fomenta el desarrollo de sus habilidades	X		X		X	
4	Usted considera que tiene las habilidades necesarias para cumplir con sus funciones laborales	X		X		X	
5	Usted considera que el municipio capacita de forma efectiva a los trabajadores	X		X		X	
6	Usted considera que las capacitaciones recibidas mejoran sus aptitudes laborales	X		X		X	
7	Usted percibe que el municipio posee equidad en su remuneración económica y la labor que ejerce	X		X		X	
8	Usted se siente motivado en el puesto de trabajo que le fue otorgado	X		X		X	
9	Usted considera que labora con proactividad	X		X		X	
10	Usted considera que afronta los inconvenientes con eficiencia y visión positiva	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2						
	Externa						
11	Usted considera que el ambiente de trabajo es agradable	X		X		X	
12	Usted considera que el ambiente de trabajo genera confort	X		X		X	
13	Usted percibe que tiene posibilidades de desarrollo laboral en el municipio	X		X		X	
14	Usted considera que la municipalidad brinda oportunidades de desarrollo de línea de carrera	X		X		X	

15	Usted percibe que hay estabilidad laboral en el municipio	X		X		X	
16	Usted considera que si no cumple las metas laborales puede poner en riesgo el cargo que ocupa	X		X		X	
17	Usted considera que el municipio reconoce su contribución al logro de metas	X		X		X	
18	Usted considera que su equipo de trabajo reconoce sus aportes	X		X		X	
19	Usted percibe que el municipio otorga estímulos económicos por su labor	X		X		X	
20	Usted siente que el municipio lo impulsa a seguir desarrollándose en especializaciones para ser promovido	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
	Compromiso afectivo						
21	Usted considera que sigue laborando en el municipio por el nivel de integración con el que fue recibido	X		X		X	
22	Usted considera que sigue laborando en el municipio por la relación que posee con sus compañeros y su jefe	X		X		X	
23	Usted considera que sigue laborando en el municipio por el apego que tiene con la misma por la oportunidad de trabajo que le dieron	X		X		X	
24	Usted siente que debe permanecer en el municipio por el apego emocional que siente hacia la entidad	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No
	Compromiso normativo						
25	Usted considera que debe ser leal a la empresa por la oportunidad laboral que le fue otorgada	X		X		X	
26	Usted considera que su lealtad hacia la empresa se debe a la estabilidad laboral contractual que le otorgaron	X		X		X	
27	Usted considera que seguirá laborando en el municipio hasta cumplir con el tiempo establecido en el contrato	X		X		X	
28	Usted considera que seguirá laborando en el municipio para mantener la calidad de vida de su familia	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5	Si	No	Si	No	Si	No
	Compromiso continuo						

29	Usted considera que sigue laborando en el municipio por el apego que tiene al mismo por su tiempo de permanencia	X		X		X	
30	Usted considera que sigue laborando en el municipio por los lazos que ha formado con sus compañeros de trabajo	X		X		X	
31	Usted considera que sigue laborando en el municipio por la estabilidad económica que le brindan	X		X		X	
32	Usted considera otras alternativas de trabajo para recibir una mejor compensación económica	X		X		X	
33	Usted considera que tiene otras opciones laborales que permitan que se desarrolle más que en su puesto de trabajo actual	X		X		X	
34	Usted considera que no hay otras opciones de trabajo que le otorguen la misma estabilidad laboral	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. CALANCHEZ URRIBARRI, ÁFRICA CE: 000573626

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN



Dra. Africa Calanchez Urribarri
CE. 000573626
Docente investigadora

Firma del Experto Informante.

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

“Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022”.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 1						
	Interna						
1	Usted considera que el municipio fomenta en su labor el aprovechamiento de sus conocimientos	X		X		X	
2	Usted considera que tiene los conocimientos necesarios para trabajar con eficiencia en su puesto laboral	X		X		X	
3	Usted considera que el municipio fomenta el desarrollo de sus habilidades	X		X		X	
4	Usted considera que tiene las habilidades necesarias para cumplir con sus funciones laborales	X		X		X	
5	Usted considera que el municipio capacita de forma efectiva a los trabajadores	X		X		X	
6	Usted considera que las capacitaciones recibidas mejoran sus aptitudes laborales	X		X		X	
7	Usted percibe que el municipio posee equidad en su remuneración económica y la labor que ejerce	X		X		X	
8	Usted se siente motivado en el puesto de trabajo que le fue otorgado	X		X		X	
9	Usted considera que labora con proactividad	X		X		X	
10	Usted considera que afronta los inconvenientes con eficiencia y visión positiva	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2						
	Externa						
11	Usted considera que el ambiente de trabajo es agradable	X		X		X	
12	Usted considera que el ambiente de trabajo genera confort	X		X		X	
13	Usted percibe que tiene posibilidades de desarrollo laboral en el municipio	X		X		X	
14	Usted considera que la municipalidad brinda oportunidades de desarrollo de línea de carrera	X		X		X	
15	Usted percibe que hay estabilidad laboral en el municipio	X		X		X	

16	Usted considera que si no cumple las metas laborales puede poner en riesgo el cargo que ocupa	X		X		X	
17	Usted considera que el municipio reconoce su contribución al logro de metas	X		X		X	
18	Usted considera que su equipo de trabajo reconoce sus aportes	X		X		X	
19	Usted percibe que el municipio otorga estímulos económicos por su labor	X		X		X	
20	Usted siente que el municipio lo impulsa a seguir desarrollándose en especializaciones para ser promovido	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
	Compromiso afectivo						
21	Usted considera que sigue laborando en el municipio por el nivel de integración con el que fue recibido	X		X		X	
22	Usted considera que sigue laborando en el municipio por la relación que posee con sus compañeros y su jefe	X		X		X	
23	Usted considera que sigue laborando en el municipio por el apego que tiene con la misma por la oportunidad de trabajo que le dieron	X		X		X	
24	Usted siente que debe permanecer en el municipio por el apego emocional que siente hacia la entidad	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No
	Compromiso normativo						
25	Usted considera que debe ser leal a la empresa por la oportunidad laboral que le fue otorgada	X		X		X	
26	Usted considera que su lealtad hacia la empresa se debe a la estabilidad laboral contractual que le otorgaron	X		X		X	
27	Usted considera que seguirá laborando en el municipio hasta cumplir con el tiempo establecido en el contrato	X		X		X	
28	Usted considera que seguirá laborando en el municipio para mantener la calidad de vida de su familia	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5	Si	No	Si	No	Si	No
	Compromiso continuo						
29	Usted considera que sigue laborando en el municipio por el apego que tiene al mismo por su tiempo de permanencia	X		X		X	

30	Usted considera que sigue laborando en el municipio por los lazos que ha formado con sus compañeros de trabajo	X		X		X	
31	Usted considera que sigue laborando en el municipio por la estabilidad económica que le brindan	X		X		X	
32	Usted considera otras alternativas de trabajo para recibir una mejor compensación económica	X		X		X	
33	Usted considera que tiene otras opciones laborales que permitan que se desarrolle más que en su puesto de trabajo actual	X		X		X	
34	Usted considera que no hay otras opciones de trabajo que le otorguen la misma estabilidad laboral	X		X		X	

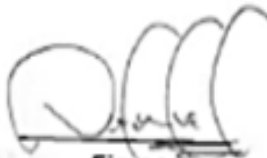
Observaciones (precisar si hay suficiencia):

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

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

Apellidos y nombres del juez validador. GARCÍA YOVERA ABRAHAM JOSÉ DNI: 80270538

Especialidad del validador: Mg. Talento Humano y Dr. Gestión Pública – Centro de Trabajo: UCV
Formación profesional: Lic. Administración



Firma:

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Anexo 4. Confiabilidad de instrumentos

Para el respectivo análisis de confiabilidad, se tomará en consideración a George y Mallery (2003), quienes establecen que:

- 0,9 el instrumento de medición es excelente
- Entre 0,9 - ,0,8 el instrumento es bueno
- Entre 0,8 – 0,7 el instrumento es aceptable
- Entre 0,7 – 0,6 el instrumento es débil
- Entre 0,6 – 0,5 el instrumento es pobre
- < 0,5 el instrumento no es aceptable

CONFIABILIDAD DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,977	20

Mediante el análisis de la prueba de fiabilidad, se halló un alfa de Cronbach de 0.977, que acorde a la teoría de los autores George y Mallery (2003) indica que el instrumento es excelente para medir la variable gestión del talento humano

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PREGUNTA 1	73,20	288,457	,819	,976
PREGUNTA 2	72,80	294,314	,727	,977
PREGUNTA 3	73,13	287,410	,737	,976
PREGUNTA 4	72,40	305,829	,368	,979
PREGUNTA 5	73,33	279,667	,915	,975
PREGUNTA 6	72,87	289,981	,737	,976
PREGUNTA 7	73,73	272,495	,822	,976
PREGUNTA 8	73,00	286,143	,851	,975
PREGUNTA 9	72,93	286,067	,822	,976
PREGUNTA 10	72,80	294,743	,847	,976
PREGUNTA 11	72,93	283,352	,840	,975
PREGUNTA 12	73,20	278,314	,873	,975
PREGUNTA 13	73,47	273,124	,918	,975

PREGUNTA 14	73,67	272,952	,922	,974
PREGUNTA 15	73,60	275,543	,852	,975
PREGUNTA 16	73,13	284,267	,776	,976
PREGUNTA 17	73,47	271,981	,948	,974
PREGUNTA 18	73,13	286,552	,836	,975
PREGUNTA 19	73,87	264,695	,916	,975
PREGUNTA 20	73,60	268,971	,934	,974

Mediante el análisis detallado de la prueba de fiabilidad, se halló que los ítems poseen un alfa de Cronbach superior a 0.900, que acorde a la teoría de los autores George y Mallery (2003) indica que las preguntas son excelentes para medir la variable gestión del talento humano y sus dimensiones respectivamente.

CONFIABILIDAD DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	14

Mediante el análisis de la prueba de fiabilidad, se halló un alfa de Cronbach de 0.962, que acorde a la teoría de los autores George y Mallery (2003) indica que el instrumento es excelente para medir la variable compromiso organizacional.

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PRE1	48,80	165,029	,889	,957
PRE2	48,80	158,886	,867	,957
PRE3	48,73	161,067	,883	,957
PRE4	49,00	160,000	,870	,957
PRE5	48,33	168,238	,685	,961
PRE6	48,80	158,457	,880	,957
PRE7	48,13	170,981	,730	,960
PRE8	48,60	164,686	,778	,959
PRE9	48,67	165,238	,842	,958
PRE10	48,80	159,029	,948	,955
PRE11	48,93	162,210	,835	,958
PRE12	48,07	177,495	,454	,965
PRE13	48,40	171,971	,659	,962
PRE14	49,13	160,124	,716	,962

Mediante el análisis detallado de la prueba de fiabilidad, se halló que los ítems poseen un alfa de Cronbach superior a 0.900, que acorde a la teoría de los autores George y Mallery (2003) indica que las preguntas son excelentes para medir la variable compromiso organizacional y sus dimensiones respectivamente.

Anexo 5. Carta de autorización



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL" **AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ESTUDIOS DE INVESTIGACIÓN**

Cayma, 30 de Setiembre 2022

Señor(a)
DRA. YVETTE CECILIA PLASENCIA MARIÑOS
COORDINADORA NACIONAL DE TITULACIÓN – PE ADMINISTRACIÓN
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO FILIAR LOS OLIVOS

Asunto: Autorización para realizar Proyecto de Investigación de Administración

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente a nombre del Alcalde de la Municipalidad Distrital de Cayma Dr. Jaime Pedro Chávez Flores y el mío propio, antes agradecer la iniciativa de los Bach. DARWIN MANUEL CHIRE MAMANI con DNI: 47027148 y LIZBETH JAMILET ZÁRATE HILARIO con DNI:70018057 por elegir nuestro distrito de Cayma para la elaboración del Proyecto de Investigación de Administración, el mismo que contribuirá a entender, valorar y mejorar el servicio en la administración pública de nuestro distrito.

A su vez, se **AUTORIZA** a los Bach. DARWIN MANUEL CHIRE MAMANI y LIZBETH JAMILET ZÁRATE HILARIO para que puedan realizar la investigación titulada: **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAYMA, AREQUIPA 2022"** para que pueda optar el grado de administrador de empresas, y comprometer a su representada a compartir información de la Investigación con nuestra municipalidad con fines educativos.

Hacemos extensivo nuestros sinceros agradecimientos deseándole muchos éxitos en su gestión.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAYMA
Lic. Juan Angel Momeni Orosco
San Guillermo 05000001001 - Cayma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, INFANTE TAKEY HENRY ERNESTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2022", cuyos autores son ZARATE HILARIO LIZBETH JAMILET, CHIRE MAMANI DARWIN MANUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 30 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
INFANTE TAKEY HENRY ERNESTO DNI: 07926119 ORCID: 0000-0003-4798-3991	Firmado electrónicamente por: HINFANTE el 01-12- 2022 10:41:59

Código documento Trilce: TRI - 0464329