



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la
Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Arequipa,
2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Castro Apaza, Ingrid Janeth (orcid.org/0000-0002-1433-1420)

ASESORES:

Dr. Menacho Rivera, Alejandro Sabino (orcid.org/0000-0003-2365-8932)

Mg. Boy Barreto, Ana Maritza (orcid.org/0000-0002-0405-5952)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A Dios por qué sin Él nada sería posible
A mis padres y hermano, que siempre están
conmigo acompañándome
A mis hijos Mateito y Camilita que son mi
fuerza para seguir luchando.

AGRADECIMIENTO

A Dios por la vida y por las oportunidades que me da.

Agradezco a mis padres por ser mis maestros de vida.

Agradezco a la Universidad y a los docentes, por hacerme crecer profesionalmente

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población	17
3.4. Muestreo	18
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.7. Método de análisis de datos	19
3.9. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	21
Variable Talento humano	
Tabla 2	22
Dimensión Incorporación	
Tabla 3	23
Dimensión Capacitación	
Tabla 4	24
Dimensión Evaluación de desempeño	
Tabla 5	25
Dimensión Incentivos	
Tabla 6	26
Variable Compromiso organizacional	
Tabla 7	27
Dimensión Afectiva	
Tabla 8	28
Dimensión Continuidad	
Tabla 9	29
Dimensión Normativa	
Tabla 10	30
Correlación entre compromiso organizacional y gestión del talento	
Tabla 11	31
Correlación entre la incorporación y la variable gestión del talento	
Tabla 12	32
Correlación entre evaluación y Compromiso Organizacional	
Tabla 13	33
Correlación entre la evaluación y Compromiso Organizacional	
Tabla 14	34
Correlación entre la incentivos y Compromiso Organizacional	

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo: determinar la relación entre Gestión del Talento Humano y compromiso organizacional en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Arequipa, 2023.

Se desarrolló bajo la metodología cuantitativa, paradigma positivista, se empleó el tipo de diseño correlacional no experimental, para la medición de las variables se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, tomando como población y muestra al personal que labora en la GRTPE de la ciudad de Arequipa.

En los resultados obtenidos luego de realizar el análisis estadístico se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Con un coeficiente de correlación de $r = .417^{**}$; lo cual indica, una correlación positiva baja entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Arequipa, 2023.

Palabras clave: Incorporación, capacitación, desempeño, incentivos, compromiso.

ABSTRACT

The present investigation had like objective: Determining the relation between Gestion of the Human Talent and organizational commitment in The Regional management of Trabajo and Promotion of the Job – Arequipa, 2023.

It developed under the quantitative methodology, paradigm positivist, the type of design used itself correlacional not experimental, for the measurement of the variables the technique of the opinion poll was used and like instrument the questionnaire, drinking like population and shows the staff that labors in the GRTPE of the city of Arequipa.

In the obtained results right after accomplishing the statistical analysis it is concluded that the null hypothesis is refused and he agrees alternating. With a correlation coefficient of $r,417$ (* *); Which suggests, a positive correlation descends between Gestion of the Human Talent and organizational commitment in The Regional management of Trabajo and Promotion of the Job – Arequipa, 2023.

Keywords: Talented step, incorporation training, performance, incentives, commitment, affective, continuity, ground rules

I. INTRODUCCIÓN

El fenómeno de la globalización que afecta actualmente al mundo exige un renovado compromiso organizacional de los trabajadores acorde con criterios económicos, sociales y culturales para atender las demandas del entorno y las necesidades internas de las organizaciones. Depende de la gestión del talento humano para que los participantes asuman un compromiso con la organización.

Por esta razón, es necesario mejorar los aspectos funcionales de la organización para cumplir con los procedimientos requeridos por los mercados internacionales y nacionales, tales como: En este contexto, (Griffin & Moorhead 2018) argumentan que el mundo se distingue por cambios acelerados en muchas áreas, incluidos los aspectos políticos, científicos, tecnológicos y de comunicación, en los que las organizaciones desempeñan un rol primordial.

De igual modo, los autores mencionados sostienen que un componente clave de cualquier organización es el potencial humano, y debe buscar algo más que la satisfacción y la participación de la organización para poder alcanzar sus metas establecidas.

Cuando se forja una fuerte identidad o relación entre un empleado y la organización, temporalmente suprime situaciones o problemas que son menos relevantes y no tienen impacto en la organización en su conjunto. En este contexto, las organizaciones tienen problemas similares, como la falta de compromiso de sus subordinados.

Como tal, (Aon Hewitt, 2017) a nivel internacional realizó una investigación sobre el compromiso de miles de organizaciones en el planeta y dio como análisis que el compromiso de su personal disminuyó año tras año. Sólo el 23% de todos los colaboradores entran en la categoría "soberanamente comprometidos", y el 38% se clasifica comprometido, lo que eleva la tasa de compromiso general al 64%, en comparación con el 66% hace un año. Por lo tanto, desde el director ejecutivo hasta la gestión del capital humano, necesita una estrategia flexible para satisfacer las demandas de un mundo cambiante.

En el Perú, las organizaciones exigen cada vez más la responsabilidad empresarial, involucrar a todos, generar el clima organizacional adecuado, generar identidad con la compañía, con una administración de los recursos

humanos, la cual es la piedra angular de un verdadero compromiso. Ante ello, en investigaciones de (Caicedo & Acosta, 2020) en referencia al rápido desarrollo de las organizaciones modernas, se ocasionó por diferentes condiciones internas y externas relacionadas con la demanda de servicios y la globalización, esta situación permite el desarrollo de planes y estrategias de desarrollo de recursos corporativos o institucionales destinados a lograr el objetivo de mejora efectiva de los recursos, las mañas y destrezas individuales de su personal con el objetivo de mejorar el rendimiento laboral, la calidad del servicio y la competitividad ambiental y, por lo tanto, mejorar continuamente la prestación del servicio.

A nivel local, en la ciudad de Arequipa, por investigaciones realizadas por (Chávez, 2017) de acuerdo al compromiso con las organizaciones, la mayoría de trabajadores no evidencian un compromiso con la organización en su puesto de trabajo; lo mismo que, está directamente relacionado con la gestión de los recursos humanos: si la gestión no es buena, los empleados no mostrarán compromiso con la empresa.

Un aspecto que puede afectar el compromiso de una organización con el talento humano es la falta de planificación. Su principal objetivo es emplear, controlar los recursos de la mejor manera. Es importante señalar que los trabajadores deben tener y mostrar una motivación la cual sirva para la mejora de su desempeño desarrollándose entre ellos un buen sistema de comunicación entre gerente, administración y trabajadores; para que ello se pueda dar se debe contar con excelente capital humano para que de alguna manera mejore una organización. Por tanto, parte de una visión que se centra en la acción, la anticipación, el refuerzo, la dinámica interna de las relaciones, el conocimiento y lo que hay que hacer.

En la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa (en adelante GRTPE) se observó que no existe, en su gran mayoría, un compromiso organizacional por parte de sus trabajadores, es decir, no existe apego, una conexión y actitud del servidor público a la institución. Simplemente, los trabajadores realizan su trabajo y salen al finalizar su horario de trabajo. Generalmente, los servidores públicos que ya se encuentran nombrados no participan en las actividades realizadas por la Gerencia, argumentando que no es su culpa que no tengan tiempo, aunque pueda surgir la necesidad de sus

servicios.

Ante ello, el personal con el que cuenta la institución no viene desempeñando el rol fundamental que le compete para el logro de los fines y metas por alcanzar de la entidad, fomentando una cultura de compromiso y trabajo eficiente de todo el personal.

En ese sentido, en la GRTPE, el potencial humano con el que cuenta, al no asumir un compromiso, imposibilita el éxito de la organización; pues la gestión del capital humano son un recurso importante dentro de la institución puesto que contribuyen al buen desempeño de la misma y al desarrollo de los empleados, con más probabilidades de contribuir a las metas institucionales.

Por tanto, el problema general: ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Arequipa, 2023?; y sus problemas específicos son a) ¿Cuál es la relación entre la incorporación y el compromiso organizacional en la GRTPE; b) ¿Cuál es la relación entre la capacitación y el compromiso organizacional en la GRTPE; c) ¿Cuál es la relación entre la evaluación del desempeño y el compromiso organizacional en la GRTPE; y, d) ¿Cuál es la relación entre los incentivos y el compromiso organizacional en la GRTPE.

Presenta justificación teórica porque a los resultados que se pueda llegar servirán como un aporte y podrá enriquecer a las diferentes teorías planteadas dando a conocer la correlación existente entre nuestras variables de estudio,

Presenta una justificación desde una perspectiva práctica, esta investigación incrementa nuestro conocimiento acerca de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los empleados dentro de las organizaciones y lo aplica no solo al desarrollo profesional sino también al aprendizaje en el entorno, en las dificultades y debilidades que podrían surgir.

Presenta justificación metodológica; por los pasos y metodología empleada en el acopio de la información, tabulación y análisis e interpretación de los resultados para lo cual se trabajó con el tipo de investigación cuantitativa, a través de un diseño correlacional, aplicando como instrumento dos cuestionarios impresos, a través de una escala de medición previamente validados.

Finalmente, el propósito de esta investigación es mejorar la fortaleza organizacional, de la gestión y administración de las instituciones, y el ascenso

del compromiso organizacional de los trabajadores.

Presenta como objetivo general: determinar la relación entre Gestión del Talento Humano y compromiso organizacional en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Arequipa, 2023; siendo sus objetivos específicos: a) Precisar la relación entre la incorporación y el compromiso organizacional en la GRTPE; b) Precisar la relación entre la capacitación y el compromiso organizacional en la GRTPE; c) Precisar la relación entre la evaluación del desempeño y el compromiso organizacional en la GRTPE; y, d) Precisar la relación entre los incentivos y el compromiso organizacional en la GRTPE.

Se planteó como hipótesis alterna: Si existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la GRTPE– Arequipa; y como hipótesis nula: No existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en la GRTPE – Arequipa, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, presentamos el marco referencial basado en nuestras variables de estudio:

En los antecedentes nacionales tenemos a (Cori et al, 2019) docentes de la Universidad Peruana Los Andes, Perú; en el artículo; Gestión del talento humano y compromiso organizacional, tuvo como fin la dependencia entre nuestras variables de estudio en el personal docente; se desarrolló bajo un diseño aplicado, descriptivo y asociativo con una muestra estratificada estocástica compuesta por 317 docentes de la mayoría de facultades de la universidad; obteniendo como resultado ($\rho=0.911$) es decir, una relación directa y significancia entre variables.

Así también, (Mautino, 2020) en Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Universidad Nacional del Callao; el estudio está basado bajo el paradigma positivista, correlacional, para el control de las variables se aplicó dos cuestionarios a través de una escala ordinal, se tomó como universo poblacional a los colaboradores que prestan servicios en la institución en mención, con la intención de dar a conocer la posible correlación entre nuestras variables de estudio, finiquitando que existe una relación directa y significativa entre ellas.

Por otro lado, (Gonzales, 2020) en el estudio Compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de salud de la Microred ampliación Paucarpata, Arequipa; se basó en el paradigma positivista, diseño correlacional longitudinal, se utilizó como técnica y como instrumento dos cuestionarios los cuales fueron aplicados a través de un formato impreso utilizando escalas de medición ordinal y de intervalos los cuales fueron aplicados a los trabajadores de la Microred de salud, con el fin de evaluar la correlación; concluyendo que el compromiso se encuentra relacionado de modo significativo ($p = 0.016$) con su desempeño de los individuos que laboran en la Microred de Salud estudiada.

(Chuquilín & Yopla, 2019) en tesis; Procesos de la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en los trabajadores del consejo de los baños del Inca, Cajamarca. Se basó en la metodología cuantitativa, diseño relacional, con objeto de Estudiar la correlación entre las variables, tomando

como muestra a 28 trabajadores de la municipalidad a los que se les aplico dos formatos impresos a través de dos cuestionarios; ultimando después de haber realizado un análisis y tabulación se llegó a concluir la no existencia de una relación; creando un efecto contraproducente mínimo en la participación organizacional de los empleados en la comunidad.

(Esteba & Álvarez, 2022) Gestión del Talento Humano y el Compromiso organizacional del Personal de Promart, Moquegua; El presente estudio tuvo como designio evaluar la posible correlación entre las variables, se utilizó el enfoque cuantitativo a través del diseño relacional, se empleó un formato impreso a través de un conjunto de preguntas con una escala ordinal, se tomó como universo poblacional al personal docente que labora en Promart de la ciudad de Moquegua, comprobando la coexistencia de una correlación efectiva fuerte en el al proceso de medición y evaluación de las variables

A nivel internacional, se tiene el artículo realizado por (Ramírez et al. 2019) en la revista de información tecnológica; Gestión del Talento Humano: en los países de Chile, Venezuela y Colombia. Se utilizó como metodología mixta, es decir, cuantitativa y cualitativa, con el fin de evaluar el tema de estudio, se trabajó con un diseño descriptiva transeccional, para la medición de las variables se empleó una encuesta de 10 ítems, tomando como universo poblacional a 55 gerentes de las empresas Carbones del Guasare, S.A., para la tabulación y análisis de los resultados se utilizó programas estadísticos y hojas de cálculo; Los resultados mostraron una diferencia altamente significativa que se consideró moderadamente óptima, dominando la estrategia de la organización, seguida de rasgos con deficiencias en los modelos funcionales y tendencias actuales; con lo que se demostró que los sectores mineros dan preferencia a las estrategias organizacionales determinadas por indicadores de socialización de la actividad laboral.

(Alves, 2020) En su artículo estrategias del talento humano para fomentar el compromiso organizacional, tuvo como propósito realizar una evaluación de cada una de las estrategias dando a conocer que el impacto que tuvieron éstas en el compromiso en cada individuo de una organización, se desarrolló a través de un enfoque cuantitativo, diseño explicativo, se tomó como universo poblacional a 171 colaboradores utilizando para el recojo de datos a través de un formato

impreso dando como resultado un $\rho=0,775$ demostrando que el compromiso organizacional de cada uno de los colaboradores presenta un nivel alto lo cual indica que presentan una identificación con la institución.

Asimismo, (Hakami et al. 2020) Relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizativo en los hospitales sauditas en Saravia Saudita; En la investigación se aplicó la metodología cuantitativa descriptiva, diseño relacional transversal, aplicando dos cuestionarios para la medición de cada variable, con el designio de establecer la relación de las variables, se tomó como muestra de estudio a 200 enfermeras del hospital en mención, ultimando que existe un nivel significativo de satisfacción laboral y un buen compromiso laboral con el hospital, alcanzando un nivel de significancia de 0.05. obteniendo una relación efectiva entre ambas variables.

(Mendivel, 2020); Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias; para la investigación se aplicó la metodología cuantitativa tipo descriptivo, diseño correlacional longitudinal con el designio de dar a conocer la posible correspondencia entre las variables de estudio, en la medición de las variables se utilizó dos cuestionarios la cual fue aplicada a 21 colaboradores, alcanzando como resultado de la existencia de una reciprocidad positiva alta.

De otro lado, (Puelles, 2021) Compromiso organizacional y satisfacción laboral en la empresa importadora Tuiki S.R.L; el presente estudio de baso en el enfoque de cuantitativo, paradigma positivista, la metodología utilizada fue el correlacional transversal no experimental, se tomó como universo poblacional a 54 colaboradores que laboran en la compañía en evocación, como para recabar los datos se aplicó dos formatos impresos con dos cuestionarios con una escala tipo Likert y ordinal para evaluar nuestras tres dimensiones afectivo, continuidad y normativa, ultimando la existencia de una relación significativa y positiva alta.

A continuación, se presenta el sustento teórico de nuestra investigación: En los principales lineamientos teóricos para la variable talento humano:

Para (Ramírez, 2020) las ventajas competitivas para la ejecución de estrategias y crear distribuciones organizacionales propicias que conlleven a la concesión de recursos que permitan ejecutar con éxito dichas estrategias. Esto permite el cambio positivo y la gestión conjunta para desarrollar estrategias

sostenibles que aseguren el propósito y el futuro de la organización. El reclutamiento, por otro lado, implica contratar, identificar, seleccionar y colocar empleados con habilidades esenciales para desempeñarse en su lugar de trabajo.

Este es un elemento primordial del proceso de gestión y es responsable de la formación de los empleados. (Sani, 2017) De igual forma, para (Barrios & Hernández, 2020), la gestión del talento humano juega un papel primordial como catalizador de las innovaciones que se pueden lograr a través del cambio, sustentando la visión de futuro y anticipándose al cambio, evaluando los resultados informado a todos los que manejan esta visión. Esta permitirá que los trabajadores que descubran y usen el conocimiento, mientras fomenta el trabajo en equipo para promover la innovación colaborativa y fomentar el aprendizaje a través del conocimiento interdisciplinario.

Para entenderlo mejor, presentamos las siguientes características: Según (Chiavenato, 2011), la gestión del talento es parte integral del éxito diario de una organización. El hecho de que alguien esté cerca no significa que tenga talento. ¿Qué diferencia existe entre persona y talento? Se podría afirmar que el talento lo puede tener diferentes tipos de personas y no todo el mundo es siempre talentoso. Para tenerlo cada individuo debe tener una diferencia competitiva que valore. El talento, hoy en día, abarca cuatro dimensiones importantes de la competencia a) Conocimiento; es lo más valioso del presente siglo XXI el resultado se obtiene a través de un aprendizaje constante. b) habilidad, se presenta a través del saber hacerlo, aplicado el conocimiento adquirido creando e innovando para la resolución de situaciones problemáticas. Es decir, la capacidad es la de transformar el discernimiento en resultados. c) Evaluar; analizar y evaluar el contexto. Esto se concibe en saber cómo seleccionar e indagar la información, ser crítico, cómo identificar hechos, cómo considerar y priorizar. d) Actitud. La cual se demuestra asumiendo riesgos para poder alcanzar la el éxito enfocándose en los resultados a través de agentes de cambio; lo que anima a las personas a lograr la autorrealización de su potencial.

Asimismo, se presenta los tipos de talento humano para lo cual se trata tomar conocimiento de la situación y el contexto mediante su análisis lo cual le permitirá obtener información asumiendo una posición crítica juzgando los

hechos mediante un punto de equilibrio. Estos requieren el desarrollo de habilidades diferentes, y el aumento de su contribución depende del rol que desempeñe. Esto significa que los profesionales no pueden lograr muy buenos resultados en un campo o empresa en particular, pero esto no significa que no puedan hacerlo en otro entorno.

El talento innovador como el emprendedor son de suma importancia pues impactan positivamente en el desarrollo de una organización. Los profesionales con tal talento son aquellos que tienen la capacidad de innovar, transformar y reinventar negocios. Tenga en cuenta que puede contratarlo para cualquier función que desempeñe: experto, gerente, operador, comerciante, técnico. Estos tipos de profesionales aportan el mayor valor a su negocio. Desafortunadamente, son los más raros en el lugar de trabajo y es difícil permanecer en una empresa que no produce habilidades organizacionales.

(Chiavenato, 2011), un sello distintivo de la gestión del talento humano, afirma que los magnos canjes que surgen en diferentes teatros financieros actuales son cada vez más necesarios para comprender a través de la productividad lo que impacta el desempeño individual en el trabajo. Necesita administrar para lograr resultados positivos. En el ámbito de las instituciones, necesitamos encontrar nuevas formas de atraer y potenciar el talento con el objetivo de guiar de forma decidida el rumbo del sistema hasta alcanzar el triunfo deseado. Una excelente gestión contribuirá a los empleados a que puedan maximizar sus habilidades y lograr no solo la satisfacción, así como la integración en los grupos de trabajo.

(Jaramillo, 2019) sustentó que la gestión del talento humano, es habilidad, capaz de distinguir la inteligencia humana; es una estrategia que fue diseñado como una presteza para contribuir y prestar ayuda a las organizaciones y presenta un enfoque de gestión estratégica. Su propósito es aportar el enorme importe añadido a la institución por medio de una serie de actuaciones encaminadas a mantener un determinado nivel de conocimientos, habilidades y competencias. Lograr los efectos precisos para seguir siendo competidores en la actualidad y para el futuro.

Del mismo modo, (Jaramillo, 2019) sostuvo que quienes realizaron estudios sobre el talento humano en los trabajadores de una empresa

sostuvieron que las funciones que puede desempeñar los integrantes de una organización son las siguientes: 1. Función de recompensa: busque una estructura salarial que satisfaga tres condiciones: motivación, equidad interna y equidad externa 2. Funciones de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos: Está relacionado con las necesidades de los individuos de crecer dentro de una organización. 3. Función de Relaciones Obrero-Patronales: Tiene que ver con la resolución de conflictos. 4. Función laboral: Dotar constantemente a la empresa de la mano de obra necesaria, tanto cuantitativa como cualitativamente, para desarrollar de manera óptima y rentable el proceso productivo. Pueden ser añadidos (agregar individuos a la organización) o retirar (quitar individuos de la organización). 5. Funciones de Recursos Humanos: Responsable de los procesos burocráticos de entrada y salida de personas, 6. Función de previsión social: Consiste en establecer medidas corporativas voluntarias para mejorar el clima laboral.

Para un mejor estudio, evaluación y/o medición de la gestión del talento humano presentamos las siguientes dimensiones: (Jaramillo, 2019). Proceso de incorporación como un tamiz que permitirá el ingreso a la organización de un número reducido de individuos, es decir, personal con las peculiaridades requeridas. Asimismo, la empresa elige entre una variedad de candidatos el que mejor se adapte a su posición dentro de la organización y/o las habilidades requeridas. Por lo tanto, este proceso planteo como propósito una mejora de la eficiencia y la eficacia humana, así como el vigor organizacional. De lo inverso, lo que la organización necesita mantener o fortalecer es el capital intelectual; La incorporación de personal a una organización de trabajo como un paso muy formal que debe llevarse a cabo considerando las insuficiencias de la Institución contratante. Un contorno técnico y competitivo de alguien en esencialmente el mismo trabajo, evaluado rigurosamente por dos profesionales, incluido un psicólogo y un experto en la materia.

Respecto a la dimensión capacitación, la educación está en el centro de nuestros esfuerzos continuos destinados a educar a las personas y, por ende, mejorar el desempeño organizacional. Este es uno de los semblantes fundamentales de la gestión de recursos humanos. El cual está diseñado para proporcionar a las personas talentosas los conocimientos, destrezas y las

habilidades que necesitan. (Jaramillo, 2019).

Respecto a Evaluación: Es una evaluación sistemática de como un trabajador se viene desempeñando en sus actividades laborales, en las metas y objetivos que tiene por alcanzar, así como también el potencial de desarrollo de destrezas y habilidades que tiene por lograr (Jaramillo, 2019).

Con relación al desempeño. Este esta es una etapa diseñada para evaluar o evaluar las capacidades de cada individuo, pero más importante aún, la contribución al negocio de la organización. 5) Incentivo. Las recompensas o incentivos son recompensas tangibles o intangibles que aceptan la decisión de unirse a una organización y, cuando se alcanzan, a cambio de quienes aportan tiempo, esfuerzo y otros recursos personales (Jaramillo, 2019).

(Valdiviezo & Vera, 2020) no solo apoya en la seducción y conservación del talento humano por medio de la satisfacción laboral, sino que también genera un ambiente de trabajo confortable, la estimulación de los empleados, y logra la responsabilidad y la lealtad con la organización, que es la decisión que pretende incidir en la captación y surge favorablemente de una valoración subjetiva del desempeño de un individuo, caracterizada por una percepción final entre el rol que cada empleado quiere desempeñar y en última instancia el rol que desempeña un estado emocional.

Para el estudio de variable compromiso organizacional primeramente vamos a dar a conocer su origen: Según, (Fernández, 2017); quien manifiesta que las primeras investigaciones que muestran la contribución de la sociología al compromiso organizacional se remontan a la década de 1960, y posteriormente, su investigación se expandió a las escuelas de negocios y administración a medida que se volvió relevante en términos de implicaciones para las organizaciones.

El primer estudio fue diseñado para investigar la rotación de las empresas, luego se estudiaron los indicadores, satisfacción, eficiencia, ausentismo y otras variables que podrían estar relacionadas con la motivación (Fernández, 2017), luego se realizó el estudio con base en la ampliación de diferentes resultados y el cambio, así (Gallardo & Traidó, 2007) explicó que el compromiso organizacional fue inicialmente entendido como un ente

unidimensional, luego como resultado de probar diversos modelos, tomó fuerza la visión de la multidimensionalidad, aunque no hubo consenso sobre la cantidad de dimensiones que brindaba, y en este sentido, la multidimensionalidad.

Para complementar su inicio y aplicación en el campo empresarial e institucional existen varios enfoques que intentan definirlo, como (Colquitt, et al, 2019) Lo sostiene que como “La pretensión de un trabajador de continuar formando parte de una institución. Esta responsabilidad afecta si el empleado continúa laborando (retención) o se va (abandono). Según (Katz & Kahn, 2008), lo define como la internalización e identificación de las metas organizacionales por parte de los empleados y es producto del ajuste entre sus metas observadas y las metas personales. Por otro lado, (Meyer y Allen, 1991) sostuvo que el compromiso organizacional como una fase moral y/o psicológico. A través de un análisis en profundidad, brindan un concepto más completo del tema tratado, no solo considerando el compromiso de los empleados y la identificación con la organización, sino también dividiendo el compromiso organizacional en tres elementos de medición: compromiso afectivo y compromiso legislativo continuo y responsabilidad.

Además, se debe tener presente que el compromiso organizacional es el miedo constante a la reducción de personal, el menoscabo de seguridad laboral, el cambio tecnológico opresor y la tensión de hacer más con menos esfuerzo, es uno de los grandes desafíos de nuestro tiempo. Por lo tanto, los gerentes o quienes lideran las organizaciones deben promover lugares de trabajo estimulantes para aumentar el compromiso de los empleados. Los empleados deben enfrentar los temores anteriores para desarrollar su mejor trabajo, gracias a una variedad de estrategias organizacionales impulsadas por sus organizaciones y los conocimientos empíricos posteriores.

Así también, (Meza, 2018) argumentó que los compromisos organizacionales se pueden dar a través de una variedad de formas de pensar, constituyen ese compromiso y están vinculados a un conjunto de acciones para alcanzar las metas organizacionales a las que están comprometidos, es la fuerza que condiciona la da una estructura de compromiso organizacional. Esto puede presentar una relación con la eficacia y la validez de una institución, así

como la satisfacción de los trabajadores con el bienestar de los empleados.

La importancia del compromiso organizacional gira entorno según (Magaliano, 2018), quien considero tres elementos clave del compromiso organizacional: Satisfacer las demandas de la economía y del mercado laboral. Estos realizan esfuerzos por preservar la miga de las personas que es la propia institución. A medida que las organizaciones cambian, los trabajos se vuelven más severos y, en otras cuestiones muestran flexibilidad, a medida que los trabajos se vuelven más complejos y exigentes, los empleados que permanecen en la empresa se vuelven más importantes.

Los dirigentes administrativos de las instituciones que contraten o hagan contrataciones con otras empresas para trabajos determinados y, para su beneficio, quedarán inmersos en la participación de otros. Este compromiso puede ser diferente ya en un menor plazo, con una visión, en un contrato más que en la propia institución. Las obligaciones de los trabajadores con la gestión de los locales deben ampliarse en el marco del beneficio mutuo. Hay motivos para creer que el compromiso es esencial para los individuos y los grupos, y que lo opuesto al compromiso es alienación y salud para ambos individuos.

De la misma forma, de acuerdo con (O'Reilly & Chatman, 2016), sostiene que hay 03 niveles de compromiso organizacional; los cuales son: a) Complacencia: un individuo acepta la influencia de otros especialmente para obtener ganancias. b) Identificación: la persona se compromete a actuar con el fin de mantener una autodefinición y asociaciones agradables. c) Internalización: Las personas encuentran fundamentalmente gratificantes los valores de la empresa y están satisfechas con sus valores subjetivos.

En su estudio para poder medirlo y evaluar como se viene aplicando en los trabajadores de una empresa y/o institución; (Baez-S. et al, 2019) propuso el estudio de tres dimensiones, las cuales son las siguientes: La dimensión afectiva: Se refiere al grado de identificación del empleado y de pertenecer a una institución y/o organización, es decir, el efecto de compartir los valores, información y visión de la organización. Esta parte se basa en el concepto de cambio social, ya que los empleados desarrollan una relación emocional con la organización cuando perciben que ésta los trata de manera justa, les brinda apoyo y estímulo y les brinda una oportunidad de desarrollo. Dimensión

normativa: Se refiere al sentido de compromiso y responsabilidad del empleado hacia la organización, es decir, la necesidad de perseverar en la organización y contribuir a su éxito.

Esta dimensión se basa en la teoría del contrato psicológico, que establece que cuando la organización cumple con las expectativas y obligaciones de los empleados, estos se comprometerán con la organización y les brindarán beneficios y recompensas. Dimensión de continuidad: Se refiere a los costos que experimenta el trabajador al abandonar la organización, es decir, la valoración de los beneficios y peligros de permanecer o abandonar la organización. Esta está respaldada por la teoría del intercambio económico, que establece que los empleados se apegan a una organización cuando la organización les proporciona mayor seguridad y estabilidad laboral y crea una mayor satisfacción económica.

Para que las dimensiones dadas a conocer existen factores que en alguna medida influyen en su desarrollo de acuerdo a (Greenberg & Baron, 2017), donde nos manifiesta lo siguiente: 1. El compromiso organizacional desempeña un papel primordial en la conexión de las acciones que realiza cada trabajador con la organizaciones y esta motivación influirá para realizar diversas tipos del trabajo. Por ejemplo, es mayor cuando las personas se sienten muy responsables del desempeño de su trabajo o tienen amplias oportunidades de crecimiento. 2. Cuando los empleados están motivados e influenciados por la naturaleza de las recompensas que reciben, el compromiso de los empleados muestra un mayor compromiso y apego a la organización por el bien común. 3. El compromiso organizacional que implementa una empresa a menudo afecta las oportunidades laborales alternativas disponibles para los empleados. 4. El sentido de participación que los empleados observan y sienten puede estar relacionado con el trato que reciben del personal de la agencia. 5. No es posible aumentar o incrementar el compromiso, satisfacción y estimulación si los trabajadores no se sienten respetados, respetados y apreciados o no valorados por sus directivos. 6. En términos generales, las personas con una alta afiliación organizacional tienen una mayor identificación en el compromiso asumido con la institución. Por ejemplo, las personas que llevan más tiempo en una organización son más

leales que las que llevan menos tiempo en ella. 7. La percepción de que la organización tiene un profundo interés en la eficacia y la asistencia al asiduo hace que los trabajadores se identifiquen con una organización con respeto entre trabajador y clientes. 8. El desempeño del trabajo y las funciones están claramente definidos por el director de la empresa. 9. Los lugares de trabajo motivadores permiten a los empleados aplicar sus habilidades, conocimientos y creencias significativas y promover el compromiso de los empleados en la organización. 10. Para evitar confusiones futuras, la calidad de la información proporcionada a quienes trabajan dentro de la organización con respecto a los planes y proyectos de la empresa debe comunicarse a los empleados de manera oportuna. 11. Percepciones de los empleados sobre una gestión eficaz.

Por ello (Greenberg & Baron, 2017) indicaron que el compromiso organizacional afecta el capital de trabajo, lo que a su vez afecta la capacidad de una empresa para gestionar los recursos y satisfacer las necesidades de sus empleados para mejorar las condiciones sociales y económicas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

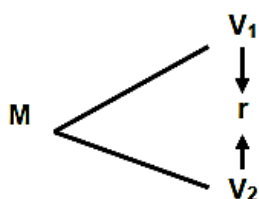
3.1.1. Tipo de investigación

Es básica, pues se usaron teorías, leyes y normativas vigentes; cuyo aporte primordial fueron los conocimientos científicos, además se proporcionó nuevos aportes de diferentes teorías, enriqueciendo el aspecto teórico; asimismo, el presente estudio se sustenta en el enfoque cuantitativo, paradigma positivista ya que sus resultados fueron presentados a través de tablas estadística y términos estadísticos, es decir, en términos cuantitativos. (Hernández & Mendoza, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

No sufrió manejo en las variables consideradas (diseño no experimental) y está basada en la observación, tal conforme se da en el contexto natural para luego ser analizadas. Del mismo modo, es transversal, a razón que los datos de las variables fueron analizados y recolectados en un solo tiempo para que no se presenten la existencia de variaciones en los resultados.

De la misma forma, se siguió una metodología cuantitativa ya que sus resultados están en función a cantidades en términos estadísticos; con la finalidad de demostrar y comprobar los resultados obtenidos con el apoyo de herramientas matemáticas.



V1: Gestión del Talento Humano

V2: Compromiso organizacional

M: Muestra

r: relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variables

V1: Gestión del Talento Humano

Definición Conceptual:

(Jaramillo, 2019) Es la habilidad que posee todo trabajador el cual es capaz de distinguir la inteligencia humana; siendo una estrategia la cual apoya a una institución poder lograr y obtener las metas propuestas y objetivo planteados para alcanzar sus metas y objetivos.

Definición Operacional:

La cuantificación tuvo en cuenta las dimensiones e indicadores las cuales fueron medidos mediante con un formato impreso de 22 interrogantes, que se detallan en anexos y la matriz de operacionalización, cuya escala de medición es ordinal.

V2: Compromiso Organizacional

Definición Conceptual

(Baez-S. et al, 2019). Es el vínculo y lazo entre los trabajadores y una institución y/o organización donde uno y otro tienen un objetivo en común.

Definición Operacional

La cuantificación tuvo en cuenta las dimensiones e indicadores las cuales fueron medidos mediante un formulario de 22 preguntas, que se detallan en anexo de la matriz de operacionalización, cuya escala de medición es ordinal.

3.2.2. Operacionalización de variables

El anexo 1 muestra la matriz de operacionalización de las variables, la cual presenta las definiciones conceptuales y operativas de las mismas. De igual manera, se dio a conocer escalas de valores utilizados por medio de los formatos de instrumentos aplicados

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Conjunto de personas unidas por una característica en común; en nuestro caso estuvo establecida por el personal que trabaja en la GRTPE de Arequipa durante el año 2023. Se ha aplicado el instrumento a toda la población, es decir, se ha realizado el tipo de muestreo censal, a los 80 participantes.

3.3.2. Unidad de análisis

Se tomó al personal que labora en la GRTPE de Arequipa durante el año 2023 de las diferentes áreas, oficinas administrativas y zonales que pertenecen a

la entidad, sean personal: nombrados, contratados y bajo locación de servicios.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

(Hernández & Mendoza, 2018) son herramientas que utilizan para la recolección de datos tanto cualitativa como cuantitativa; en la investigación se utilizará la encuesta.

Se utilizaron dos cuestionarios los cuales serán aplicados a través de un formato impreso utilizando en este caso la escala ordinal para la cotejo de ambas variables.

3.5. Validez y confiabilidad de los instrumentos

a) Validez

(Hernández & Mendoza, 2018) Se sustenta en la medición es cuando una herramienta calcula efectivamente lo que se intenta medir" (p. 328). En otras palabras, "un instrumento de medición está diseñado para realizar una evaluación y medición para lo que fue desarrollado".

b) Validez de contenido mediante juicio de expertos.

(Hernández & Mendoza, 2018) sostienen que "una herramienta tiene validez de contenido si los elementos que lo transigen representan una muestra específica de los indicadores de las propiedades que mide". Para ello se recurre a juicio de expertos, que son los profesionales que revisaran y aprobaran el instrumento.

c) Confiabilidad del instrumento

Se utilizó la prueba piloto, la cual fue aplicada a un grupo de 15 trabajadores que tienen las mismas características de la población seleccionada; para el cuestionario gestión del talento humano alcanzó el alfa de Cronbach de 0,895 y para el cuestionario compromiso organizacional de 0,897; según el rango de valores se les considera como bueno.

3.6. Procedimientos

Se dio cumplimiento con los permisos correspondiente para aplicar los cuestionarios de ambas variables a todo el personal de la GRTPE de Arequipa.

Se coordinó con los trabajadores los días y las horas propicias para la aplicación de los cuestionarios.

Una vez que los instrumentos fueron contestados se realizó el análisis, tabulación e interpretación.

3.7. Método de análisis de datos

Se desarrolló a través de tablas, gráficos, etc. utilizando la hoja de cálculo Excel y el programa estadístico SPSS.

3.8. Aspectos éticos

Se contó con la aprobación de la organización y del personal para este estudio y los cuales accedieron voluntariamente a participar con la investigación y responder a los instrumentos aplicados; sin oscurecer ni manipular la información recopilada.

Asimismo, se tuvo en cuenta las pautas normativas de la universidad que están vinculadas con la producción de investigaciones, necesarias para alcanzar el grado de magister.

Se respetó la confidencialidad de los resultados, asegurando que el estudio no afecte de alguna manera a participantes ni a la GRTPE de Arequipa.

Se cumplió con la adecuada citación y referencia de fuentes empleadas, siguiendo las pautas de Normativa APA 7 edición.

La investigación fue sometida a una revisión de similitud de otras investigaciones con lo cual se demostró que nuestro trabajo es original.

IV. RESULTADOS

I. PARA LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Tabla 1

Variable GTH

		fi	%	% válido	% acumulado
Válidos	Bajo	29	36.3	36.3	36.3
	Medio	27	33.8	33.8	70.0
	Alto	24	30.0	30.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Interpretación

En la tabla 1 de la variable Gestión de talento humano; el 36.3% del personal de la GRTPE se encuentra en un nivel bajo de la variable evaluada, el 33,8% en un nivel medio; mientras que el 30% en un nivel alto.

De los resultados se ultima que el mayor porcentaje del personal de la GRTPE presenta su talento humano en un nivel bajo a medio.

Tabla 2*Dimensión Incorporación*

	Fi	%	% válido	% acumulado
Válidos				
Bajo	27	33.8	33.8	33.8
Medio	32	40.0	40.0	73.8
Alto	21	26.3	26.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Interpretación

En la tabla 2 de la dimensión incorporación; el 40% de los trabajadores de la GRTPE se encuentran en un nivel medio, el 33,8% en un nivel bajo; mientras que el 26,3% en un nivel alto.

De los resultados se estima que el mayor porcentaje de los trabajadores de la GRTPE presentan un nivel medio en la dimensión evaluada, es decir, vienen cumpliendo los indicadores establecidos de forma regular en el cargo que desempeñan.

Tabla 3*Dimensión capacitación*

	Fi	%	% válido	% acumulado
Válidos				
Bajo	37	46.3	46.3	46.3
Medio	17	21.3	21.3	67.5
Alto	26	32.5	32.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Interpretación

En la tabla 3 de la dimensión capacitación; el 46,3% de los trabajadores de la GRTPE se encuentran en un nivel bajo de la dimensión evaluada, el 32,5% en un nivel alto; mientras que el 21,3% en un nivel medio.

De los resultados se estima que el mayor porcentaje de los trabajadores de la GRTPE no cumplen en forma efectiva los indicadores de evaluación, capacitación, inducción, etc.

Tabla 4*Evaluación de desempeño*

		fi	%	% válido	% acumulado
Válidos	Bajo	31	38.8	38.8	38.8
	Medio	27	33.8	33.8	72.5
	Alto	22	27.5	27.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Interpretación

En la tabla 4 de la dimensión evaluación de desempeño; el 38,8% se encuentran en un nivel bajo, el 33,8% en un nivel medio; mientras que el 27,5% en un nivel alto.

De los resultados se advierte que el mayor porcentaje de los trabajadores de la GRTPE se encuentran en un nivel bajo la dimensión evaluada, es decir, no se desarrolla una evaluación motivadora, no se evalúa a todo el personal, los resultados de la evaluación no son analizados y los programas de compensaciones no se dan a la mayoría de los trabajadores.

Tabla 5*Dimensión incentivos*

	Fi	%	% válido	% acumulado
Válidos				
Bajo	27	33.8	33.8	33.8
Medio	36	45.0	45.0	78.8
Alto	17	21.3	21.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Interpretación

En la tabla 5 de la dimensión incentivos; el 45% de los trabajadores de la GRTPE se encuentran en un nivel medio de la dimensión evaluada, el 33,8% en un nivel bajo; mientras que el 21,3% en nivel alto.

De los resultados se estima que el mayor porcentaje de los trabajadores de la GRTPE cumplen en un nivel medio con los indicadores establecidos de la presente dimensión, es decir, vienen recibiendo incentivos y reconocimientos por su buen desempeño, así como también estímulos monetarios.

II. Variable compromiso organizacional

Tabla 6

V. Comp. Org.

		Fi	%	% válido	% acumulado
Válidos	Bajo	31	38.8	38.8	38.8
	Medio	27	33.8	33.8	72.5
	Alto	22	27.5	27.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Interpretación

En la tabla 6 de la variable compromiso organizacional; el 38,8% de los trabajadores de la GRTPE se encuentran en un nivel bajo, el 33,8% en un nivel medio; mientras que el 27.5% en un nivel alto.

De los resultados se aprecia que el mayor porcentaje del personal de la GRTPE no muestra un compromiso con su organización, es decir, no muestran un vínculo de compromiso con la institución, es decir, ambas partes no tienen el mismo objetivo en común.

Tabla 7*Dimensión afectiva*

	Fi	%	% válido	% acumulado
Válidos				
Bajo	30	37.5	37.5	37.5
Medio	35	43.8	43.8	81.3
Alto	15	18.8	18.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Interpretación

En la tabla 7 de la dimensión afectiva el 43,8% del personal de la GRTPE se encuentran en un nivel medio, el 37.5% se encuentra en un nivel bajo; mientras que el 18.8% en un nivel alto.

De los resultados se deduce que el mayor porcentaje de los trabajadores de la GRTPE no muestran un compromiso con su organización de afectividad hacia la institución.

Tabla 8*Dimensión continuidad*

	Fi	%	% válido	% acumulado
Válidos				
Bajo	31	38.8	38.8	38.8
Medio	29	36.3	36.3	75.0
Alto	20	25.0	25.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Interpretación

En la tabla 8 de la dimensión afectiva; el 38,8% del personal de la GRTPE se encuentran en un nivel bajo de la dimensión evaluada, el 36.3% en un nivel medio; mientras que el 25% en un nivel alto.

De los resultados se estima que la mayoría del personal de la GRTPE no muestra un compromiso afectivo con su organización, es decir, no hay presencia de una unión emocional, se sienten insatisfechos, no muestran orgullo de trabajar en la organización y principalmente no hay reciprocidad.

Tabla 9*Dimensión normativa*

	Fi	%	% válido	% acumulado
Válidos				
Bajo	28	35.0	35.0	35.0
Medio	28	35.0	35.0	70.0
Alto	24	30.0	30.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Interpretación

En la tabla 9 de la dimensión normativa; el 35% de los trabajadores de la GRTPE se encuentran en un nivel bajo de la dimensión evaluada, con el mismo porcentaje del 35% en un nivel medio; mientras que el 30% en un nivel alto.

De los resultados se verifica que el mayor porcentaje de los trabajadores de la GRTPE no muestran un compromiso normativo con su organización, es decir, no hay presencia de reciprocidad con la organización.

III. Correlaciones: Contraste de hipótesis de investigación

Contraste de la hipótesis general

Ha: La gestión del talento humano se relaciona significativa y positivamente con el compromiso organizacional en el personal de la GRTPE 2023.

H0: La gestión del talento humano no se relaciona significativa y positivamente con el compromiso organizacional en el personal de la GRTPE 2023.

Tabla 10

Correlación entre Comp. Org. y G.T.H.

			Compromiso organizacional
Tau_b	Gestión	Coeficiente	1. .417(**)
de	del talento	de	
Kendall	humano	correlación	
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	80

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 10 se infiere que si existe correlación entre las variables Gestión del talento y compromiso organizacional ya que el nivel de significancia (p-valor) es menor a 0,05 (0.000), lo que indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. También, se visualiza un coeficiente de correlación de $r = .417(**)$; lo cual indica, una correlación positiva moderada.

Esta correlación media positiva implica que a medida que la gestión del talento se mejora, el compromiso organizacional también tenderá a mejorar. En otras palabras, hay una asociación media positiva entre compromiso y la gestión del talento en el personal de la GRTPE, 2023.

Contraste de la hipótesis específica 1

H1: Existe una relación directa y significativa entre la incorporación y el compromiso organizacional en el personal de la GRTPE, 2023.

H0: No existe una relación directa y significativa entre la incorporación y el compromiso organizacional en el personal de la GRTPE, 2023.

Tabla 11.

Correlación entre la incorporación y la variable Comp. Org.

		Compromiso Organizacional	
Tau_b	Incorporación	Coeficiente	.177
de		de	
Kendall		correlación	
		Sig.	0.077
		(bilateral)	
		N	80

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Tal como se muestra en la tabla 11 se infiere que si existe correlación entre la dimensión incorporación y la variable compromiso organizacional dado que el nivel de significancia (p-valor) es mayor a 0,05 (0.077), por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula, no existiendo relación.

Contraste de la hipótesis específica 2

H2 Existe una relación directa y significativa entre la capacitación y el compromiso organizacional en el personal de la GRTPE, 2023.

H0: No existe una relación directa y significativa entre la capacitación y el compromiso organizacional en el personal de la GRTPE, 2023.

Tabla 12.

Correlación entre evaluación y Comp. Org.

		Compromiso Organizacional	
Tau_b	Capacitación	Coefficiente	.151
de		de	
Kendall		correlación	
		Sig. (bilateral)	0.135
		N	80

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 12 se deduce que, si existe correlación entre la dimensión capacitación y la variable Compromiso Organizacional debido, que el nivel de significancia (p-valor) es mayor a 0,05 (0.135), por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula, corroborándose la no existencia de relación.

Contraste de la hipótesis específica 3

H3: Existe una relación directa y significativa entre la evaluación y el compromiso organizacional en el personal de la GRTPE, 2023.

H0: No existe una relación directa y significativa entre la evaluación y el compromiso organizacional en el personal de la GRTPE, 2023.

Tabla 13

Correlación entre la evaluación y Comp. Org.

		Compromiso Organizacional	
Tau_b de Kendall	Evaluación	Coeficiente de correlación	.356(**)
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	80

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tal como se muestra en la tabla se infiere que existe correlación entre la dimensión evaluación y la variable Compromiso Organizacional dado que el nivel de significancia (p-valor) es menor a 0,05 (0.000), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Asimismo, el coeficiente de correlación de ($r=0.356$); afirma que existe una correlación directa o positiva baja.

Contraste de la hipótesis específica 4

H3: Existe una relación directa y significativa entre incentivos y el compromiso organizacional en el personal de la GRTPE, 2023.

H0: No existe una relación directa y significativa entre incentivos y el compromiso organizacional en el personal de la GRTPE, 2023.

Tabla 14

Correlación entre los incentivos y Comp. Org.

		Compromiso Organizacional	
Tau_b de	Incentivos	Coeficiente de	.189
Kendall		correlación	
		Sig. (bilateral)	0.06
		N	80

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tal como se muestra en la tabla se infiere que no existe correlación entre la dimensión incentivos y la variable Compromiso Organizacional dado que el nivel de significancia (p-valor) es mayor a 0,05 (0.06), por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna, no existiendo relación.

V. DISCUSIÓN

La gestión del talento es uno de los requisitos esenciales del desarrollo empresarial, que destaca a los empleados que sobresalen en el trabajo y tienen un alto potencial; por lo tanto, es importante ubicar a los empleados en los puestos donde mejor puedan desplegar sus destrezas; además, cada empleado debe tener un compromiso organizacional con la institución en la que se desempeña, es decir, su identificación con la institución, apego a la institución o apego al trabajo que realiza, encaminándose siempre hacia las metas y objetivos propuestos por la institución. Por ello, la razón principal de esta investigación es la de dar conocer el nivel de gestión de talento humano y el compromiso organizacional que muestra el personal que labora en la GRTPE, así como también, la relación que existe entre las variables.

Habiendo verificado la tabulación y el análisis de los resultados se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Asimismo, se visualizó un coeficiente de correlación de $r = .417(**)$; lo cual indicó, una correlación positiva moderada. Es decir, la correlación media positiva implica que, a medida que la gestión del talento se mejora, el compromiso organizacional también tenderá a mejorar; dándose una asociación media positiva entre compromiso y gestión del talento en el personal de la GRTPE, 2023; tal cual como lo indica en (Agudelo 2019) que argumenta que la gestión de recursos humanos es importante para el éxito de una organización, debido a que estas medidas de gestión permiten comprender el papel del talento en la organización, el cual está estrechamente vinculado con los factores competitivos que asume cada trabajador con otras organizaciones.

En base a los resultados obtenidos en la hipótesis específica 1, no existe relación entre incorporación y la variable compromiso organizacional, alcanzó un nivel de significancia (p-valor) mayor a 0,05 (0.077), concluyendo que se rechazó la hipótesis alterna y se acepta la nula, no existiendo relación.

En relación a la hipótesis específica 2; no existe correlación entre la dimensión capacitación y la variable compromiso organizacional con un nivel de significancia (p-valor) mayor a 0,05 (0.135), concluyendo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula, corroborándose la no existencia de relación.

Con respecto a la hipótesis específica 3; si existe correlación entre la

dimensión evaluación y la variable compromiso organizacional el nivel de significancia (p-valor) es menor a 0,05 (0.000), concluyendo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; alcanzando un coeficiente de correlación de ($r=0.356$); presentándose una correlación directa o positiva baja.

En cuanto a la hipótesis específica 4; no existe correlación entre la dimensión incentivos y la variable compromiso organizacional, el nivel de significancia (p-valor) es mayor a 0,05 (0.06), concluyendo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna, no existiendo relación.

Al analizar los resultados que se obtuvo en las cuatro hipótesis comprobadas se concluye que en la mayoría de ellas se demostró que no existe relación directa entre las dimensiones y variables, rechazando la hipótesis alterna y aceptando por válida la hipótesis nula.

En los resultados de la medición de nuestras variables de estudio se alcanzó los siguientes resultados:

En la variable gestión de talento humano el 36.3% del personal de la GRTPE presentaron un nivel bajo, es decir, en las diferentes dimensiones como capacitación, incentivos, incorporación; no vienen siendo trabajadas de una manera efectiva. Este nivel bajo influiría en el desarrollo de una institución ya que según (Jaramillo, 2019) sostiene que la gestión del talento humano, es una estrategia y habilidad que tienen los trabajadores al apoyar a una organización. Centrándose en resaltar a las personas con alto potencial en el trabajo. Este argumento se formula porque los procesos de reclutamiento y selección, desarrollo y capacitación son costosos si el enfoque de la organización hacia la gestión de recursos humanos busca no sólo reclutar a las personas más calificadas y valiosas, sino también centrarse en retener el talento. Es vital colocar al personal en los puestos en los cuales sus habilidades puedan aprovecharse mejor.

En la variable compromiso organizacional el 38,8% del personal de la GRTPE presentan un nivel bajo; es decir, no muestran un vínculo de compromiso con la organización donde ambas partes no tienen el mismo objetivo en común; esta falta de compromiso por parte de los trabajadores según (Fernández, 2017); presentarían la falta de dedicación e identificación con una organización lo cual podría deberse a una insatisfacción laboral por parte de los trabajadores, al no

aceptar su participación e identificación plena con la organización, asimismo no creer y aceptar los objetivos, metas y servicios al no estar dispuesto a realizar esfuerzos para apoyar a la organización.

Al realizar las comparaciones con los antecedentes que fueron tomados en cuenta para la presente investigación se llegó a lo siguiente:

En el artículo de (Cori et al, 2019) Gestión del talento humano y compromiso organizacional; donde se afirmó que existe una relación directa y significancia entre variables con un ($\rho=0.911$) entre los docentes de la Universidad Peruana Los Andes se encontró una diferencia con los resultados de nuestra investigación lo cual indicó que existe una relación positiva baja, pero a pesar de ello el resultado no demuestra que en alguna medida se presentaría un grado de relación entre las variables de estudio; pero en lo que si guarda relación directa es el tipo de investigación, diseño de investigación, ya que en ambos estudios se busca dar a conocer la relación entre sus variables; tal cual como lo afirma (Alves, 2020) que este es el vínculo entre el talento y el compromiso con una organización que tiene un plan, motivación siempre y cuando se identifique con la institución para la que trabaja.

En la investigación de (Mautino 2020) del mismo tema de nuestra investigación también determinó la existencia de una relación directa y significativa; al comparar con los resultados que se obtuvo en nuestra investigación nos demuestra la existencia de una relación entre ambas variables; pero en nuestro caso una relación positiva baja; de lo que se puede concluir que entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional existiría un tipo de relación entre ambas.

Asimismo, en la investigación de (Esteba & Álvarez, 2022) afirmaron que la existencia de una correlación positiva fuerte entre las variables de estudio donde este resultado nos demuestra que se presenta que en ambas investigaciones que se acepta la hipótesis alterna, pero, con una diferencia el tipo de relación en nuestro caso una correlación positiva baja.

En la investigación de (Mendivel, 2020), en la variable gestión del talento humano, la cual se encuentra en un nivel alto y a diferencia de los resultados obtenidos con nuestra investigación, la cual se encuentra en un nivel bajo; pero si se encontró similitud en el enfoque y tipo de investigación utilizado teniendo como

objetivo en ambas investigaciones dar a conocer si existe algún tipo de relación entre ambas variables; donde según Ballena, (2021) Realizando una buena planificación, selección, formación y motivación laboral, se podrá mantener a los trabajadores de la organización atraídos e identificados con la institución donde laboran; el cual es el talento humano con el que cuenta la una organización.

De igual modo, en la investigación de (Puelles, 2021) de su variable compromiso organizacional en las dimensiones afectivo y normativa, alcanzó un nivel bajo en su desarrollo la cual se encontró similitudes en los resultados logrados en nuestra investigación en las dimensiones evaluadas; lo cual nos demuestra que las dimensiones evaluadas no vienen siendo desarrolladas de forma afectiva entre los trabajadores de ambas instituciones, es decir, no existiría un compromiso organizacional con la empresa donde laboran; como lo afirma Allen y Meyer (1990) donde considera que el apego afectivo a una organización se presenta cuando los trabajadores asumen un elevado sentido de compromiso y se identifica con la organización, participa en ella y disfruta siendo parte de ella para lograr sus objetivos bajo la normativa que rige en cada institución.

Después de haber realizado el análisis y discusión de los resultados conseguidos en esta investigación como trabajadora de la GRTPE en la ciudad de Arequipa, se dan por válidos los resultados obtenidos.

En cuanto la metodología utilizada; los estudios correlacionales y relacionales nos dan a conocer la existencia de las probables relaciones entre las variables de estudio; pero su resultado es netamente estadístico la cual sería una de las debilidades que presenta.

La fortaleza que tendría esta investigación sería en que es la primera vez que se ha realizado este tipo de investigación en la GRTPE, es decir, relacionada con las variables de estudio, la cual servirá para dar a conocer el talento humano con el que cuenta la institución, así como también el compromiso que muestran los trabajadores.

Otra fortaleza que se podría alcanzar sería la posibilidad de realizar otros tipos de estudio en las que se presente una propuesta de solución a la problemática observada, la cual sería un muy buen aporte en el caso de los

trabajos de maestría y nos daría a conocer el nivel profesional en el que se encontrarían los estudiantes de maestría de la universidad.

La relevancia que presenta nuestra investigación es que corrobora los resultados de otras investigaciones con las mismas variables de estudio, es decir, gestión del talento humano y compromiso organizacional; de las probables relaciones que pudieran presentarse dando a conocer si una variable es consecuencia de la otra variable; ya que ambas se desenvuelven dentro de la organización y/o institución y guiarían los destinos la una organización.

VI. CONCLUSIONES

- Primera: Si existe correlación entre las variables GTH y el C. O. ya que el nivel de significancia (p-valor) es menor a 0,05 (0.000), lo que indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, obtenido un coeficiente de correlación de $r = .417^{**}$; lo cual indica, una correlación positiva moderada.
- Segunda: No existe correlación entre la dimensión incorporación y la variable compromiso organizacional obteniendo un nivel de significancia (p-valor) mayor a 0,05 (0.077), por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula, no existiendo relación.
- Tercera: No existe correlación entre la dimensión capacitación y la variable compromiso organizacional se obtuvo un nivel de significancia (p-valor) mayor a 0,05 (0.135), por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula, corroborándose la no existencia de relación.
- Cuarta: Si existe correlación entre la dimensión evaluación y la variable compromiso organizacional el nivel de significancia (p-valor) es menor a 0,05 (0.000), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, alcanzando un coeficiente de correlación de ($r=0.356$); existiendo una correlación directa o positiva baja.
- Quinta: No existe correlación entre la dimensión incentivos y la variable compromiso organizacional alcanzando un nivel de significancia (p-valor) el cual es menor a 0,05 (0.06), por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna, no existiendo relación.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera: Se recomienda al personal de la GRTPE fomentar la incorporación en el contexto de las sus actividades laborales lo cual permitirá lograr niveles más altos de compromiso.
- Segunda: Se recomienda a la GRTPE fomentar y desarrollar una adecuada capacitación en el personal a su cargo, lo cual permitirá el desarrollo de un progreso notable en el compromiso organizacional.
- Tercera: Se recomienda a la GRTPE fomentar y desarrollar una adecuada evaluación en los trabajadores con lo cual puede resultar en un progreso notable en el compromiso organizacional.
- Cuarta: Se recomienda a la GRTPE fomentar y desarrollar adecuados incentivos en los trabajadores lo cual permitirá un adecuado compromiso del trabajador con la institución.
- Quinta: Se recomienda a la GRTPE desarrollar acciones y actividades, las cuales conlleven a potenciar la gestión de talento humano y el compromiso organizacional de su personal, para que éstos se muestren satisfechos, motivados y muestren un compromiso con la organización.

REFERENCIAS

- Abril, M. (2018). *Diseño de procesos de gestión del talento humano*. Libro de la Universidad Técnica de Ambato (Ecuador); recuperado de: <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgesttth.pdf>
- Abu-Taieh, E., El Mouatasim, A., y Al Hadid, I. (2019). Research Design and Methodology (Cyberspace (ed.)). <https://doi.org/10.5772/intechopen.85731>
- Afshari, L., Young, S., Gibson, P., y Karimi, L. (2020). Organizational commitment: exploring the role of identity. *Personnel Review*, 49(3), 774790. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2019-0148>
- Agudelo, B. (2019). *Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia*; artículo de la revista *Unilibre* (Colombia); disponible en <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/entramado/article/view/5383>
- Aguirre, J. (2017). *Dirección y gestión de personal*. Ediciones pirámide. Madrid.
- Ahad, R., Mustafa, Z., Mohamad, S., Hanim, N., Abdullah, S., y Nordin, N. (2021). *Work Attitude, Organizational Commitment and Emotional Intelligence of Malaysian Vocational College Teachers. Journal of Technical Education and Training*, 13, 15–21. <https://publisher.uthm.edu.my/ojs/index.php/JTET/article/view/7898>
- Aliaga, G. (2018). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los empleados de Interbank agencia Huacho*, tesis Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Álvarez, Cardona y otros. (2017). *El desarrollo del sentido de responsabilidad*. México: SEIEM.
- Alves J. (2020) En su artículo estrategias del talento humano para fomentar el compromiso organizacional
- Allen, N. y Meyer, J. (1991). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*. *Journal of Occupational Psychology*, volumen #63, p. 1-18
- Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.

- Aon Hewitt (2017) *El modelo de compromiso y desarrollo personal de la gestión de talento*; <https://es.linkedin.com/pulse/el-modelo-de-compromiso-aon-hewitt-sergio-carol-llopart>
- Arias, F. (2016). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*. Revista Contaduría y Administración: quinta edición
- Baez-Santana, R. A., Zayas-Agüero, P. M., Velázquez-Zaldívar, R., & Lao-León, Y. O. (2019). *Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas*. Ingeniería Industrial, 40(1), 14-26.
- Ballena, (2021) “*Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la municipalidad de San José, Lambayeque*”
- Barraza, A y Acosta, M. (2008). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior*. Innovación Educativa, 8(45), 20-35.
- Barraza. M (S.F.). (2019) *Compromiso organizacional de los docentes: un estudio exploratorio*
- Barrios- Hernández et al., (2020) En el artículo científico; *Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas*”, de la Facultad de Administración y Negocios, Universidad Simón Bolívar, Barranquilla-Colombia
- Bayona, C. y Goñi S. (2009). *Compromiso organizacional*. Consulta: 11 de febrero de 2009. http://www.ucm.es/BUCM/compuDoc/s/10005/10196838_1.htm
- Betanzos, N. y Paz, F. (2017). *Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos*. Revista de Psicología del Trabajo de las Organizaciones. México, Vol. 22, Nº 01, pp. 25-43.
- Bohlander, G., Snell, S., & Morris, S. (2018). *Administración de Recursos Humanos* (17 ed.). México D.F, México: Mc Graw Hill.
- Bohlander, George W. y SNELL, Scott. 2019. “Administración de Recursos Humanos”. Cengage Learning, New York (USA).
- Borman, W.C., Penner, L.A., Allen, T.D. & Motowidlo, S.J. (2014). *Personality Predictors of Citizenship Performance*. International Journal of Selection

- and Assessment, Vol. 9.
- Brushan, S., y Alok, S. (2018). Handbook of Research Methodology: A Compendium for Scholars & Researchers (Educreation Publishing (ed.)
- Caballana, J. (2016). *Introducción a la gestión de los recursos humanos, México: Trillas.*
- 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 Guillén, En el artículo científico; “Planificación estratégica, gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad de Los Olivos
- Castro, J. (2019) “*Manejo del capital humano*”. *Revista Apuntes: Ciencia y Sociedad*. 17(18): 254-264
- Castro, K., Luna, K., y Erazo, J. (2020). *Gestión de talento humano para la mejora laboral en el Banco Solidario*. *Revista de Estudios Interdisciplinarios En 59 Ciencias Sociales*, 22(1), 184–203.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7200012>
- Cohen, A. (2009): “A value based perspective on commitment in the workplace: An examination of Schwartz’s basic human values theory among bank employees in Israel.” *International Journal of Intercultural Relations*, vol.33, pp. 332-345.
- Cohen, A. (2013): *Multiple commitments in the workplace: An integrative approach*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Colquitt J. L., Pine, J. & Wesson M (2019) *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Mexico MC Graw Hill
- Cori Orihuela, Mohamed, Pacovilca Alejo, (2019) *docentes de la Universidad Peruana Los Andes, Perú.*
- 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>
- Cheong, M., Yammarino, F., Dionne, S., Spain, S. y Tsai, Ch. (2019). A review of

- the effectiveness of empowering leadership. *The Leadership Quarterly*, 30(1), 34-58.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1048984317300607>
- Chiang, Núñez y Salazar (2020) *Compromiso del trabajador hacia su organización*; Panorama Socio económico; Un análisis de genero y edad.
- Chiavenato, I. *Administración de Recursos Humanos*, novena edición, 2011. México, Editorial McGrawHill.
- Chiquilín y Yopla (2019) *Procesos de la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca*
- 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>
- Davis, k. y Newtrons, J. (2018). *Comportamiento Humano en el Trabajo* (10a ed.) México: Edición McGraw – Hill.
- 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
- Diccionario (2021) *Real Academia de la Lengua Española*, Madrid España Educación.
- Enríquez Salazar, E. D. P. (2015). Plan de intervención para el desarrollo del talento humano y mejoramiento de la calidad de prestación de los servicios de salud en el área de cuidados intensivos del Hospital de Especialidades Baca Ortíz, Quito, junio 2014.
- Fernández Arranz, A. (2017). *El compromiso organizacional*. (Tesis de pregrado. Universidad de Valladolid). Recuperado de: <https://bit.ly/2LPovBh>
- Frye, W., Kang, S., Huh, C., y Lee, M. (2019). What factors influence Generation Y's employee retention in the hospitality industry?: An internal marketing approach. *International Journal of Hospitality Management*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278431918310910>
- Gallardo y Traidó (2007) *Compromiso organizacional* Texto

- Gani, K. (2018). Employability attributes, organisational commitment and retention factors in the 21 century world of work. [tesis de maestría, University of South Africa]. <https://www.redalyc.org/pdf/5118/511854477004.pdf>
- García Solarte, M. (2017). *Los macro-procesos: un nuevo enfoque en el estudio de la Gestión Humana*. Pensamiento & Gestión, (27), 162-200.
- Geun, H., y Park, E. (2019). Influence of Emotional Intelligence, Communication, and Organizational Commitment on Nursing Productivity among Korean Nurses. Journal of Korean Academy of Community Health Nursing, 30(2), 226232. <https://synapse.koreamed.org/articles/1128986>
- Gonzales Diaz, (2020) *Compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de salud de la Microred ampliación Paucarpata*, Arequipa
- Griffin, R. y Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional*. Cengage Learning: México D.F
- Hakami et al. (2020) *Relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizativo en los hospitales sauditas en Saravia Saudita*
- Hall, (2016) *Gestión de recursos humanos: enfoque sistémico en una perspectiva global* [Vol. 1 N° 3](#), 3 edición
- Hernández y Mendoza (2018). *Metodología de la investigación*. Séptima edición. México: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2808147
- 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>
- Ivancevich, J. (2005). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw-Hill. México.
- Jaramillo Naranjo, O. L. (2019). *Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos*. Revista científica Pensamiento y Gestión,
- Jericó, P. (2017). *Gestión del talento humano*. Madrid. Printice Hall.

Pearson

- Kalhor, R., Khosravizadeh, O., y Moosavi, S. (2018). Role of Organizational Climate in Job Involvement: A Way to Develop the Organizational Commitment of Nursing Staff. *Journal of Evidence-Based Integrative Medicine*, 13(1), 1–20. <https://doi.org/10.1177/2515690X18790726>
- Katz y Kahn, (2008), *Compromiso organizacional*; México, Ediciones Rialp
- Labrague, L., McEnroe, D., Tsaras, K., Cruz, J., Colet, P. y Gloe, D. (2018). Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: implications for nursing management. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 403-408.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352013217302892>
- Liliana et al., (2016) “*Gestión del talento humano en el sector público en Colombia*” de la Revista Apuntes de Administración;
- Louffat, E. (2018). *Administración del potencial humano*. México: Cengage Learning Editores S.A
- Luna, R., y Lara, F. (2020). Talent Management, Affective Organizational Commitment and Service Performance in Local Government. *Int J Environ Res Public Health*, 17(3), 48–52.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32635534/>
- Lupercio y Gonzáles, (2019). *Desarrollo moral y compromiso organizacional*. *Conciencia Tecnológica*, 1(34), 21-25
- Macias et al., (2020) En el artículo científico; *Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil* de, de la Universidad Técnica de Manabí. Manabí, Ecuador.
- Magaliano S. (2018) *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en los docentes de tres instituciones educativas privadas*, Lima Perú ,tesis universitaria UCV.
- Maia, L. y Bastos, A. (2018). Which factors make the difference for explaining growth in newcomer organizational commitment? A latent growth modeling approach. *Journal of Organizational Behavior*. doi 10.1002/job.2096
- María Hurtado-Arrieta. (2017). *Bases Conceptuales Del Compromiso Organizacional. Una Visión De Implicación, Según Meyer Y Allen, Y Su*

Medición En Dos Empresas Del Sector Retail De Piura. Retrieved from https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mautino Cano (2020) *Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Universidad Nacional del Callao*

Mendivel Gerónimo, Ruth; Lavado Puente, Carmen Soledad; Sánchez Castro, (2020) En el artículo científico; “*Gestión Administrativa y Gestión de Talento Humano por competencias en la Universidad peruana los andes, filial Chanchamayo*” de la Revista Conrado

Meyer P. y Allen, N. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Hum Resour Manag Rev.*; 1(1), 61-89. [http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89. [http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

Miranda, (2021) “*Gestión administrativa y satisfacción laboral en colaboradores del Centro de Emergencia Mujer Miraflores, Arequipa*”

Mitosis, K., Lanisos, D., y Talias, M. (2021). Talent Management in Healthcare: A Systematic Qualitative Review. *Sustainability*, 13(8), 44–50. <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/8/4469>

Mohamed, S., Bassiouni, N., y Ghanem, A. (2019). Nurses' Perception about the Relationship between Talent Management and Organizational Commitment. *IOSR Journal of Nursing and Health Science*, 8(6), 41–52. https://www.researchgate.net/profile/Samia-Mohamed11/publication/354500877_Nurses'_Perception_about_the_Relationship_between_Talent_Management_and_Organizational_Commitment/links/613b4f7002e88a54922ddac5/Nurses-Perception-about-the-Relationship-betweenTalent-Management-and-Organizational-Commitment.pdf

Montoya Mejillones, E. V. (2017). *Gestión del talento humano y la calidad de servicio del Centro de Salud Área 1 de Santa Elena.*

Montoya, E. (2018). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center.* Universidad de

Ciencias Aplicadas.

- Newstrom, J. (2019). *Comportamiento humano en el trabajo*. (7ª ed.). México: McGraw Hill.
- 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>
- Nowak, H., y Scanlan, J. (2019). Strategy to stay ahead of the curve: A concept analysis of talent management. *Nursing Forum*, 56(3), 717–723. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/nuf.12571>
- Obando, M. (2018). *La gestión del talento humano como instrumento de desarrollo competitivo* de la ciudad de Lima. Lima: Universidad de Lima.
- O'Reilly y Chatman (2021) *Lineamientos del compromiso organizacional*; Revista; Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen
- Orgambidez, A., y Almeirda, H. (2018). Predictors of Organizational Commitment in Nursing: Results from Portugal. *Investigación y Educación En Enfermería*, 36(1), 1–15. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012053072018000100014
- 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(910), 959–973. <https://doi.org/10.1080/14783363.2017.1303873>
- Peña, Díaz, Chávez y Sánchez (2019) *El Compromiso Organizacional Como Parte Del Comportamiento De Los Trabajadores De Las Pequeñas Empre*; *Revista Internacional Administracion & Finanzas*, v. 11 (7) p. 102-105
- Puelles m. (2021) *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en la empresa importadora Tuiki S.R.L.*
- Purwanto, A., Tampil, J., Bernarto, I., y Sijabat, R. (2021). Effect of transformational leadership, job satisfaction, and organizational

- commitments on organizational citizenship behavior. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(3), 61–69.
https://www.researchgate.net/publication/352211429_effect_of_transformational_leadership_job_satisfaction_and_organizational_commitments_on_organizational_citizenship_behavior
- Ramírez, C. y Ramírez, M. (2019). *Fundamentos de administración (4ª ed.)*. Bogotá, Colombia: ECOE ediciones.
- Ramírez, Espíndola Ruíz, Hugueth (2019) *Artículo en la revista de información tecnológica estudio; Gestión del Talento Humano: investigación realizada en los países de Chile, Venezuela y Colombia*
- Rubio, L., y García, O. (2019). *Relación entre Gestión Humana y Compromiso Laboral en los empleados de empresas prestadoras de servicios*. *Revista Contexto*, 35–48. <https://doi.org/10.18634/ctxj.8v.0i.981>
- Ruiz de Alba Robledo, J. L. (2018). *Marketing interno y compromiso organizacional. Descubriendo Nuevos Horizontes En Administración: XXVII Congreso Anual AEDEM, Universidad de Huelva*
- Ruiz de Alba, J (2013) *El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el márketing interno. Revista de estudios empresariales. Segunda época Número: 1(2013) Universidad de Málaga.*
- Scielo; Mendivel G (2020); *Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias*, Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo Perú
- Schermerhorn, J. (2019). *Administración (5ª ed.)*. México. Editorial Limusa S.A. De C.V.
- Soberanes, L. y De la Fuente, A. (2009). *El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones, Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional, Año 5 Núm. 9, Julio-diciembre 2009. Rescatado de https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_GestEmp/lucia_sob/2.pdf*
- William B. Werther, Keith Davis (1991). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. Tercera Edición. McGRAW-HILL/Interamericana de 1, S.A. de C.V.
- Zavala, R., & Córdova, L. (2019). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de San Román*. *Revista científica de Investigación Valor agregado*.

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables:

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Gestión de talento	(Jaramillo, 2019) Es la habilidad que posee todo trabajador el cual es capaz de distinguir la inteligencia humana; siendo una estrategia la cual apoya a una organización para alcanzar sus metas y objetivos	La cuantificación tuvo en cuenta las dimensiones e indicadores las cuales serán medidas mediante la aplicación de cuestionario con 22 preguntas, que se detallan en anexo de la matriz de operacionalización, cuya escala de medición es ordinal.	Incorporación	<ul style="list-style-type: none"> - Personal seleccionado según necesidad - Personal cuenta con el perfil profesional - Distribución del personal - Proceso de selección 	Ordinal
			Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación según necesidades - Capacitación en talleres y recursos - Monitoreos de las capacitaciones - Inducción al nuevo trabajador 	Ordinal
			Evaluación de desempeño	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación motivadora - Se evalúa a todo el personal - Resultados de la evaluación son analizados - Programa de compensaciones 	Ordinal

			Incentivos	<ul style="list-style-type: none"> - Al buen desempeño se emite reconocimientos - Al buen desempeño se da estímulos monetarios - Se promueve al personal según desempeño 	Ordinal
Variable 2 Compromiso organizacional	Baez-S. Zayas A. Velázquez Z. & Lao L., 2019). Es el vínculo y lazo entre el trabajador y una organización donde ambas partes tienen un objetivo en común	La cuantificación tuvo en cuenta las dimensiones e indicadores los cuales serán medidas mediante la aplicación de cuestionario con 22 preguntas, que se detallan en anexo de la matriz de operacionalización, cuya escala de medición es ordinal.	Continuo	<ul style="list-style-type: none"> - Ventaja y desventajas de pertenencia - Capacidades y aptitudes - Satisfacción en el trabajo - Asignación de labores - Apego laboral - Relación laboral - Integración al grupo 	Ordinal
			Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> - Alianzas emocionales - Observaciones de complacencia de necesidades - Orgullosos de pertenecer a una organización 	Ordinal

			Normativo	<ul style="list-style-type: none">- Dependencia de ingresos- Dejar de trabajar- Permanecer en la institución- Lealtad a la empresa- Permanencia en la institución	Ordinal
--	--	--	-----------	---	---------

ANEXO 2: TABLA DE CATEGORIZACIÓN

CATEGORÍAS	Definición conceptual	CATEGORÍAS	Subcategorías	Código
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Habilidades y destrezas de los trabajadores en el desempeño su labor en una organización	Sub categoría 1	<ul style="list-style-type: none"> - Personal seleccionado según necesidad - Personal cuenta con el perfil profesional - Distribución del personal 	1,2,3,4,5
		<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de desempeño según necesidades - Capacitación en talleres y recursos - Monitoreos de las capacitaciones - Evaluación motivadora - Se evalúa a todo el personal - Resultados de la evaluación son analizados - Al buen desempeño se emite reconocimientos - Al buen desempeño se da estímulos monetarios - Se promueve al personal según desempeño 		
COMPROMISO ORGANIZACIONAL		Continuo	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidades de trabajo en la institución - Ofertas de trabajo 	1,2,3,4,5
		Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluaciones de seguir laborando en la empresa - Unión emocional - Trabajadores satisfechos - Orgullosos de pertenecer a una empresa 	
		Normativo	<ul style="list-style-type: none"> - Reciprocidad con la institución 	

ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO: GESTION DEL TALENTO HUMANO

Presentación:

Señor(a) se le hace llegar un instrumento de recolección de información con fines exclusivos de estudio o investigación, la información que nos proporcione es muy importante para la consecución de los objetivos. El cuestionario tiene preguntas para medir la gestión del talento humano y el compromiso organizacional dentro de la institución. La información proporcionada será confidencial y anónima, por lo que se le pide responder con toda sinceridad

Con el desarrollo del instrumento Ud. manifiesta su consentimiento en brindar información para el desarrollo de la investigación.

Instrucciones: Marque Ud. Con una (X) el ítem según crea conveniente, usando la escala de acuerdo a su percepción.

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

N°	Dimensión incorporación	Alternativas				
		1	2	3	4	5
1	El personal que existe en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo fue seleccionado de acuerdo a las necesidades de la institución.					
2	El personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con el perfil profesional, según el cargo que desempeña.					
3	El personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo fue distribuido en función al cuadro de asignación de Personal (CAP).					
4	La institución lleva un adecuado proceso de selección de personal.					
5	Las evaluaciones que se realizaron para la selección de personal fueron las adecuadas.					
Dimensión capacitación						
6	Las capacitaciones que realiza la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo se ejecutan según las necesidades del puesto de trabajo que se desempeña.					
7	La capacitación del personal en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo se desarrolla utilizando recursos materiales como mobiliario, material audiovisual, material de escritorio, etc. Así como recursos humanos, es decir, a través de un especialista sobre los temas a tratar.					
8	Se realiza un seguimiento y monitoreo al personal que recibió la capacitación en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.					
9	El personal nuevo de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo recibe inducción en su puesto de trabajo.					
10	El personal nuevo de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo es capacitado, de acuerdo al puesto de trabajo que desempeñarán.					
Dimensión: Evaluación de desempeño						
11	Las evaluaciones que se aplican al personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo presentan un criterio motivador para la mejora de su desempeño.					

12	Las evaluaciones que aplica la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo se realizan a todo el personal de la entidad..					
13	Los resultados de las evaluaciones son socializados con el personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.					
14	La organización aplica programas de compensaciones basado en su desempeño.					
15	Las evaluaciones sobre el desempeño del personal de la GRTPE son imparciales.					
16	En la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo dan la oportunidad que cada trabajador pueda autoevaluarse.					
Dimensión: Incentivos						
17	El personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo que se desempeña eficientemente recibe reconocimientos por escrito, lo cual sirve para mejorar la hoja de vida de los mismos.					
18	El personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo que muestra un buen desempeño recibe alguna condecoración por el trabajo que realiza.					
19	El personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo que tiene un buen desempeño es promovido para ocupar un mejor puesto de trabajo o cargo jerárquico.					
20	Existe un área en la Oficina de Administración y/o Recursos Humanos que sea responsable por otorgar un incentivo al personal destacado.					
21	El personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo que recibe alguna distinción se muestra satisfecho con el mismo.					
22	La distinción y/o reconocimiento que recibe el personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo satisface sus necesidades.					

CUESTIONARIO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Presentación:

Señor(a) se le hace llegar un instrumento de recolección de información con fines exclusivos de estudio o investigación, la información que nos proporcione es muy importante para la consecución de los objetivos. El cuestionario tiene preguntas para medir la gestión del talento humano y el compromiso organizacional dentro de la institución. La información proporcionada será confidencial y anónima, por lo que se le pide responder con toda sinceridad

Instrucciones: Marque Ud. Con una (X) el ítem según crea conveniente, usando la escala de acuerdo a su percepción

Con el desarrollo del instrumento Ud. manifiesta su consentimiento en brindar información para el desarrollo de la investigación.

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

	Dimensión afectiva	Categorías				
		1	2	3	4	5
1	El personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo cree plenamente en los valores de la entidad.					
2	Se presentan muchas oportunidades laborales en otras entidades.					
3	Se presentan situaciones que fortalecen considerablemente la cooperación con la entidad.					
4	Considera Ud. Que está totalmente identificado con la entidad.					
5	Recibe Ud. algún tipo de apoyo especial de la entidad.					
6	Ud. se sentiría culpable si abandonará la entidad en este momento.					
7	Se encuentra dispuesto a trabajar más de lo habitual para que la entidad sea exitosa.					
Dimensión continuidad						
8	Analiza Ud. los pros y los contras de unirse o no a esta entidad.					
9	Tiene Ud. las habilidades y capacidades para encontrar otro trabajo.					
10	Considera Ud. que la entidad significa mucho para Ud.					
11	Considera Ud. que se siente en deuda con esta entidad.					
12	Está Ud. seguro (a) de que esta entidad compensa sus necesidades.					
13	Está Ud. orgulloso (a) de pertenecer a esta entidad.					
14	Tiene Ud. un vínculo emocional con esta entidad.					
15	Está Ud. dispuesto (a) a asumir cualquier tipo de encargo laboral para seguir trabajando en la entidad.					
16	Considera Ud. que si no hubiera aportado tanto a la entidad podría considerar otra oportunidad laboral.					
Dimensión normativa						
17	Otras personas dependen de los ingresos que recibe Ud. de la entidad.					
18	Incluso si quisiera dejar la institución, sería difícil para Ud.					
19	Considera Ud. que hoy en día permanecer en una entidad es a la vez una necesidad y un deseo.					
20	Considera Ud. que es fiel a esta entidad.					
21	Considera Ud. que se encuentra obligado a laborar en esta entidad.					

CARTA DE PRESENTACIÓN

Para: Mg. Julio Postigo Zumarán

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la UCV, en la sede Lima Norte, aula A - 3, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado maestría en gestión pública

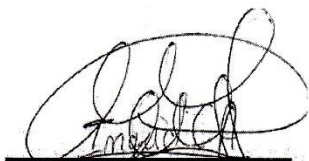
El título y nombre de mi proyecto de investigación es: Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Arequipa, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente;



Firma
Castro Apaza, Ingrid Janeth

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "**Cuestionario de Evaluación la gestión del talento humano en trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Arequipa**

vo en Estudiantes Universitarios". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Julio Postigo Zumarán
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia
Institución donde labora:	Universidad Tecnológica del Perú
	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de gestión del talento humano
Autora:	Castro Apaza, Ingrid Janeth
Procedencia:	Cuestionario modificado
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	20 min
Ámbito de aplicación:	Institucional
Significación:	El objetivo de la medición es evaluar el nivel de la gestión de talento en los trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

4. Gestión del Talento Humano

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporación - Capacitación - Desempeño - Incentivos 	(Jaramillo, 2019) Es la habilidad que posee todo trabajador el cual es capaz de distinguir la inteligencia humana; siendo una estrategia la cual apoya a una organización para alcanzar sus metas y objetivos.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario de Evaluación de la gestión del talento humano: De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
	1 No cumple con el criterio	
	2. Bajo Nivel	
	3. Moderado nivel	
	4. Alto nivel	

Primera Dimensión Incorporación: Objetivo: Evaluar el nivel de incorporación del trabajador

DIMENSIONES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DIMENSIÓN: INCORPORACIÓN	El personal que existe en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo fue seleccionado de acuerdo a las necesidades de la Institución.	3	3	3	
	El personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con el perfil profesional, según el cargo que desempeña.	3	3	3	
	El personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo fue distribuido en función al cuadro de asignación de Personal (CAP).	3	3	3	
	La Institución lleva un adecuado proceso de selección de personal.	3	3	3	
	Las evaluaciones que se realizaron para la selección de personal fueron las adecuadas.	3	3	3	

Segunda Dimensión Capacitación: Objetivo: Evaluar el nivel de capacitación del trabajador

DIMENSIONES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN	Las capacitaciones que realiza la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo se ejecutan según las necesidades de puesto de trabajo que se desempeña.	3	3	3	
	La capacitación del personal en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo se desarrolla utilizando recursos materiales como mobiliario, material audiovisual, material de escritorio, etc. Así como recursos humanos, es decir, a través de un especialista sobre los temas a tratar.	3	3	3	
	Se realiza un seguimiento y monitoreo al personal que recibió la capacitación en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.	3	3	3	
	El personal nuevo de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo recibe inducción en su puesto de	3	3	3	

	trabajo.				
	El personal nuevo de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo es capacitado, de acuerdo al puesto de trabajo que desempeñarán.	3	3	3	

Tercera Dimensión Evaluación de Desempeño: Objetivo evaluar el nivel de desempeño del trabajador

DIMENSIONES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Las evaluaciones que se aplican al personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo presentan un criterio motivador para la mejora de su desempeño.	3	3	3	
	Las evaluaciones que se aplican al personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo se realizan a todo el personal de la entidad.	3	3	3	
	Los resultados de las evaluaciones son socializados con el personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.	3	3	3	
	La organización aplica programas de compensaciones basados en su desempeño.	3	3	3	
	Las evaluaciones sobre el desempeño del personal de la GRTPE son imparciales.	3	3	3	
	En la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo dan la oportunidad que cada trabajador pueda autoevaluarse.	3	3	3	

Cuarta Dimensión Incentivos: Objetivo Evaluar el nivel de Incentivos en el trabajador

DIMENSIONES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DIMENSIÓN: INCENTIVOS	El personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo que se desempeña eficientemente recibe reconocimientos por escrito, lo cual sirve para mejorar la hoja de vida de los mismos.	3	3	3	
	El personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo que muestra un buen desempeño recibe alguna condecoración por el trabajo que realiza.	3	3	3	

El personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo que tiene un buen desempeño es promovido para ocupar un mejor puesto de trabajo o cargo jerárquico.	3	3	3	
Existe un área en la Oficina de Administración y/o Recursos Humanos que sea responsable por otorgar un incentivo al personal destacado.	3	3	3	
El personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo que recibe alguna distinción se muestra satisfecho con el mismo.	3	3	3	
La distinción y/o reconocimiento que recibe el personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo satisface sus necesidades.	3	3	3	


 Firma del evaluador
 DNI
 29645789

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Evaluación de Compromiso organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Alejandro Sabino Menacho Rivera	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docente	
Institución donde labora:	Universidad tecnológica del Perú	
	2 a 4 años () Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación	12 años	

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Evaluación del compromiso organizacional
Autora:	Castro Apaza, Ingrid Janeth
Procedencia:	Modificado
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	20 min
Ámbito de aplicación:	Institucional
Significación:	El objetivo de la medición es medir el nivel del compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Evaluación de Compromiso organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Julio Postigo Zumarán	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docente	
Institución donde labora:	Universidad tecnológica del Perú	
	2 a 4 años () Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación	12 años	

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Evaluación del compromiso organizacional
Autora:	Castro Apaza, Ingrid Janeth
Procedencia:	Modificado
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	20 min
Ámbito de aplicación:	Institucional
Significación:	El objetivo de la medición es medir el nivel del compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

9. Compromiso Organizacional:

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Institucional	Afectiva Normativa Continuidad	Son las actitudes que tiene el trabajador al momento de rezar un trabajo frente a su institución donde labora

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario de Evaluación del compromiso organizacional. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Primera Dimensión Afectiva: Objetivos de la Dimensión: Evaluar el nivel afectivo en el trabajador

DIMENSIONES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DIMENSIÓN: AFECTIVA	El personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo cree plenamente en los valores de la entidad.	3	3	3	
	Se presentan muchas oportunidades laborales en otras entidades.	3	3	3	
	Se presentan situaciones que fortalecen considerablemente la cooperación con la entidad.	3	3	3	
	Considera usted que está totalmente identificado con la entidad.	3	3	3	
	Recibe usted algún tipo de apoyo especial de la entidad.	3	3	3	
	Usted se sentiría culpable si abandonara la entidad en este momento.	3	3	3	
	Se encuentra dispuesto a trabajar más de lo habitual para que la entidad sea exitosa.	3	3	3	

Segunda Dimensión Continuidad: Objetivos de la Dimensión: Evaluar el nivel de continuidad en el trabajador

DIMENSIONES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DIMENSIÓN: CONTINUIDAD	Analiza usted los pros y los contras de unirse o no a esta entidad.	3	3	3	
	Tiene usted las habilidades y capacidades para encontrar otro trabajo.	3	3	3	
	Considera usted que la entidad significa mucho para usted.	3	3	3	
	Considera que se siente en deuda con esta entidad.	3	3	3	
	Está usted seguro (a) de que esta entidad compensa sus necesidades.	3	3	3	

	Está usted orgulloso (a) de pertenecer a esta entidad.	3	3	3	
	Tiene usted un vínculo emocional con esta entidad.	3	3	3	
	Está usted dispuesto (a) a asumir cualquier tipo de encargo laboral para seguir trabajando en la entidad.	3	3	3	
	Considera usted que si no hubiera aportado tanto a la entidad podría considerar otra oportunidad laboral.	3	3	3	

Tercera Dimensión Normativa: Objetivos de la Dimensión: Evaluar el nivel normativo en el trabajador

DIMENSIONES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DIMENSIÓN: NORMATIVA	Otras personas dependen de los ingresos que recibe usted de la entidad.	3	3	3	
	Incluso si quisiera dejar la institución, sería difícil para usted.	3	3	3	
	Considera usted que hoy en día permanecer en una entidad es a la vez una necesidad y un deseo.	3	3	3	
	Considera usted que es fiel a esta entidad.	3	3	3	
	Considera usted que se encuentra obligado a laborar en esta entidad.	3	3	3	

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg. Postigo Zumaran, Julio Efraín NI: 29646109

Especialidad del validador: Metodólogo e Ing. Industrial

Firma

6 de octubre del 2023

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

	Está usted orgulloso (a) de pertenecer a esta entidad.	3	3	3	
	Tiene usted un vínculo emocional con esta entidad.	3	3	3	
	Está usted dispuesto (a) a asumir cualquier tipo de encargo laboral para seguir trabajando en la entidad.	3	3	3	
	Considera usted que si no hubiera aportado tanto a la entidad podría considerar otra oportunidad laboral.	3	3	3	

Tercera Dimensión Normativa: Objetivos de la Dimensión: Evaluar el nivel normativo en el trabajador

DIMENSIONES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DIMENSIÓN: NORMATIVA	Otras personas dependen de los ingresos que recibe usted de la entidad.	3	3	3	
	Incluso si quisiera dejar la institución, sería difícil para usted.	3	3	3	
	Considera usted que hoy en día permanecer en una entidad es a la vez una necesidad y un deseo.	3	3	3	
	Considera usted que es fiel a esta entidad.	3	3	3	
	Considera usted que se encuentra obligado a laborar en esta entidad.	3	3	3	

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): **TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg. Postigo Zumaran, Julio Efraín NI: 29646109

Especialidad del validador: **Metodólogo e Ing. Industrial**

Firma

6 de octubre del 2023

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

CARTA DE PRESENTACIÓN

Para: Dr. Manuel Juárez Pinto

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la UCV, en la sede Lima Norte, aula A - 3, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado maestría en gestión pública

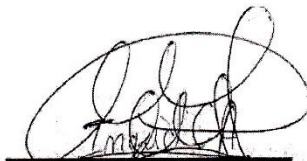
El título y nombre de mi proyecto de investigación es: Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Arequipa, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente;



Firma
Castro Apaza, Ingrid Janeth

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Evaluación la gestión del talento humano en trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Arequipa

vo en Estudiantes Universitarios". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

11. Datos generales del juez

Nombre del juez:	
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia universitaria
Institución donde labora:	Universidad San Martín de Porres
	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

13. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de gestión del talento humano
Autora:	Castro Apaza, Ingrid Janeth
Procedencia:	Cuestionario modificado
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	20 min
Ámbito de aplicación:	Institucional
Significación:	El objetivo de la medición es evaluar el nivel de la gestión de talento en los trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

14. Gestión del Talento Humano

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporación - Capacitación - Desempeño - Incentivos 	(Jaramillo, 2019) Es la habilidad que posee todo trabajador el cual es capaz de distinguir la inteligencia humana; siendo una estrategia la cual apoya a una organización para alcanzar sus metas y objetivos.

15. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario de Evaluación de la gestión del talento humano: De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
	1. No cumple con el criterio	
	2. Bajo Nivel	
	3. Moderado nivel	
	4. Alto nivel	

CARTA DE PRESENTACIÓN

Para: Dr. Manuel Juárez Pinto

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la UCV, en la sede Lima Norte, aula A - 3, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado maestría en gestión pública

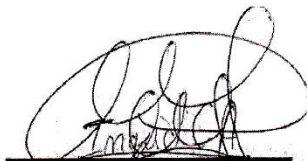
El título y nombre de mi proyecto de investigación es: Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Arequipa, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente;



Firma
Castro Apaza, Ingrid Janeth

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Evaluación la gestión del talento humano en trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Arequipa

vo en Estudiantes Universitarios". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

11. Datos generales del juez

Nombre del juez:	
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia universitaria
Institución donde labora:	Universidad San Martín de Porres
	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

13. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de gestión del talento humano
Autora:	Castro Apaza, Ingrid Janeth
Procedencia:	Cuestionario modificado
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	20 min
Ámbito de aplicación:	Institucional
Significación:	El objetivo de la medición es evaluar el nivel de la gestión de talento en los trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

14. Gestión del Talento Humano

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporación - Capacitación - Desempeño - Incentivos 	(Jaramillo, 2019) Es la habilidad que posee todo trabajador el cual es capaz de distinguir la inteligencia humana; siendo una estrategia la cual apoya a una organización para alcanzar sus metas y objetivos.

15. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario de Evaluación de la gestión del talento humano: De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
	1. No cumple con el criterio	
	2. Bajo Nivel	
	3. Moderado nivel	
	4. Alto nivel	

Primera Dimensión Incorporación: Objetivo: Evaluar el nivel de incorporación del trabajador

DIMENSIONES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DIMENSIÓN: INCORPORACIÓN	El personal que existe en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo fue seleccionado de acuerdo a las necesidades de la Institución.	3	2	3	
	El personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con el perfil profesional, según el cargo que desempeña.	3	3	3	
	El personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo fue distribuido en función al cuadro de asignación de Personal (CAP).	2	3	2	
	La Institución lleva un adecuado proceso de selección de personal.	3	3	3	
	Las evaluaciones que se realizaron para la selección de personal fueron las adecuadas.	3	3	2	

Segunda Dimensión Capacitación: Objetivo: Evaluar el nivel de capacitación del trabajador

DIMENSIONES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN	Las capacitaciones que realiza la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo se ejecutan según las necesidades de puesto de trabajo que se desempeña.	2	3	3	
	La capacitación del personal en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo se desarrolla utilizando recursos materiales como mobiliario, material audiovisual, material de escritorio, etc. Así como recursos humanos, es decir, a través de un especialista sobre los temas a tratar.	3	3	3	
	Se realiza un seguimiento y monitoreo al personal que recibió la capacitación en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.	3	3	3	
	El personal nuevo de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo recibe inducción en su puesto de	2	3	3	

	trabajo.				
	El personal nuevo de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo es capacitado, de acuerdo al puesto de trabajo que desempeñarán.	3	3	3	

Tercera Dimensión Evaluación de Desempeño: Objetivo evaluar el nivel de desempeño del trabajador

DIMENSIONES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Las evaluaciones que se aplican al personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo presentan un criterio motivador para la mejora de su desempeño.	3	3	3	
	Las evaluaciones que se aplican al personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo se realizan a todo el personal de la entidad.	3	2	3	
	Los resultados de las evaluaciones son socializados con el personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.	3	3	3	
	La organización aplica programas de compensaciones basado en su desempeño.	3	3	2	
	Las evaluaciones sobre el desempeño del personal de la GRTPE son imparciales.	3	3	3	
	En la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo dan la oportunidad que cada trabajador pueda autoevaluarse.	3	3	3	

Cuarta Dimensión Incentivos: Objetivo Evaluar el nivel de Incentivos en el trabajador

DIMENSIONES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DIMENSIÓN: INCENTIVOS	El personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo que se desempeña eficientemente recibe reconocimientos por escrito, lo cual sirve para mejorar la hoja de vida de los mismos.	3	2	3	
	El personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo que muestra un buen desempeño recibe alguna condecoración por el trabajo que realiza.	3	3	2	

El personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo que tiene un buen desempeño es promovido para ocupar un mejor puesto de trabajo o cargo jerárquico.	3	3	3	
Existe un área en la Oficina de Administración y/o Recursos Humanos que sea responsable por otorgar un incentivo al personal destacado.	3	3	3	
El personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo que recibe alguna distinción se muestra satisfecho con el mismo.	2	3	3	
La distinción y/o reconocimiento que recibe el personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo satisface sus necesidades.	3	3	3	



Firma del evaluador
DNI
29410692

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Evaluación de Compromiso organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

16. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Alejandro Sabino Menacho Rivera	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente	
Institución donde labora:		
	2 a 4 años () Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación	15 años	

17. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

18. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Evaluación del compromiso organizacional
Autora:	Castro Apaza, Ingrid Janeth
Procedencia:	Modificado
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	20 min
Ámbito de aplicación:	Institucional
Significación:	El objetivo de la medición es medir el nivel del compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

19. Compromiso Organizacional:

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Institucional	Afectiva Normativa Continuidad	Son las actitudes que tiene el trabajador al momento de realizar un trabajo frente a su institución donde labora

20. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario de Evaluación del compromiso organizacional. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindarnos sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

	Está usted orgulloso (a) de pertenecer a esta entidad.	3	3	3	
	Tiene usted un vínculo emocional con esta entidad.	3	3	3	
	Está usted dispuesto (a) a asumir cualquier tipo de encargo laboral para seguir trabajando en la entidad.	3	3	3	
	Considera usted que si no hubiera aportado tanto a la entidad podría considerar otra oportunidad laboral.	3	3	3	

Tercera Dimensión Normativa: Objetivos de la Dimensión: Evaluar el nivel normativo en el trabajador

DIMENSIONES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DIMENSIÓN: NORMATIVA	Otras personas dependen de los ingresos que recibe usted de la entidad.	3	3	3	
	Incluso si quisiera dejar la institución, sería difícil para usted.	3	3	3	
	Considera usted que hoy en día permanecer en una entidad es a la vez una necesidad y un deseo.	3	3	3	
	Considera usted que es fiel a esta entidad.	3	3	3	
	Considera usted que se encuentra obligado a laborar en esta entidad.	3	3	3	

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): **TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg. Postigo Zumaran, Julio Efraín NI: 29646109

Especialidad del validador: Metodólogo e Ing. Industrial

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

Firma

6 de octubre del 2023

Primera Dimensión Afectiva: Objetivos de la Dimensión: Evaluar el nivel afectivo en el trabajador

DIMENSIONES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DIMENSIÓN: AFECTIVA	El personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo cree plenamente en los valores de la entidad.	3	3	3	
	Se presentan muchas oportunidades laborales en otras entidades.	3	3	3	
	Se presentan situaciones que fortalecen considerablemente la cooperación con la entidad.	3	3	3	
	Considera usted que está totalmente identificado con la entidad.	3	3	3	
	Recibe usted algún tipo de apoyo especial de la entidad.	3	3	3	
	Usted se sentiría culpable si abandonara la entidad en este momento.	3	3	3	
	Se encuentra dispuesto a trabajar más de lo habitual para que la entidad sea exitosa.	3	3	3	

Segunda Dimensión Continuidad: Objetivos de la Dimensión: Evaluar el nivel de continuidad en el trabajador

DIMENSIONES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DIMENSIÓN: CONTINUIDAD	Analiza usted los pros y los contras de unirse o no a esta entidad.	3	3	3	
	Tiene usted las habilidades y capacidades para encontrar otro trabajo.	3	3	3	
	Considera usted que la entidad significa mucho para usted.	3	3	3	
	Considera que se siente en deuda con esta entidad.	3	3	3	
	Está usted seguro (a) de que esta entidad compensa sus necesidades.	3	3	3	

	Está usted orgulloso (a) de pertenecer a esta entidad.	3	3	3	
	Tiene usted un vínculo emocional con esta entidad.	3	3	3	
	Está usted dispuesto (a) a asumir cualquier tipo de encargo laboral para seguir trabajando en la entidad.	3	3	3	
	Considera usted que si no hubiera aportado tanto a la entidad podría considerar otra oportunidad laboral.	3	3	3	

Tercera Dimensión Normativa: Objetivos de la Dimensión: Evaluar el nivel normativo en el trabajador

DIMENSIONES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DIMENSIÓN: NORMATIVA	Otras personas dependen de los ingresos que recibe usted de la entidad.	3	3	3	
	Incluso si quisiera dejar la institución, sería difícil para usted.	3	3	3	
	Considera usted que hoy en día permanecer en una entidad es a la vez una necesidad y un deseo.	3	3	3	
	Considera usted que es fiel a esta entidad.	3	3	3	
	Considera usted que se encuentra obligado a laborar en esta entidad.	3	3	3	

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): **TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE**


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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg. Postigo Zumaran, Julio Efraín NI: 29646109

Especialidad del validador: Metodólogo e Ing. Industrial

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

Firma

 6 de octubre del 2023

CARTA DE PRESENTACIÓN

Para: Mg. Tito Vidal Choque Ardiles

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la UCV, en la sede Lima Norte, aula A - 3, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de maestría en gestión pública.

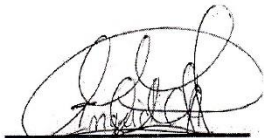
El título y nombre de mi proyecto de investigación es: Gestión del talento humano y compromiso organizacional en una Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Arequipa, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente;



Firma
Castro Apaza, Ingrid Janeth

Anexo

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Evaluación la gestión del talento humano en trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Arequipa vo en Estudiantes Universitarios". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Tito Vidal Choque Ardiles	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Servidor y funcionario público en diferentes entidades públicas.	
Institución donde labora:	Abogado externo del Gobierno Regional de Arequipa	
	2 a 4 años () Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de gestión del talento humano
Autora:	Castro Apaza, Ingrid Janeth
Procedencia:	Cuestionario modificado
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	20 min
Ámbito de aplicación:	Institucional
Significación:	El objetivo de la medición es evaluar el nivel de la gestión de talento en los trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

4. **Gestión del Talento Humano**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporación - Capacitación - Desempeño - Incentivos 	(Jaramillo, 2019) Es la habilidad que posee todo trabajador el cual es capaz de distinguir la inteligencia humana; siendo una estrategia la cual apoya a una organización para alcanzar sus metas y objetivos.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario de Evaluación de la gestión del talento humano: De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Tercera Dimensión Evaluación de Desempeño: Objetivo evaluar el nivel de desempeño del trabajador

DIMENSIONES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Las evaluaciones que se aplican al personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo presentan un criterio motivador para la mejora de su desempeño.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	Las evaluaciones que se aplican al personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo se realizan a todo el personal de la entidad.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	Los resultados de las evaluaciones son socializados con el personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	La organización aplica programas de compensaciones basado en su desempeño.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	Las evaluaciones sobre el desempeño del personal de la GRTPE son imparciales.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	En la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo dan la oportunidad que cada trabajador pueda autoevaluarse.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

Cuarta Dimensión Incentivos: Objetivo Evaluar el nivel de Incentivos en el trabajador

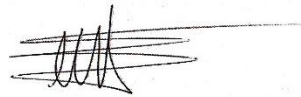
DIMENSIONES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DIMENSIÓN: INCENTIVOS	El personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo que se desempeña eficientemente recibe reconocimientos por escrito, lo cual sirve para mejorar la hoja de vida de los mismos.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	El personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo que muestra un buen desempeño recibe alguna condecoración por el trabajo que realiza.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	El personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo que tiene un buen desempeño es promovido para ocupar un mejor puesto de trabajo o cargo jerárquico.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	Existe un área en la Oficina de Administración y/o Recursos Humanos que sea responsable por otorgar un incentivo al personal destacado.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	El personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo que recibe alguna distinción se muestra satisfecho con el mismo.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	La distinción y/o reconocimiento que recibe el personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo satisface sus necesidades.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

Primera Dimensión Incorporación: Objetivo: Evaluar el nivel de incorporación del trabajador

DIMENSIONES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DIMENSIÓN: INCORPORACIÓN	El personal que existe en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo fue seleccionado de acuerdo a las necesidades de la Institución.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	El personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con el perfil profesional, según el cargo que desempeña.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	El personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo fue distribuido en función al cuadro de asignación de Personal (CAP).	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	La Institución lleva un adecuado proceso de selección de personal.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	Las evaluaciones que se realizaron para la selección de personal fueron las adecuadas.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

Segunda Dimensión Capacitación: Objetivo Evaluar el nivel de capacitación del trabajador

DIMENSIONES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN	Las capacitaciones que realiza la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo se ejecutan según las necesidades de puesto de trabajo que se desempeña.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	La capacitación del personal en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo se desarrolla utilizando recursos materiales como mobiliario, material audiovisual, material de escritorio, etc. Así como recursos humanos, es decir, a través de un especialista sobre los temas a tratar.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	Se realiza un seguimiento y monitoreo al personal que recibió la capacitación en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	El personal nuevo de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo recibe inducción en su puesto de trabajo.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	El personal nuevo de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo es capacitado, de acuerdo al puesto de trabajo que desempeñarán.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

A handwritten signature consisting of several overlapping, horizontal, wavy lines.

Toledo Quevedo
DNI 79428097

Firma del evaluador
DNI

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Evaluación de Compromiso organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Tito Vidal Choque Ardiles	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Servidor y funcionario público en diferentes entidades públicas.	
Institución donde labora:	Abogado externo del Gobierno Regional de Arequipa.	
	2 a 4 años () Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación		

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Evaluación del compromiso organizacional
Autora:	Castro Apaza, Ingrid Janeth
Procedencia:	Modificado
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	20 min
Ámbito de aplicación:	Institucional
Significación:	El objetivo de la medición es medir el nivel del compromiso organizacional de los trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

Primera Dimensión Afectiva:

- Objetivos de la Dimensión: Evaluar el nivel afectivo en el trabajador

DIMENSIONES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DIMENSIÓN: AFECTIVA	El personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo cree plenamente en los valores de la entidad.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	Se presentan muchas oportunidades laborales en otras entidades.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	Se presentan situaciones que fortalecen considerablemente la cooperación con la entidad.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	Considera usted que está totalmente identificado con la entidad.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	Recibe usted algún tipo de apoyo especial de la entidad.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	Usted se sentiría culpable si abandonara la entidad en este momento.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	Se encuentra dispuesto a trabajar más de lo habitual para que la entidad sea exitosa.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

Segunda Dimensión Continuidad: Objetivos de la Dimensión: Evaluar el nivel de continuidad en el trabajador

DIMENSIONES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DIMENSIÓN: CONTINUIDAD	Analiza usted los pros y los contras de unirse o no a esta entidad.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	Tiene usted las habilidades y capacidades para encontrar otro trabajo.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	Considera usted que la entidad significa mucho para usted.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	Considera que se siente en deuda con esta entidad.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	Está usted seguro (a) de que esta entidad compensa sus necesidades.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	Está usted orgulloso (a) de pertenecer a esta entidad.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

	Tiene usted un vínculo emocional con esta entidad.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	Está usted dispuesto (a) a asumir cualquier tipo de encargo laboral para seguir trabajando en la entidad.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	Considera usted que si no hubiera aportado tanto a la entidad podría considerar otra oportunidad laboral.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

Tercera Dimensión Normativa: Objetivos de la Dimensión: Evaluar el nivel normativo en el trabajador

DIMENSIONES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DIMENSIÓN: NORMATIVA	Otras personas dependen de los ingresos que recibe usted de la entidad.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	Incluso si quisiera dejar la institución, sería difícil para usted.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	Considera usted que hoy en día permanecer en una entidad es a la vez una necesidad y un deseo.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	Considera usted que es fiel a esta entidad.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
	Considera usted que se encuentra obligado a laborar en esta entidad.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): **TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Tito Vidal Choque Ardiles DNI: 29428092

Especialidad del validador: **Especialidad en Gestión Pública**

5 de octubre del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

Firma


Tito Choque Ardiles
DNI 29428092

ANEXO 3: BASE DE DATOS

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13
3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	3	4
4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	3	5	4
5	3	2	2	3	2	3	3	5	3	3	3	3
2	2	4	4	3	3	4	3	4	3	5	3	4
4	5	4	4	4	4	3	5	2	3	4	2	2
4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	3	5	4
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	4
2	2	5	2	2	2	3	2	2	4	2	3	3
4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3
4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3
4	3	3	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4
3	5	3	4	3	4	5	4	3	3	3	5	3
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	2	2	4	4	5	2	4	2	4	2	4	2

N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	C21	T1	T2	T3	T4	T5
4	4	5	3	4	5	4	4	2	4	2	4	3
5	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	5	3
4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	4	5	4
5	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2
6	2	3	3	5	4	3	4	4	3	2	3	5
7	5	4	3	4	3	4	3	5	5	5	3	5
8	3	4	4	4	2	4	2	5	3	4	2	3
9	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	2
10	4	3	5	3	4	3	3	5	3	5	3	4
11	3	3	3	4	5	5	3	4	3	3	5	5
12	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	5	5
13	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	5	3
14	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5
15	2	2	2	5	2	4	5	2	4	2	2	4

AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM
T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16	T17	T18
5	3	3	3	4	5	4	4	3	2	2	3	2
4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	4	3	4
4	5	3	5	3	3	3	4	5	3	4	3	3
5	6	3	4	5	4	3	4	2	4	3	3	4
4	4	5	3	4	3	4	5	3	4	5	5	3
7	3	3	3	4	5	4	5	4	5	3	3	4
8	5	2	3	2	4	4	2	4	4	4	3	5
9	3	5	5	4	3	3	4	4	3	2	4	4
10	5	3	4	3	4	3	5	5	4	3	4	5
11	4	2	5	3	3	4	4	4	5	3	3	3
12	4	5	3	3	4	4	5	3	5	4	3	4
13	2	4	4	5	5	3	4	2	3	4	4	3
14	5	5	3	4	2	2	3	3	4	2	4	4
15	4	5	5	2	2	5	5	4	4	2	4	2

	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ
1	T19	T20	T21	T22	Afectiva	Continuidad	Normativa	COMPROMISO	Incorporación	Capacitación	Evaluación	Incentivos	TALENTO
2	4	5	4	5	19	31	20	70	15	18	20	23	76
3	3	4	4	4	25	37	17	79	19	20	23	22	84
4	2	3	3	5	20	30	20	70	20	21	22	19	82
5	3	4	5	3	22	34	19	75	16	23	20	22	81
6	4	2	4	4	28	26	20	74	16	20	24	22	82
7	3	4	4	3	25	37	17	79	23	15	26	21	85
8	5	4	3	2	14	30	17	61	15	16	20	22	73
9	3	2	4	5	18	28	19	65	16	20	19	22	77
10	5	3	4	1	26	33	18	77	19	19	24	22	84
11	4	5	5	3	23	29	21	73	20	17	23	23	83
12	5	4	4	4	27	40	19	86	21	19	26	24	90
13	5	3	4	4	27	30	12	69	15	20	20	24	79
14	4	4	3	3	21	35	17	73	19	19	18	22	78
15	2	4	4	4	28	20	20	75	18	20	25	19	82

	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ	BK
1	Incentivos	TALENTO	Afectiva	Continuidad	Normativa	Compromiso	Incorporación	Capacitación	Evaluación	Incentivos	Talento		
2	23	76	1	1	3	1	1	1	1	2	1		
3	22	84	2	3	1	2	2	2	2	1	2		
4	19	82	1	1	3	1	2	3	1	1	1		
5	22	81	1	2	2	2	1	3	1	1	1		
6	22	82	3	1	3	2	1	2	2	1	1		
7	21	85	2	3	1	2	3	1	3	1	2		
8	22	73	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
9	22	77	1	1	2	1	1	2	1	1	1		
10	22	84	2	2	2	2	2	1	2	1	2		
11	23	83	1	1	3	1	2	1	2	2	1		
12	24	90	2	3	2	3	2	1	3	2	3		
13	24	79	2	1	1	1	1	2	1	2	1		
14	22	78	1	3	1	1	2	1	1	1	1		

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 2 de noviembre de 2023
Carta P. 0766-2023-UCV-VA-EPG-F01/I

Dra.
CATHERINE MILAGROS RODRIGUEZ TORREBLANCA
GERENTA
Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a CASTRO APAZA, INGRID JANETH; identificada con DNI N° 44916717 y con código de matrícula N° 7002677043; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

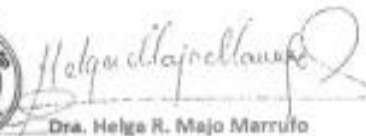
Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Arequipa, 2023

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador CASTRO APAZA, INGRID JANETH asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,




Dra. Helga R. Majo Marrufo
Jefe
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos



GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



Arequipa, 22 de noviembre de 2023

CARTA N° 043-2023-GRA/GRTPE

Abg.:
INGRID CASTRO APAZA
Presente -

ASUNTO: REMITO CUESTIONARIOS

Ref.: DOCUMENTO CON REG.: 6299746

Por medio de la presente me dirijo a usted para saludarla cordialmente, y de acuerdo a lo solicitado, devolver los cuestionarios brindados por su persona, los cuales fueron llenados por personal de esta Gerencia Regional; documentación que se remite para su conocimiento y fines pertinentes.

Sin otro particular, es propicia la ocasión para expresarle muestras de consideración y estima personal.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA

Catherine M. Rodríguez Torreblanca
Abg. Catherine M. Rodríguez Torreblanca
Gerente Regional
Gerencia Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo

CRT/zqs
Doc: 6360589
Exp.: 3965572

www.trabajoarequipa.gob.pe

Dirección, Calle Universidad N°117 - Urb. Victoria - Cercado - Arequipa - Perú (054) 380060



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENACHO RIVERA ALEJANDRO SABINO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Arequipa, 2023", cuyo autor es CASTRO APAZA INGRID JANETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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, 05 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENACHO RIVERA ALEJANDRO SABINO DNI: 32403439 ORCID: 0000-0003-2365-8932	Firmado electrónicamente por: AMENACHORI el 05- 01-2024 23:44:33

Código documento Trilce: TRI - 0722328