



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión del talento humano y compromiso organizacional del
personal administrativo en una municipalidad provincial de la
Región Lima, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Campos Cabrera, Leydi Vanessa (orcid.org/0009-0004-1696-2500)

ASESORES:

Dr. Godoy Caso, Juan (orcid.org/0000-0003-3011-7245)

Dra. Gonzales Sánchez, Aracelli Del Carmen (orcid.org/0000-0003-0028-9177)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ
2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GODOY CASO JUAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo en una municipalidad provincial de la Región Lima, 2023", cuyo autor es CAMPOS CABRERA LEYDI VANESSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12%, 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, 16 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GODOY CASO JUAN DNI: 43297741 ORCID: 0000-0003-3011-7245	Firmado electrónicamente por: GGODOYCA el 07- 08-2024 13:29:56

Código documento Trilce: TRI - 0817961



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CAMPOS CABRERA LEYDI VANESSA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo en una municipalidad provincial de la Región Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
CAMPOS CABRERA LEYDI VANESSA : 76218815 ORCID: 0009-0004-1698-2500	Firmado electrónicamente por: LCAMPOSCA10 el 19- 07-2024 11:07:42

Código documento Trilce: INV - 1722801



DEDICATORIA:

“A mi querida madre Zoraida, fuente inagotable de amor, sacrificio y sabiduría. Gracias por ser mi inspiración y mi guía en cada paso de este camino académico. A mis queridos hermanos, Liz, Jean Carlos y Eduardo, por su apoyo incondicional y ánimo constante. Esta tesis es el resultado de su amor y apoyo inquebrantable. ¡Gracias por estar siempre a mi lado!”

AGRADECIMIENTO:

Quiero comenzar expresando mi profundo agradecimiento a Dios, fuente de toda sabiduría y fortaleza, por guiarme y sostenerme a lo largo de este camino académico. Su luz ha iluminado cada paso de mi trayecto hacia la culminación de esta tesis. Agradezco también a mi estimado asesor Dr. Juan Godoy Caso, por su invaluable orientación, paciencia y apoyo durante este proceso, su conocimiento y dedicación han sido fundamentales para alcanzar este logro académico. Asimismo, deseo reconocer a la Universidad Cesar Vallejo por proporcionarme el entorno y los recursos necesarios para llevar a cabo esta investigación. La experiencia adquirida durante estos años ha sido invaluable para mi desarrollo profesional y personal.

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN	22
V. CONCLUSIONES.....	27
VI. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS.....	39

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de frecuencia - variable 1: GTH.....	15
Tabla 2. Distribución de frecuencia - variable 2: CO.....	15
Tabla 3. Distribución de frecuencia - dimensión integración:.....	15
Tabla 4. Distribución de frecuencia – dimensión organización:.....	16
Tabla 5. Distribución de frecuencia - dimensión retención:.....	16
Tabla 6. Distribución de frecuencia - dimensión desarrollo:	16
Tabla 7. Distribución de frecuencia - dimensión auditoría:	17
Tabla 8. Prueba de normalidad	18
Tabla 9. Contrastación de correlación - variables GTH y CO	18
Tabla 10. Contrastación de correlación – integración y CO	19
Tabla 11. Contrastación de correlación – organización y CO	19
Tabla 12. Contrastación de correlación – retención y CO.....	20
Tabla 13. Contrastación de correlación – desarrollo y CO.....	20
Tabla 14. Contrastación de correlación – auditoría y CO.....	21
Tabla 15. Matriz de operacionalización de la variable GTH.....	38
Tabla 16. Matriz de operacionalización de la variable CO.....	39

RESUMEN

La investigación se centró en el objetivo de desarrollo sostenible N°8, destinado a mejorar las condiciones laborales, promover empleos dignos y respaldar el crecimiento económico a nivel local. Esto no solo beneficiaría al personal administrativo al proporcionarles mejores oportunidades y condiciones de trabajo, sino que también reforzaría la capacidad de la entidad para cumplir de manera efectiva y eficiente con sus responsabilidades de servicio público. El objetivo principal del estudio fue establecer la relación entre Gestión del talento humano y Compromiso organizacional del personal administrativo en una Municipalidad Provincial de la Región Lima, 2023. La metodología es de tipo básica, con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental, no se manipularon las variables siendo de corte transversal - correlacional, cuya muestra censal consistió en 70 colaboradores administrativo que laboran en la entidad, utilizando como método de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario. El principal hallazgo fue que se encontró una correlación significativa de $Rho = 0.737$ entre Gestión del talento humano y el Compromiso organizacional del personal administrativo en una Municipalidad Provincial de la Región Lima, con un valor $p=0.000$ inferior que $0,01$ ($0.000 < 0.01$), concluyendo que existe una relación considerable entre las variables de estudio.

Palabras clave: *Gestión, talento, compromiso, personal, Región.*

ABSTRACT

The research focused on sustainable development goal No. 8, aimed at improving working conditions, promoting decent jobs and supporting economic growth at the local level. This would not only benefit administrative staff by providing better opportunities and working conditions, but would also strengthen the entity's ability to effectively and efficiently fulfill its public service responsibilities. The main objective of the study was to establish the relationship between Human Talent Management and Organizational Commitment of administrative staff in a Provincial Municipality of the Lima Region, 2023. The methodology is basic, with a quantitative approach and non-experimental design, the variables were not manipulated, being cross-sectional - correlational, whose census sample consisted of 70 administrative collaborators who work in the entity, using the data collection method as survey and the questionnaire as an instrument. The main finding was that a significant correlation of $Rho = 0.737$ was found between Human Talent Management and the Organizational Commitment of administrative staff in a Provincial Municipality of the Lima Region, with a value $p = 0.000$ lower than 0.01 ($0.000 < 0.01$), concluding that there is a considerable relationship between the study variables.

Keywords: *Management, talent, commitment, personnel, Region.*

I. INTRODUCCIÓN

Manpower Group (2018) destacó la necesidad de gestionar el impacto social y desarrollar nuevos talentos para superar la escasez global. En este contexto, la cifra más alta del 45% lograda en 12 años mostró la importancia de desarrollar nuevas habilidades y comprender los factores sociales, económicos y políticos que afectaron al mercado laboral y las organizaciones. Por ello, el foco estuvo en introducir cambios estructurales en la institución para fortalecer la gestión del talento humano (GTH) y asegurar su consolidación. Ramírez et al. (2019) expresaron que quien realizó GTH en el sector específico fortaleció el proceso de desarrollo y contribuyeron a mejorar las condiciones de las organizaciones, asimismo, en América Latina el entorno organizacional evolucionó hasta convertirse en un instrumento confiable de gestión estratégica proporcionando a los líderes, datos imprescindibles a fin de lograr una disposición exitosa y productiva.

Mendivel et al. (2020) determinaron que, en el Perú la GTH fue un procedimiento que se inició en la década de 1990 y aún fue utilizado por las empresas reconociendo que los talentos y habilidades de sus colaboradores contribuyeron al éxito empresarial, sin embargo, muchas organizaciones dedicaron demasiado esfuerzo a contratar personales y menos tiempo a retenerlos y desarrollarlos. El treinta y uno por ciento de los colaboradores realizaron servicios administrativos en la institución de educación superior en Lima Metropolitana, lo cual evidenció deficiencias en la GTH, esto llevó a no alcanzar los objetivos establecidos por la entidad a la que estaban afiliados (Reategui, 2020).

Mientras Aon (2017) descubrió que el Compromiso Organizacional (CO) de los empleados disminuyó cada año, solo el 23% consideraron “no comprometidos”, mientras que el 38% se consideró “comprometidos”, lo que elevó el compromiso general al 64%, en comparación con el 66% del año anterior. Como resultado, desde la gestión de recursos humanos, se debieron desarrollar estrategias flexibles para satisfacer las necesidades del entorno. Correa (2012) afirmó que la productividad de los colaboradores variaba directamente según su satisfacción con el trabajo, responsabilizando a las empresas en motivar a los empleados a alcanzar sus propósitos corporativos. Sin embargo, el estrés laboral a nivel mundial había llegado a un punto sin precedentes, según el informe anual “Estado del lugar de trabajo global” publicado por Gallup para el año 2022, reveló que 8 de cada 10 trabajadores en el

Perú y América Latina estaban insatisfechos con sus formas de ganarse la vida, a pesar de la influencia de factores personales y sociales, el 70% estaba vinculado al líder del equipo. Además, América Latina y el Caribe experimentaron mayores niveles de agotamiento, estrés y tristeza que otras regiones del mundo, siendo estos sentimientos intensos más comunes entre las mujeres latinas, según los expertos de Gallup Consulting (Juárez, 2022).

En el ámbito local, de Tarapoto, la GTH en Homecenters Peruanos S.A. presentó serias deficiencias, la formación del personal fue insuficiente, lo que llevó a una falta de habilidades necesarias y demoras en la atención al cliente, sin embargo, las políticas centralizadas, bajos salarios y altas exigencias generaron alta rotación de personal, bajo compromiso y desmotivación con la organización, derivando en un rendimiento laboral deficiente y una tendencia a renunciar (Vela, 2021). Mientras en una entidad Distrital de Huánuco se evidenciaron múltiples problemas en la GTH, siendo destacados la falta de capacitación en los colaboradores en sus respectivas áreas para realizar un trabajo comprometido, problemas de comunicación y coordinación y una carencia de reconocimiento y motivación, lo que impactó negativamente el grado de felicidad y dedicación de los empleados (Céspedes, 2018).

En una Municipalidad Provincial de la Región Lima (MPRL) se identificaron ciertas deficiencias, cómo la falta de compromiso organizacional, lo cual se reflejó la ausencia de un vínculo emocional y una actitud proactiva hacia la institución por parte de los colaboradores administrativos. Mayormente, los personales nombrados, contratados y locadores de servicios, simplemente cumplen con sus responsabilidades laborales y se retiran al finalizar su jornada, sin involucrarse en las actividades de la Gerencia, argumentando falta de tiempo, a pesar de que pudieran ser requeridos para atender necesidades emergentes. Esto condujo a una desconexión entre el personal y la entidad, restringiendo los resultados de sus propósitos y fines, ya que no fomentaba la responsabilidad tanto individual como colectiva hacia la institución, por esta razón el potencial de los personales no se aprovecha completamente, además, se notó una carencia de relaciones interpersonales entre el personal. Asimismo, los funcionarios no están permitiendo que los asistentes administrativos expresen sus propias opiniones o puntos de vista, lo que afecta negativamente la dinámica y la comunicación entre ambas partes.

Este estudio cumplió con el ODS N°8 “Trabajo decente y crecimiento económico” que describió la importancia del trabajo digno, garantizando empleos

productivos con salarios justos, seguridad laboral y protección social.

Considerando lo mencionado, se planteó el problema general ¿De qué manera la GTH se relaciona con el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023?, así como los problemas específicos que surgen: PE 1. ¿De qué manera la integración se relaciona con el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023? PE 2. ¿De qué manera la organización se relaciona con el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023? PE 3. ¿De qué manera la retención se relaciona con el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023?; PE 4. ¿De qué manera el desarrollo se relaciona con el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023?; PE 5. ¿De qué manera la auditoría se relaciona con el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023?

Seguidamente, se proporcionó una base teórica para respaldar posibles hallazgos que contribuirían y enriquecerían varias teorías existentes al revelar las interacciones entre las variables que estábamos investigando. Además, se justificó de manera práctica, enfatizando que este estudio ampliaría nuestra comprensión sobre la GTH y el CO de los personales administrativos en las organizaciones, más allá del progreso profesional, se destacó que el aprendizaje continuo también es fundamental en diferentes contextos. Finalmente, esta investigación se justificó metodológicamente, ya que una vez validados, los instrumentos utilizados servirán como base para estudios posteriores, estos recursos estarán disponibles para estudiantes, docentes y tanto instituciones públicas como privadas.

A medida que se llevaba a cabo este estudio, se estableció el objetivo general: Establecer la relación entre la GTH y el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023, teniendo como objetivos específicos lo siguiente; OE 1. Establecer la relación entre la integración y el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023; OE 2. Establecer la relación entre la organización y el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023; OE 3. Establecer la relación entre la retención y el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023; OE 4. Establecer la relación entre el desarrollo y el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023; OE 5. Establecer la relación entre la auditoría y el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023.

Del Río et al. (2022) han investigado y destacado la relación importante del desempeño organizacional con el talento humano, se descubrió que aspectos como la formación de los personales y un manual de funciones bien definido podían ayudar a incrementar las ganancias y el volumen de ventas en una empresa, lo cual resaltaba

la importancia de la GTH en el éxito empresarial. Mancheno et al. (2023) resaltaron la importancia del trabajo en equipo y como la GTH impactó el crecimiento y el desempeño organizacional, además de hacer bien el trabajo, concluyendo que era crucial para las universidades crear un departamento de talento humano, ya que sería responsable de supervisar todas las actividades realizadas por el personal, lo que ayudaría a alcanzar los logros establecidos y aumentar la productividad y el rendimiento general.

Muñante et al. (2023) concluyeron que la efectividad del nivel de GTH se refleja en el cumplimiento de sus responsabilidades, lo cual los empleados indicaban que reconocían la relevancia de su labor y aplicaban sus habilidades de acuerdo con las capacitaciones recibidas. Los procedimientos de GTH se destacaban por su enfoque en la excelencia operativa, generando inconsistencias; por otro lado, los enfoques estratégicos de la GTH recibían poca atención, como lo demostraban diversos estudios realizados en el país, evidenciando que la GTH no se basaba principalmente en argumentos estratégicos, sino en la ejecución de operaciones y actividades diarias (Cabarcas & Arrieta, 2021).

Carvajal (2021) estableció que la GTH se había transformado significativamente de una función operativa pasiva a una estratégica y proactiva, estos cambios corresponden a la posición central que habían alcanzado las personas en las organizaciones, lo que requería un replanteamiento de las prácticas tradicionales y la adopción de enfoques orientados a la innovación y excelencia. Rubio & García (2019) concluyen que hay asociación directa de las prácticas de gestión humana con el compromiso laboral, destacando la relevancia de los procesos organizacionales. Este estudio es significativo ya que no se habían realizado investigaciones similares en Quindío y se basa en el modelo de Martha Alles y la psicología organizacional positiva de Martin Seligman, proporcionando bases teóricas útiles para ambas variables.

Acurio et al. (2020) señalaron que, el departamento de GTH es responsable de garantizar que los empleados de una organización fueran honestos, cuidaran plenamente los recursos de la empresa, transparentes en los procedimientos y la comunicación, respetarán las opiniones de los demás, tuvieran compromiso, actitud coherente y leal con los valores de la institución, equidad en la división de tareas, responsabilidad y comportamiento ético que priorizara el servicio a los clientes y/o socios, en lugar de simplemente realizar las actividades requeridas.

Para optimizar el manejo de talento humano, se debían considerar estrategias que motivaran al personal, con el fin de asegurar su compromiso con la empresa y el

rendimiento necesario para lograr objetivos empresariales, a su vez, es importante desarrollar perfiles de puesto que ofrecieran orientación clara a los colaboradores sobre las actividades y responsabilidades requeridas, de manera que supieran que se esperaba de ellos y contribuyeran a mejorar la GTH, asegurando así que cada cargo estuviera ocupado por la persona más adecuada (Macías et al., 2020).

Carvalho et al. (2021) dedujeron que el CO y la satisfacción laboral estaban estrechamente relacionados, pues el colaborador comprometido generalmente estaba más satisfecho con su trabajo y viceversa. Los colaboradores que experimentaron construir fuertes vínculos emocionales en su centro de labores y sus propósitos, experimentaron mayores niveles de bienestar y compromiso, lo que los motivó a contribuir activamente al éxito de la organización. La GTH no sólo debía implementar iniciativas para fortalecer la cultura organizacional, sino también centrarse en gestionar la experiencia de marca empleadora que actuaba como un elemento clave que conectaba con el compromiso de los empleados, esto es muy importante porque tenía un impacto significativo en la retención del talento en las instituciones universitarias. Sin embargo, existía la necesidad de fortalecer la cultura organizacional y aumentar el CO a través de experiencia y marca empleadora efectiva (Hurtado et al., 2021).

Gastelu & Arce (2021) afirmaron que las organizaciones que buscaron fomentar un mayor compromiso entre su personal debían considerar la creación de entornos de trabajo que promovieran los contratos relacionados y caracterizados por la confianza, la inversión mutua y el desarrollo profesional. Chiang et al. (2022) determinaron que es importante que las organizaciones implementen medidas de conciliación trabajo- familias efectivas, dado que puede fomentar un entorno laboral que apoye el bienestar, el éxito del trabajador y el equilibrio en la vida personal y laboral aumentando así satisfacción laboral, CO y productividad.

Vargas & Machicao (2020) especificaron que los empleados que eran padres y madres y laboran para una empresa mostraban un mayor compromiso con la organización. Aunque inicialmente se pudiera considerar la contratación de personal con hijos representaba un costo para la empresa, en realidad podía resultar beneficioso porque mostraban más compromiso. El CO se asociaba con un mejor desempeño laboral, disminuía la falta de asistencia laboral, aumentaba la satisfacción laboral, promovía un ambiente organizacional más positivo y reducía la rotación de empleados.

Tyskbo (2023) reveló una discrepancia entre la filosofía de GTH y las prácticas formales dentro de una organización, consideró necesario comprender completamente como se conceptualizaba y gestionaba el talento en el sector público, integrando las prácticas formales con las creencias y suposiciones informales de los gerentes de recursos humanos. Gupta & Jangra (2024) determinaron que las estrategias sostenibles de recursos humanos y apoyo a la gestión son fundamentales para aumentar la implicación del empleado y la viabilidad organizacional, resaltando la necesidad de considerar tanto las prácticas formales como las creencias informales de los gerentes de recursos humanos para gestionar eficazmente el talento y la sostenibilidad en el entorno laboral.

Manroop et al. (2024) concluyeron que, si bien el uso de big data en la GTH podía proporcionar beneficios para mejorar la eficiencia empresarial, también planteaba importantes cuestiones éticas que debían abordarse activamente, destacando la necesidad de poner en práctica políticas y medidas que salvaguardan los derechos y dignidad del colaborador al utilizar big data de manera ética y responsable. Mmatabane et al. (2023) destacaron la importancia de invertir programas y estrategias de formación y desarrollo para retener el talento en las organizaciones, revelando una falta de voluntad para implementar tecnología para mejorar la GTH, por tanto, los municipios debían tomar medidas para abordar esta brecha tecnológica y prepararse mejor para los cambios laborales que se avecinaban.

Jim et al. (2024) determinaron una fuerte relación entre el estrés laboral, el agotamiento emocional, la satisfacción laboral y el CO entre los especialistas de la salud, sugiriendo abordar estos factores mediante intervenciones específicas que podían mejorar el compromiso de los colaboradores y establecer un entorno laboral más positivo. Ginting et al. (2024) establecieron que el marketing interno tenía un impacto significativo en el CO de los agentes, además destacaron el papel crucial de estrategias de marketing interno en la reducción de rotación, promoviendo la retención de agentes y la sostenibilidad del negocio; al fortalecer el CO y disminuir la rotación, las compañías de seguros de vida podían esperar una mejora general en el desempeño de sus agentes de marketing.

Yao & Ma (2024) concluyeron que el empoderamiento y el CO fueron los principales factores mediadores en la asociación del liderazgo con la satisfacción laboral, fue importante darse cuenta de que el liderazgo compartido no afectaba directamente la satisfacción laboral, sino a través de factores mediadores. Alomran et

al. (2024) señalaron que la confianza entre los empleados creaba una fuerte dedicación a la organización, comprometiéndose con los objetivos y principios, buscando su propio bienestar y mostrando una alta dedicación, considerando que los colaboradores constituyen el talento más significativo en toda la institución, por tanto, los gerentes necesitaban mejorar los elementos que aumentaban la confianza de los empleados para mejorar su CO.

Ngoc et al. (2024) establecieron que las empresas debían crear un ambiente laboral que ofreciera respaldo, establecer programas de reconocimiento para su personal y proporcionar oportunidades de formación pertinentes para aumentar la satisfacción en el trabajo y fomentar una cultura de aprendizaje permanente, estas acciones podían influir positivamente en el bienestar y el rendimiento del empleado. Park & Lee (2023) destacaron la importancia de impulsar la motivación individual entre los trabajadores y cultivar un compromiso sólido hacia el servicio público. Asimismo, sugirieron que los sistemas de GTH debían considerar tanto aspectos psicosociales como el entorno organizativo del lugar de trabajo para alcanzar niveles superiores de eficiencia y rendimiento.

Verma & Kaur (2024) resaltaron la importancia del entorno laboral para mantener a los profesores en instituciones de educación superior en la India, además, indicaron que el compromiso y la confianza en la organización eran aspectos fundamentales de este proceso, recomendando establecer departamentos formales de recursos humanos en las universidades para mejorar el clima laboral. Lee & Kim (2023) concluyeron que, para mejorar la productividad, la eficiencia, la satisfacción laboral y el CO, se debía tener en cuenta el bienestar psicológico de los miembros de la organización, cabe mencionar que la fortaleza mental de los empleados también jugaba un papel crucial, ya que afectaba a su experiencia laboral y a su vez a la satisfacción y confianza en la organización.

Alrefaei et al. (2023) determinaron que el cuidado del bienestar de los empleados por parte de las acciones de las instituciones en el área de educación superior fue positivo y notable en la satisfacción laboral y el CO, lo cual mejoró la calidad de los servicios ofrecidos. Kozjek & Franca (2020) se refieren a la optimización del potencial de los empleados, haciendo una contribución significativa al logro de las metas organizacionales, es crucial que las empresas gestionen eficazmente el talento, esto incluiría integrar la administración del talento en todos los procesos de recursos humanos, identificar y desarrollar empleados talentosos, y crear un canal de talento

que considere las habilidades técnicas y sociales.

Dhanpat et al. (2020) destacaron la importancia de los profesionales de recursos humanos en la era de la industria 4.0, resaltando su papel clave en la maximización de oportunidades y la superación de desafíos como la amenaza del desempleo. Hicieron hincapié en la urgencia de que los profesionales de RR.HH. adquirieran las habilidades adecuadas para formar y preparar a los empleados para una adaptación exitosa al entorno tecnológico actual. Chen et al. (2024) concluyeron que para mejorar la GTH en las organizaciones de forma sostenible y centrada en las personas, se debía valorar las contribuciones individuales de los empleados, esto permitió identificar sus habilidades y potencial, asimismo, la evaluación de roles y capacidades dentro de una organización basada en este enfoque proporcionó una comprensión más clara de cómo los empleados contribuyeron al éxito de la empresa.

Mientras que, en el ámbito nacional, Calle (2021) indicó que motivar el talento humano fue un elemento clave de una administración pública eficaz, ya que mejoró la calidad de los servicios ofrecidos y desarrolló relaciones más estrechas con los ciudadanos, de esta manera las instituciones públicas pudieron influir positivamente en la motivación de sus colaboradores. La importancia de una buena GTH fue una herramienta para identificar y hacer coincidir las aspiraciones de los colaboradores en relación a sus metas personales y organizacionales, al fomentar un entorno de trabajo favorable y estimular el compromiso del personal, las instituciones pudieron contribuir significativamente a la calidad de vida de sus empleados (Loaiza & Canahuire, 2022).

Hurtado et al. (2022) concluyeron que la gestión y el mejoramiento de la administración municipal por parte de las instituciones crearon una motivación constante y un mayor compromiso con las actividades de investigación, lo que a su vez incidió positivamente en la calidad del CO. Reyes et al. (2021) definieron que la crisis global había ocasionado que las organizaciones perdieran uno de sus activos más cruciales, el talento humano. Recuperar esta pérdida demandaría un esfuerzo adicional, un desafío que las empresas debieron afrontar si deseaban mantener su competitividad en un mercado caracterizado por cambios y transformaciones continuas. En la actualidad, fue fundamental contar con colaboradores comprometidos y capacitados para suponer el compromiso de lograr los objetivos estratégicos que demandaba el nuevo panorama pos pandémico. Cárdenas et al. (2022) indicaron que el programa de habilidades directivas se había comprobado que es una táctica eficaz para incrementar notablemente la dedicación de los servidores públicos en los

gobiernos provinciales y municipales de Huancayo, incluso en circunstancias desafiantes como la pandemia Covid-19. Al invertir en el desarrollo de habilidades directivas y reforzar el CO, las entidades pudieron establecer un entorno laboral más favorable y eficiente.

Diversas teorías destacaron la relevancia de GTH en las empresas. Según Robbins & Judge (2009) había dos perspectivas opuestas: la teoría “X”, que adoptaba una perspectiva desfavorable hacia las personas, y la teoría “Y”, que mostraba una visión más positiva. Después de analizar la interacción entre los gerentes y colaboradores, concluyeron que estas perspectivas estaban fundamentadas en suposiciones destinadas a influir en el comportamiento de los empleados.

A continuación, se describe los términos que conforman la GTH. Según Ramírez (2010) en lo que concierne a la gestión, el término es equiparable al de administración, describiéndolo como la realización de acciones encaminadas hacia el cumplimiento de metas específicas. Por otro lado, Alvarado & Barba (2016) definieron la GTH como una mezcla de diversas facetas, rasgos o atributos de un individuo, que abarcan el conocimiento, compromiso y autoridad. Añadieron también que el talento refleja la habilidad de una persona para utilizar sus capacidades intelectuales, destrezas, experiencia, conocimientos, motivación, compromiso, intereses, etc., para resolver problemas.

Mientras, Chiavenato (2009) define que GTH comprendía el conjunto de políticas y acciones requeridas para supervisar las posiciones gerenciales vinculadas con individuos o recursos, implementando procedimientos de reclutamiento, selección, formación, recompensas y evaluación del rendimiento. Administrar el talento humano comprende una serie de procesos o dimensiones internos de la organización, los cuales según Chiavenato (2007) se detallaron a continuación:

Integración: Chiavenato (2007) describió este proceso como la incorporación de individuos, que comprende la entrada de nuevos empleados en la empresa. En contraste, Sanabria (2015) lo caracterizó como la acción de atraer candidatos aptos para llenar un cargo particular.

Organización: Chiavenato (2007) caracterizó este proceso como la especificación de las responsabilidades del colaborador en la organización y la disposición jerárquica. Por otro lado, Sanabria (2015) lo describió como procedimientos mediante los cuales las organizaciones definen los atributos (habilidades, funciones, responsabilidades, etc.) de puestos de trabajo específicos.

Retención: Chiavenato (2007) precisó este proceso como aquel que busca mantener a las personas en la organización. Por su parte, Sanabria (2015) lo definió como distintas estrategias destinadas a incentivar la permanencia del empleado en la entidad.

Desarrollo: Chiavenato (2007) describió este proceso como un motor del crecimiento de los empleados. En tanto Sanabria (2015) estableció que son estrategias implementadas por las organizaciones para mejorar las habilidades y conocimiento del servidor público, necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

Auditaría: Chiavenato (2007) se refirió a este proceso como la evaluación del desempeño del personal. Sin embargo, Sanabria (2015) lo determinó como el enfoque empleado por una organización para evaluar las labores del colaborador y sus acciones dentro de la institución.

En cuanto al CO, también existen diversas teorías que lo sustentaban. La teoría multidimensional de Allen & Meyer (1991) se basaba en dos teorías: Teoría del intercambio, que se centraba en los incentivos ofrecidos a los empleados, los cuales debían ser correspondidos con su compromiso hacia la organización y teoría psicológica, que consideraba el sentido de pertenencia, contribución institucional e internalización de organización.

Varios investigadores analizaron y definieron el CO como Allen & Meyer (1991) citados por Céspedes (2018) quien describió como una relación caracterizada por el deseo y la obligación de permanecer en la empresa. Estos autores identificaron tres dimensiones; compromiso afectivo, continuidad y normativo. Desde la perspectiva dichos autores, el CO se entiende como un vínculo influenciado por las necesidades, deseos y responsabilidades que cada individuo enfrenta en la vida.

Siguiendo esta línea de ideas, también Arias (2001) hizo mención a la definición sobre el compromiso, quien lo describió como la intensidad con la que una persona se identificaba y se comprometía con una entidad. De cierto modo Hellriegel & Slocum (2009) describieron la extensión en la que un empleado se involucraba activamente y se identificaba con la organización.

Chiavenato (2009) sostuvo que el CO implica la comprensión y el sentimiento hacia el estado actual de la entidad, así como la aceptación y cooperación de todos los integrantes para lograr las metas de la organización. Robbins & Judge (2009) afirmaron que el CO consiste en mejorar el rendimiento en las instituciones mediante el análisis de sus miembros. Este análisis considera tres aspectos clave del CO: los

individuos, grupos y estructuras. Para fines de este estudio, se utilizaron las siguientes dimensiones planteadas por Allen & Meyer (1991) para el CO, en donde indicaron que el compromiso afectivo, hace alusión al sentimiento de identificación del empleado con la institución. Mientras Robbins & Judge (2009) determinaron que son vínculos emocionales que formaron los empleados en el lugar de trabajo.

Compromiso de Continuidad: se refirió a la percepción de las consecuencias financieras que conllevaría dejar el empleo actual (Robbins & Judge, 2009). Araujo & Brunet (2012) lo describieron como compromiso tangible, cuando los empleados valoraron las recompensas que recibieron por su trabajo y evaluaron lo que estaría renunciando si decidieran dejarlo. Allen & Meyer (1991) precisaron que el empleado sintió la necesidad de formar parte de la organización en la que trabajaba, ya que percibió un compromiso moral que lo motivó a continuar debido a las oportunidades que esta le brindaba.

Compromiso Normativo: Robbins & Judge (2009) indicaron que surgió de permanecer en el puesto de trabajo actual. Araujo & Brunet (2012) llamaron a esto compromiso inducido por estrés, donde el trabajador sintió la obligación de quedarse para evitar juicios negativos sobre su lealtad. Allen & Meyer (1991) se refirieron a la parte emocional que directamente requirió que los empleados tuvieran un sentimiento de pertenencia muy fuerte a la organización.

Así también se formuló la hipótesis general: La GTH se relaciona significativamente con el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023. Siendo las siguientes hipótesis específicas: HE 1. La integración se relaciona significativamente con el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023; HE 2. La organización se relaciona significativamente con el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023; HE 3. La retención se relaciona significativamente con el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023; HE 4. El desarrollo se relaciona significativamente con el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023; HE 5. La auditoría se relaciona significativamente con el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023.

II. METODOLOGÍA

El tipo de investigación es básica en razón que su propósito fue generar nuevos conocimientos sobre un hecho u objeto, resultando un mayor aprendizaje que serviría como base para futuros estudios e investigaciones (CONCYTEC, 2021).

Considerando que el paradigma positivista genera el enfoque cuantitativo podía señalar que mi trabajo estaba enfocado en una investigación cuantitativa, ya que se recopiló y examinó información para abordar preguntas de investigación y validar hipótesis formuladas. Este proceso involucró mediciones numéricas, recuentos y procesamientos estadísticos para detectar patrones de comportamiento en la población (Hernández et al., 2014).

Además, se aplicó el diseño no experimental porque las variables no se manipularon para probar su relación entre ellas; descriptivo, porque se detalló las propiedades, características y aspectos de mayor interés de cualquier fenómeno bajo análisis (Hernández et al., 2014). Así mismo, fue un diseño correlacional de corte transversal porque se explicaron las conexiones entre dos o más grupos, ideas o factores en un punto específico (Huaire, 2019).

Este estudio se realizó en una municipalidad provincial de la Región Lima, geográficamente ubicada en el distrito de San Vicente, provincia de Cañete, departamento de Lima. Se desarrolló en un período de tiempo determinado, como límite social se realizó una investigación participativa al personal administrativo de dicha entidad y en cuanto a la limitación semántica, se abordaron la GTH y el CO, contribuyendo a mejorar los procesos de ambas variables. Los resultados pueden ser utilizados por los gerentes municipales para desarrollar e implementar estrategias de GTH y así promover un entorno laboral más satisfactorio y productivo.

Variable "X" GTH, según Chiavenato (2009) se fundamentaba principalmente en las políticas y prácticas requeridas para dirigir funciones vinculadas al personal, llevando a cabo procesos centrados en todos los aspectos relativos a los empleados, desde su reclutamiento hasta la evaluación de su desempeño.

Variable "Y" CO, es el grado en que un colaborador está completamente alineado con los valores y objetivos de una institución, mostrando interés en permanecer como parte de ella (Robbins & Judge, 2009).

La población representa la totalidad de elementos dentro de un espacio y período específicos, los cuales comparten atributos comunes que facilitan su

generalización (Arias & Covinos, 2021). En función de lo indicado para esta investigación, la población elegida está constituida por los colaboradores que realizan actividades administrativas en una MPRL, la cual está compuesta por 70 personales.

Criterios de inclusión: Se tomó en cuenta a los personales administrativos aquellos que laboran en la MPRL.

Criterios de exclusión: No se tomó en cuenta a los colaboradores con contratos temporales ni aquellos que decidieron no participar.

La muestra es una porción de la población del cual se recopilaron datos para poder generalizar los resultados (Hernández & Mendoza, 2018, p.196). Dado el reducido tamaño de la población, se llevó a cabo un censo empleando a los 70 colaboradores administrativos disponibles.

Para obtener los resultados de este estudio, se empleó la encuesta para recolectar datos. Casas et al. (2003) señalaron que la encuesta es una técnica de investigación muy empleada, debido a su capacidad para obtener y procesar datos de manera rápida y efectiva. El instrumento a empleado fue un cuestionario, constituidos por 26 ítems elaboradas para recopilar información de un conjunto de personas de forma sistemática y estructurada. Según Hernández et al. (2006) es el método más comúnmente empleado para recopilar datos, que incluía un conjunto de ítems sobre las variables y dimensiones a analizar. Es preciso mencionar que los instrumentos fueron evaluados por expertos quienes examinaron el contenido y la estructura para su validación, asimismo se evaluó la confianza con la aplicación de una prueba piloto apelando al estadístico alfa de Cronbach.

En este sentido, los datos recolectados fueron evaluados utilizando el software SPSS v. 26, centrándose especialmente en las variables de investigación. Dado que la muestra es mayor a 50, se utilizó el estadístico de Kolmogorov-Smirnov para la prueba de normalidad. Cuyos resultados indicaba la utilización del estadístico Rho Spearman. El propósito de la estadística inferencial fue obtener conclusiones precisas basadas en una muestra específica de la población de estudio.

Para el presente estudio se tuvieron en cuenta las normas y lineamientos éticos marcados por la UCV, que se encuentra establecida en el "Código de Ética en Investigación", con el fin de cumplir con la estructura requerida del documento de investigación. Además, se cumplieron los parámetros de similitud máximos permisibles (20%). En cuanto a la aplicación de los instrumentos, se obtuvo el permiso adecuado de la entidad municipal involucrada, asegurando que la información

proporcionada se empleó únicamente con propósitos académicos. Se surgieron las normas APA en su séptima edición, para realizar referencias adecuadas al fundamento teórico y respetar la autoría de los investigadores.

III. RESULTADOS

ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA

Tabla 1

Distribución de frecuencia - variable GTH.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1,4	1,4	1,4
	Medio	12	17,1	17,1	18,6
	Alto	57	81,4	81,4	100,0
Total		70	100,0	100,0	

Interpretación: Del total de encuestados, el 98.5%, opinaron que el nivel de GTH era mayormente alto, mientras que solo 1 persona lo consideró bajo.

Tabla 2

Distribución de frecuencia - variable CO.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	15	21,4	21,4	21,4
	Alto	55	78,6	78,6	100,0
Total		70	100,0	100,0	

Interpretación: El total de 70 participantes, que constituían el 100%, expresaron que el nivel de CO era predominantemente alto.

Tabla 3

Distribución de frecuencia / Dimensión - Integración.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	9	12,9	12,9	12,9
	Alto	61	87,1	87,1	100,0
Total		70	100,0	100,0	

Interpretación: De los encuestados, 61 personas, lo que correspondía al 87.1%, opinaron que el nivel de integración era alto; en cambio, 9 personas, equivalente al 12.9%, lo consideraron de nivel medio.

Tabla 4*Distribución de frecuencia / Dimensión - Organización.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	2	2,9	2,9	2,9
Válido	Medio	10	14,3	14,3	17,1
	Alto	58	82,9	82,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Interpretación: Según la tabla, el 82.9% opinaron que la organización era de nivel alto; el 14.3% consideraron nivel medio y solo el 2.9% indicaron como nivel bajo.

Tabla 5*Distribución de frecuencia / Dimensión - Retención.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	6	8,6	8,6	8,6
Válido	Medio	14	20,0	20,0	28,6
	Alto	50	71,4	71,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Interpretación: De los 70 encuestados, el 71.4% señalaron que la retención era predominantemente alta, el 20.0% la valoró como nivel medio y el 8.6% la clasificó como baja.

Tabla 6*Distribución de frecuencia / Dimensión - Desarrollo.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	4	5,7	5,7	5,7
Válido	Medio	15	21,4	21,4	27,1
	Alto	51	72,9	72,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Interpretación: Según la tabla y el gráfico, el 72.9% opinó que el desarrollo era de alto nivel, el 21.4% la consideró de nivel medio y el 5.7% la evaluó como baja.

Tabla 7*Distribución de frecuencia / Dimensión – Auditoría.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	3	4,3	4,3
Válido	Medio	12	17,1	21,4
	Alto	55	78,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0

Interpretación: De los encuestados, 55 personas, lo que constituía el 78.6%, opinaron que el nivel de auditoría era alto; 12 personas, equivalente al 17.1%, indicaron un nivel medio y solo 3 personas, el 4.3% lo calificaron como bajo.

ESTADÍSTICA INFERENCIAL

Tabla 8. Prueba de Normalidad

H₀: Las variables GTH y el CO tienen distribución normal.

H₁: Las variables GTH y el CO no tienen distribución normal.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	,232	70	,000	,819	70	,000
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	,248	70	,000	,806	70	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: El nivel de sig. para las variables de estudio fue $p=0.000 < \alpha 0.050$. Como resultado, se aceptó la hipótesis alterna. Esto implica que no se observó una distribución normal, lo que condujo a la utilización del coeficiente de Rho.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Se emplearon los datos derivados de los resultados del análisis de correlación mediante el coeficiente de correlación de Spearman, los cuales fueron analizados utilizando el software estadístico IBM SPSS v. 26, para realizar la comparación entre las variables GTH y CO.

Tabla 9. Contrastación de correlación - variables GTH y CO.

H₀: La GTH no se relaciona significativamente con el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023.

H₁: La GTH se relaciona significativamente con el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023.

			GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Coefficiente de correlación	1,000	,737**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,737**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Interpretación: En la tabla nueve nos muestra una correlación de 0.737 de la GTH con el CO, clasificada como alta; además una sig. bilateral $p=0.000 < \alpha 0.050$, lo que permitió deducir la hipótesis alterna.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

Tabla 10. *Contrastación de correlación - Dimensión 1 y variable CO.*

H₀: La integración no se relaciona significativamente con el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023.

H₁: La integración se relaciona significativamente con el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023.

		COMPROMISO ORGANIZACIONAL		INTEGRACIÓN
Rho de Spearman	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,423**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	INTEGRACIÓN	Coeficiente de correlación	,423**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Interpretación: El CO mostró un valor de 0.423, lo que señaló una correlación de nivel moderado con la integración y un valor de $p=0.000 < \alpha 0.050$, podemos deducir que se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 11. *Contrastación de correlación - Dimensión 2 y variable CO.*

H₀: La organización no se relaciona significativamente con el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023.

H₁: La organización se relaciona significativamente con el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023.

		COMPROMISO ORGANIZACIONAL		ORGANIZACIÓN
Rho de Spearman	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,600**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	ORGANIZACIÓN	Coeficiente de correlación	,600**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Interpretación: Los resultados demostraron que el CO tenía un valor de 0.600, indicando así una correlación de nivel moderado con la organización y una sig. bilateral de $p=0.000 < \alpha 0.050$, lo que resultó la aceptación de la hipótesis alterna.

Tabla 12. *Contrastación de correlación - Dimensión 3 y variable CO.*

H₀: La retención no se relaciona significativamente con el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023.

H₁: La retención se relaciona significativamente con el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023.

		COMPROMISO ORGANIZACIONAL		RETENCIÓN
Rho de Spearman	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,757**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	RETENCIÓN	Coefficiente de correlación	,757**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Interpretación: Según la tabla se determinó que el CO mostraba un valor de 0,757, lo cual indica una correlación de nivel alto con la retención y una sig. bilateral de $p=0.000 < \alpha 0.050$, por lo tanto, se aceptó la hipótesis alterna.

Tabla 13. *Contrastación de correlación - Dimensión 4 y variable CO.*

H₀: El desarrollo no se relaciona significativamente con el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023.

H₁: El desarrollo se relaciona significativamente con el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023.

		COMPROMISO ORGANIZACIONAL		DESARROLLO
Rho de Spearman	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,720**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	DESARROLLO	Coefficiente de correlación	,720**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Interpretación: El CO mostró una correlación de 0.720 con el desarrollo, lo cual fue considerada alta y una sig. de $p=0.000 < \alpha 0.050$, deduciendo la aceptación de la hipótesis alterna.

Tabla 14. *Contrastación de correlación - Dimensión 5 y variable CO.*

H₀: La auditoría no se relaciona significativamente con el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023.

H₁: La auditoría se relaciona significativamente con el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023.

			COMPROMISO ORGANIZACIONAL	AUDITORÍA
Rho de Spearman	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,753**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	AUDITORÍA	Coeficiente de correlación	,753**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		70	70	

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

Interpretación: Según los resultados, se demostró que el CO presentaba una correlación de 0.753 con la auditoría, la cual se consideró de un nivel alto y una sig. bilateral de $p= 0.000 < \alpha 0.050$, lo que permitió aceptar la hipótesis alterna.

IV. DISCUSIÓN

El propósito de la investigación es analizar la conexión entre GTH y el CO. La información obtenida proporcionó datos auténticos recopilados con un instrumento validado por tres expertos confiables y a su vez fue administrado mediante Google Forms, garantizando que no se realizaron modificaciones en su aplicación. Además, el proceso de recopilación de datos demostró la fiabilidad del instrumento empleado. De manera que, una vez finalizada el estudio, se confrontan los antecedentes mencionados en la introducción de manera más precisa, como se detalla a continuación:

Según la encuesta realizada al personal administrativo de una MPRL, el 81.4% muestra niveles altos de la variable GTH. Esto contrasta con el nivel medio y bajo, que representan el 17.1% y el 1.4%, respectivamente. Por otro lado, se muestra los niveles alto y medio de la variable CO es del 100%. Posteriormente se apeló el coeficiente Rho de Spearman como prueba estadística, que resultó en un $r=0.737^{**}$, lo cual nos señala una asociación directa y alta entre GTH y CO del personal administrativo en una municipalidad provincial de la Región Lima.

Asimismo, se compararon estos resultados con los obtenidos en estudios anteriores, encontrando coincidencias significativas con lo que afirman Rubio & García (2019) sobre la influencia entre la gestión humana y el compromiso laboral en las empresas de servicios en Colombia. En sus conclusiones, ellos destacan que existe una relación directa, donde los procesos implementados por la organización juegan un papel crucial. Acurio et al. (2020) en su estudio propone un modelo de gestión de talento humano para Contigo S.A. que mejora el desempeño laboral, previene accidentes, y fomenta la capacitación, la innovación y un entorno seguro, promoviendo así una mayor creatividad y toma de decisiones entre los empleados.

En tanto Calle (2021) revela que, la motivación del personal y la calidad del servicio al ciudadano están conectadas de manera positiva con una relación de 0.57. Los resultados muestran que el reconocimiento y el salario, junto con ciertos aspectos del crecimiento, las políticas administrativas y las condiciones laborales, son deficientes, cabe mencionar que, una baja motivación entre los empleados influye negativamente en la calidad de la atención que se ofrece al ciudadano.

Según el estudio de Vela (2021) sobre la GTH y el CO de los empleados de Homecenters Peruanos S.A., Tarapoto, se encuentra una $r=0.657^{**}$ con sig. bilateral

de 0.01. Según la regla de decisión para un p-valor < 0.01 , se rechaza la hipótesis nula, confirmando un vínculo directo, moderada y notable entre la GTH y CO. Además, se observó en la tabla de frecuencia el 44.01% del CO es influenciado por la GTH, mientras que el 55.9% restante se debe a otras razones externas a la GTH, esto confirma una relación lineal y significativa entre estas variables.

Así también Carvalho et al. (2021) en su investigación señalan que el CO y la satisfacción con el trabajo están muy relacionados; los trabajadores que están más comprometidos emocionalmente con la empresa tienden a estar más satisfechos con su trabajo, y aquellos que están más satisfechos son más propensos a comprometerse con la organización. Este vínculo indica que una fuerte conexión emocional con la empresa lleva a una mayor satisfacción y dedicación, lo que a su vez puede mejorar el desempeño y los resultados de la organización. Sin embargo, los resultados deben tomarse con precaución debido al pequeño tamaño de la muestra ($n=42$) y su selección específica, lo que limita la posibilidad de aplicar estos hallazgos a otros entornos

En cuanto Del Río et al. (2022) muestran que la innovación, al mediar la GTH, mejora el desempeño organizacional y ayuda a crear ventajas competitivas sostenibles, lo cual sugiere investigar más sobre cómo diversos factores interrelacionados afectan el desarrollo de capacidades y estrategias, destacando que, en el sector hotelero, la innovación ofrece una nueva visión sobre la evaluación de recursos y su impacto en el desempeño. En relación a los fundamentos teóricos utilizados para llevar a cabo este estudio, según Chiavenato (2009) señala que GTH, anteriormente conocida como administración de recursos humano, trate a los empleados como individuos inteligentes, con personalidades llenas de conocimientos, habilidades, capacidades y altas ambiciones personales. Asimismo, referente al CO, implica la comprensión y el sentimiento hacia el estado actual de la entidad, así como la aceptación y cooperación de todos los integrantes para lograr las metas de la institución.

El 87.1% muestra un grado alto en la integración, mientras que el 12.9% nivel medio. En cuanto al OE1, después de recopilar y tabular la información obtenida con la aplicación del instrumento, encontramos el $r=0.423^{**}$ lo cual señala una correlación moderada entre la integración y el CO. Este resultado es estadísticamente significativo ($p=0.000$), lo que sugiere que existe una relación notable entre estos dos aspectos del contexto estudiado.

Este hallazgo está vinculado con el estudio de Loaiza & Canahuire (2022) acerca de cómo la integración de las personas en la institución prestadora de Servicios de Saneamiento SEDACUSCO influye en la calidad de vida laboral. Los resultados arrojaron una asociación positiva y significativa ya que tiene un valor $r=0.346^{**}$ y una fiabilidad del 95%, lo que subraya la importancia de incluir a los colaboradores en la organización. Esto no solo facilita a mejorar la productividad, sino que también garantiza el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Esto respalda la definición teórica de procesos de integración de personas de Chiavenato (2009) que los establece como métodos para incorporar nuevos individuos a una organización, también conocidos como procesos de provisión o abastecimiento de personal. Una empresa que fomente el CO será atractiva para la captación e incorporación de nuevos talentos. Actuará como un imán para quienes buscan integrarse en una institución con una fuerte identificación organizacional. Esta asociación directa entre ambas variables se confirma que, en cuanto mayor sea el compromiso, también lo hará la atracción de nuevos talentos.

El 82.9% exhibe un nivel alto en la organización, mientras que el 14.3% y el 2.9% muestran niveles medio y bajo respectivamente. En relación al OE 2, después de analizar los datos recopilados y tabulados desde las encuestas aplicadas, se observó en la tabla once un $r=0.600^{**}$, la misma que muestra una asociación moderada entre la organización y el CO.

Este hallazgo es estadísticamente significativo ($p=0.000$), lo que confirma una correlación de moderada intensidad. Existe coincidencia con la investigación de Loaiza & Canahuire (2022) sobre la dimensión de la organización que tuvieron un nivel moderado con la calidad de vida en el trabajo, indicando una $r=0.576^{**}$ y un valor $p=0.000$, lo cual llevó a la aceptación de la hipótesis alterna.

En línea con Chiavenato (2009) este resultado se refiere a la gestión de las actividades laborales, la orientación y el seguimiento del desempeño de los empleados, esto incluye la asignación de puestos de trabajo de acuerdo a las habilidades y talentos de cada individuo, así como la evaluación de su rendimiento.

El 71.4% muestra un grado elevado en la retención, mientras que el 20% y el 8.6% muestran niveles medio y bajo respectivamente. En relación al OE 3, se encontró un $r=0.757^{**}$. Este valor indica una relación notable y positiva entre retención y CO. En concordancia con el estudio de Loaiza & Canahuire (2022) sobre la retención del talento humano, que tuvieron un nivel moderado con la Calidad de vida en el trabajo,

ya que se encontró una $r=0.545^{**}$ y un valor $p=0.000$. Por tanto, se aceptó la hipótesis alterna, lo que sugiere que implementar estrategias de retención en la empresa incrementa la calidad de vida laboral. Esto, a su vez, reduce la rotación de empleados y fortalece la estabilidad y continuidad de las funciones de la empresa.

Los coeficientes de Spearman son consistentes con la definición de Chiavenato (2009) del proceso de retención del talento, afirmando que son el proceso de creación del entorno físico y emocional en el que se desarrollan actividades o interacciones, esto abarca, cultura organizacional, ambiente laboral, disciplina, higiene, seguridad y gestión de calidad, este proceso está relacionado con el CO, ya que cuando una entidad implementa actividades que contribuyen al bienestar y confort de sus empleados, esto tiene un impacto positivo en los tres componentes del CO: afectivo, continuidad y normativo.

El, el 72.9% muestra un grado alto en el desarrollo, mientras que 21.4% y el 5.7% muestran niveles medio y bajo respectivamente. Por otro lado, conforme al OE 4, se ha observado un $r=0.720^{**}$. Este resultado señala que hay una conexión positiva y notable entre el desarrollo y el CO.

De la misma manera, coincide con el estudio de Vela (2021) la cual muestra claramente que hay una conexión clara, moderada y notable entre el desarrollo y CO de los empleados de Homecenters Peruanos S.A., pues tiene una $r=0.602^{**}$, con sig. bilateral 0.000, señalando una relación positiva de intensidad media. Según la regla de decisión, dado que el p -valor < 0.01 , se descarta la hipótesis nula y se acepta la alterna. Asimismo, guarda coincidencia con la investigación de Loaiza & Canahuire (2022) el cual encontró que la dimensión del desarrollo tenía un nivel moderado con la calidad de vida en el trabajo, con un $r=0.498^{**}$ y una sig. bilateral $p=0.000$. Esto sugiere que existe una relación significativa que implica fomentar y mejorar el desarrollo del personal dentro de la empresa. Este enfoque permite identificar talentos y desarrollar habilidades y actitudes cruciales, lo cual mejora la calidad de vida en el entorno laboral cotidiano de la organización. Los valores de Spearman son consistentes con la definición de procesos de desarrollo dado por Chiavenato (2009) quien afirma que son procedimientos que habilitan y fomentan el crecimiento tanto como profesional como personal, enfocándose en la educación continua, la adquisición de conocimientos y el desarrollo de habilidades.

El 78.6% exhibe un nivel alto en la auditoría, mientras que el 17.1% y el 4.3% muestran niveles medio y bajo respectivamente. Finalmente, en cuanto al OE 5, se

evidencia que se ha obtenido un $r=0.753^{**}$, por tanto, hay una correlación muy favorable entre la auditoría y el CO.

Este hallazgo coincide con el estudio realizado por Loaiza & Canahuire (2022) quienes encontraron una correlación moderada entre la supervisión y la calidad de vida laboral. En dicho estudio, se obtuvo un $r=0.525^{**}$ y una significancia estadística $p=0.000$, lo que llevó a la aceptación de la hipótesis alterna, indicando que la supervisión del personal en la GTH juega un papel importante para comprender el desempeño real del colaborador. Así, es posible desarrollar estrategias que incrementen el bienestar y satisfacción de los empleados en su entorno laboral y contribuyan al éxito de la organización.

Este resultado es consistente con el concepto de procesos de auditoría de Chiavenato (2009) quien afirma que son los procesos que monitorean y controlan las acciones humanas y verifican los resultados. Es importante destacar que, a medida que la actividad genere información sobre el rendimiento del personal, la organización utilizará estos resultados para mejorar las brechas identificadas. Este tipo de actividad de mejora continua también crea compromiso de los empleados, también es crucial que se reconozca como una iniciativa para mejorar, y no como una forma de sustituir a aquellos con un rendimiento inferior. Los empleados deben entender que la clave está en su compromiso con la organización.

V. CONCLUSIONES

Se concluyó que se alcanzó el OE 1, estableciendo una relación entre la integración y el CO, dado que el valor $p=0.000 < \alpha 0.050$ conduce a aceptar la hipótesis alterna, con un $r= 0.423^{**}$, indicando una correlación moderada; permitiendo inferir que, en cuanto mayor es la integración mayor es el CO de los colaboradores administrativos con la institución.

Se concluyó que, conforme al análisis del OE 2, se encontró una conexión relevante entre la organización y el CO. El valor $p=0.000 < \alpha 0.050$, implicó aceptar la hipótesis alterna. El coeficiente obtenido fue $r=0.600^{**}$, indicando una correlación moderadamente positiva; permitiendo señalar que en cuanto mejor estructurada es la organización, aumenta el CO de los colaboradores administrativos con la institución.

Se concluyó que, de acuerdo al resultado del OE 3, se estableció una conexión entre la retención y el CO, ya que el valor $p=0.000 < \alpha 0.050$ condujo a aceptar la hipótesis alterna, con un $r=0.757^{**}$, esto sugiere que hay una fuerte correlación positiva, permitiendo inferir que la retención está asociada directamente con el CO.

Se concluyó que, según el análisis del OE 4, alcanzó una relación entre el desarrollo y el CO, ya que el valor $p=0.000 < \alpha 0.050$ resultó la aceptación de la hipótesis alterna, con un $r=0.720^{**}$ que indica una correlación positiva alta. Esto implica que el desarrollo está directamente relacionado con el CO.

Se concluyó que conforme al resultado del OE 5, se estableció una relación entre la auditoría y el CO, ya que el valor $p=0.000 < \alpha 0.050$ se aceptó la hipótesis alterna, con un $r=0.753^{**}$, siendo una correlación positivamente alta, permitiendo inferir que, a medida la efectividad de las auditorías aumenta, también mejora el CO.

Finalmente, el resultado del objetivo principal, demostró que se logró establecer una relación entre la GTH y el CO, dado que el valor $p=0.000 < \alpha 0.050$ se aceptó la hipótesis alterna, obteniendo un $r = 0.737^{**}$, señalando una relación altamente positiva entre las variables; permitiendo inferir que, a medida que aumenta la GTH, también lo hace el CO del personal administrativo con la entidad.

VI. RECOMENDACIONES

En el ámbito administrativo, se recomienda a la institución integrar a los empleados mediante estrategias que mejoren la comunicación interna y promuevan su participación en decisiones clave. Es fundamental ofrecer capacitación continua y un sistema de reconocimiento para fortalecer el compromiso. En el ámbito académico, se debe involucrar a los colaboradores en actividades educativas y fomentar un entorno colaborativo. A nivel gubernamental, se sugiere implementar políticas que favorezcan el desarrollo profesional, la participación activa, una comunicación efectiva y el reconocimiento de logros para mejorar la eficiencia en el servicio público. Chiavenato (2007) resalta que la integración abarca desde la selección hasta la incorporación del personal en una empresa.

Se sugiere a la institución optimizar la organización mediante la revisión de procesos internos, definición de roles, mejora en la comunicación y programas de capacitación continua. Crear un ambiente positivo y reconocer logros son claves para aumentar el compromiso y la eficiencia. Académicamente, se deben realizar estudios continuos para ajustar las prácticas. Gubernamentalmente, es esencial revisar y estandarizar estas prácticas, fomentar la capacitación y fortalecer la comunicación interna para mejorar la eficiencia en el sector público. Según Chiavenato (2007), la gestión de recursos humanos abarca la incorporación de empleados, el diseño de roles y la evaluación del desempeño.

Se recomienda a la municipalidad mejorar la retención de empleados mediante políticas de desarrollo profesional, condiciones laborales adecuadas y programas de reconocimiento, lo que fortalecerá el CO y la eficiencia administrativa. Académicamente, se sugiere implementar capacitación continua y monitorear el clima laboral para ajustar las políticas según las necesidades del personal. Gubernamentalmente, se deben promover incentivos y mantener un ambiente laboral positivo. Según Chiavenato (2007), es esencial ofrecer remuneraciones competitivas, beneficios sociales y un entorno seguro para mantener la motivación.

Se sugiere que la institución enfoque sus esfuerzos en el desarrollo mediante capacitaciones, planes de carrera y reconocimiento para elevar el CO, evaluando estas acciones periódicamente. Académicamente deben fortalecer sus programas de desarrollo profesional y fomentar una cultura de reconocimiento para mejorar la satisfacción laboral. En el sector gubernamental, el Estado debe invertir en

capacitaciones y reconocimiento de logros, ajustando las estrategias según su impacto para lograr una administración más eficiente. Según Chiavenato (2007), estas inversiones en formación y mejora organizacional son cruciales para optimizar al equipo.

Se recomienda a la entidad optimizar sus procesos de auditoría a través de la capacitación de auditores y la actualización de los procedimientos existentes. Es vital que se lleven a cabo las acciones correctivas necesarias y se informe a los empleados sobre los resultados para aumentar la transparencia y fortalecer su compromiso. Además, fomentar una cultura de mejora continua y reconocer los logros alcanzados con las auditorías beneficiará el desempeño general de la institución. En los sectores académico y gubernamental, es fundamental seguir las recomendaciones de las auditorías y asegurar una administración clara y efectiva para mejorar el CO. Según Chiavenato (2007) el sistema de auditoría de recursos humanos asegura que cada área de la organización cumpla correctamente con sus responsabilidades en la gestión del personal.

En el ámbito administrativo, se recomienda a la institución mejorar la GTH para aumentar el CO mediante capacitación continua, evaluaciones de desempeño justas y retroalimentación constructiva. Es clave mejorar condiciones laborales, beneficios y fomentar comunicación abierta y participación en decisiones. Evaluar el clima laboral con encuestas ayudará a ajustar estrategias. En el ámbito académico, se debe promover formación continua y crear un sistema de evaluación y retroalimentación efectivos, así como un entorno colaborativo. Para el gobierno, se sugieren políticas de desarrollo profesional, mejora de condiciones laborales y comunicación abierta. Estas acciones mejorarán el compromiso y la eficiencia.

REFERENCIAS

- Acurio Armas, J. A., Álvarez Gómez, L. K., Manosalvas Gómez, L. R., & Amores Burbano, J. E. (2020). Modelo de gestión del talento humano para la empresa Contigo S. A del cantón Valencia, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 93-100. <http://ref.scielo.org/qv9pvy>
- Allen, N. y Meyer, JP (1991). La medición y antecedentes del compromiso afectivo, de permanencia y normativo con la organización. *Revista de Psicología Ocupacional*, 63 (1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Alomran, AM, Ahmed, TSA y Kassem, AM (2024). Impact of organizational trust on organizational commitment: the moderating effect of national identity. *Cogent Social Sciences*, 10 (1). <https://doi.org/10.1080/23311886.2024.2309712>
- Alrefaei, A.A.-A.; Ali, H.B.M.; Ateeq, A.A.; Alzoraiki, M. (2023). An Integrated Mediating and Moderating Model to Improve Service Quality through Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Sustainability Vol. 15*. <https://doi.org/10.3390/su15107978>
- Alvarado Nando, M. y Barba Abad, M. (2016). *Gestión Del Talento Humano e Innovación De La Enseñanza Y El Aprendizaje*. Palibrio. <https://books.google.com.pe/books?id=UTGvDAAAQBAJ&lpg=PP1&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>
- 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>
- Araujo Montahud, J. y Brunet Icart, I. (2012). *Compromiso y competitividad en las organizaciones. El caso de una empresa aeronáutica*. (1era ed.). Publicación URV. <https://llibres.urv.cat/index.php/purv/catalog/download/13/14/40-1?inline=1>

- Arias Galicia, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*. <https://biblioteca.org.ar/libros/91552.pdf>
- Arias Gonzáles, J. y Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. ENFOQUES CONSULTING EIRL (1era.ed.). https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Cabarcas Velásquez, M., y Arrieta Valderrama, E. (2021). Human talent processes and strategic direction in a medium-sized company in Barranquilla, Colombia. *Thought & Management*, (51),133-149. <https://dx.doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- Calle Terrones, M. (2021). La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017. *Industrial Data*, 24(2), 217-247. <https://dx.doi.org/10.15381/idata.v24i2.20971>
- Cárdenas Tapia, V., Paredes Pérez, J., Sánchez Rojas, P., & Alania Contreras, R. (2022). La formación y el desarrollo de programas de habilidades directivas para mejorar el compromiso organizacional en servidores de una municipalidad de Perú en tiempos de covid-19. *Conrado*, 18(85), 435-441. <http://ref.scielo.org/szwgv2>
- Carvajal Pérez, A. (2021). Gestión actual del talento humano: contexto universitario. *La Revisión de la Administración Nacional*, 12 (2). <https://doi.org/10.22458/rna.v12i2.3914>
- Carvalho, S., Carvalho, AB y Cunha, M. (2021). Organizational commitment versus job satisfaction in the third sector. *Millenium - Journal of Education, Technologies and Health*, 2 (9e),345–351. <https://doi.org/10.29352/mill029e.25334>
- Casas Anguita, J., Repullo Labrador, J. R., & Donado Campos, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento

estadístico de los datos (II) [Surveys as a research technique. Composition of questionnaires and statistical processing of data (II)]. *Atención primaria*, 31(9), 592–600. [https://doi.org/10.1016/s0212-6567\(03\)79222-1](https://doi.org/10.1016/s0212-6567(03)79222-1)

Céspedes Quiroz, V. (2018). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle-2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26219>

CONCYTEC (2021). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento RENACYT. *Consejo Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación Tecnológica*. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Correa, R. (2012). El compromiso organizacional es indispensable para alcanzar las metas. *América economía*. <https://www.americaeconomia.com/analisis-opinion/el-compromiso-organizacional-es-indispensable-para-alcanzar-las-metas>

Chen, N.; Zhao, X.; Guo, B.; Sun, C. (2024). A Method to Facilitate the Regeneration of Human Resources: A Sustainability Perspective. *Sustainability*, Vol.16(4), 1648. <https://doi.org/10.3390/su16041648>

Chiang Vega, M., Rivera Cerda, M., & Hidalgo Ortiz, J. (2022). Family and work conciliation, its effect on organizational commitment and job satisfaction in Chilean municipalities. *Administration Notebooks*, 38(72). <https://doi.org/10.25100/cdea.v38i72.11123>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (8ctava ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A de C.V. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/550fe4eb12c34ed49b9b0b6760f5a289.pdf>

- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (9na ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A de C.V. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano.* (3era ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A de C.V. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Del Río Cortina, J., Acosta Mesa, R., Santis Puche, M., y Machado Licon, J. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Información tecnológica*, 33(2), 13-20. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200013>
- Dhanpat, N., Buthelezi, Z., Joe, M., Maphela, T., & Shongwe, N. (2020). Industry 4.0: The role of human resource professionals. *SA Journal of Human Resource Management*, 18, 11. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1302>
- Gastelu Dorado, E. & Arce Duran, P. (2021). ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND PSYCHOLOGICAL CONTRACT IN THE SALES STAFF OF A BEAUTY PRODUCT DISTRIBUTOR ORGANIZATION. *Ajayu Scientific Dissemination Body of the Department of Psychology UCBSA*, 19(1), 20-58. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612021000100002&lng=es&tlng=es
- Ginting Munthe, R., Susan, M. y Sulungbudi, BM. (2024). The Role of Internal Marketing in Building Organizational Commitment and Reducing Turnover Intention Affecting the Improved Performance of Life Insurance Agents indonesia. *APTISI Transactions on Technopreneurship (ATT)*, Vol. 6 (1), 56–71. <https://doi.org/10.34306/att.v6i1.387>
- Gupta, A. & Jangra, S. (2024). Green human resource management and work engagement: Linking HRM performance attributions. *Sustainable Futures*, Volumen 7, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.sftr.2024.100174>

- Hellriegel, D. & Slocum, J. (1999). *Comportamiento Organizacional* (10ª ed.). Ediciones Paraninfo. <https://www.casadellibro.com/libro-comportamiento-organizacional-10-ed/9789706863676/1074614>
- Hellriegel, D. & Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional* (12ª ed.). Cengage Learning Editores, S.A. de C.V. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24927w/CO-Hellriegel.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación* (4º ed.). México: McGraw Hill Interamericana Editores S.A. de C.V. <http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPIERI.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6º ed.). México: McGraw Hill Interamericana Editores S.A. de C.V. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill Interamericana Editores S.A. de C.V. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Huaire Ignacio, E. (2019). *Método de Investigación* <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huair.inacio/78.pdf>
- Hurtado Guevara, O., Auris Ñañez, A., y Rubio Castelli, R. (2022). Gestión municipal en el compromiso organizacional en la municipalidad distrital de los Olivos, 2022. República de Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5),3692-3709.https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3349

- Hurtado Palomino, A., Dante De la Gala Velásquez, B., Ccorisapra Quintana, F., y Quispe Ambrosio, A. (2021). Culture and organizational commitment: indirect effects of employer brand experience. *University and Society Magazine*, 13(4), 369-377. <http://ref.scielo.org/dnspgx>
- Jim, E.L., Pio, R.J., Asaloei, S.I., Radja Leba, S.M., Angelianawati, D. & Werang, B.R. (2024). Work-Related Stress, Emotional Exhaustion, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Indonesian Healthcare Workers, *International Journal of Religion*, Vol.5, 308–316. <https://doi.org/10.61707/6fzykj38>
- Juárez, B. (2022). El 80% de las personas en la región no se siente comprometida con su trabajo. *El economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-80-de-las-personas-en-la-region-no-se-siente-comprometida-con-su-trabajo-20220727-0093.html>
- Kozjek, T., & Franca, V. (2020). Talent Management in the Public Sector. *Central European Public Administration Review*, 18(2), 53-71. <https://doi.org/10.17573/cepar.2020.2.03>
- Lee, M.; Kim, B. (2023). Effect of Employee Experience on Organizational Commitment: Case of South Korea. *Behavioral Sciences*. Vol.13(7). <https://doi.org/10.3390/bs13070521>
- Loaiza Rojas, Ebert, & Canahuire Montufar, Vilma. (2022). Gestión del talento humano y calidad de vida en el trabajo en la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento SEDACUSCO. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 10(1). <http://ref.scielo.org/vcjjcj>
- Macías Quiroz, M., Ruiz Cedeño, S., y Valdivieso Guerra, P. (2020). Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil. *Ingeniería Industrial*, 41(2). <http://ref.scielo.org/qdgmyp>
- Manpower Group. (2018). Como solucionar la escasez de Talento en España. *Manpower Group*. <https://www.manpowergroup.es/nuestras-soluciones/manpowergroup/escasez>

- Mancheno Paredes, L., López Barboto, I., Medrano García, V., y Tomalá Chang, C. (2023). Human Talent Management: Impact on organizational development for the Technical University of Babahoyo. *Colón Magazine Sciences, Technology and Business*, 10(2), 203–215. <https://doi.org/10.48204/j.colonciencias.v10n2.a4151>
- Manroop, L., Malik, A., Milner, M. (2024). The ethical implications of big data in human resource management. *Human Resource Management Review*, Vol.34, 1-18. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2024.101012>
- Mmatabane, Tumelo N., Dachapalli, Leigh-Anne Paul y Schultz, Cecile M. (2023). The future of talent management in the city of Tshwane Metropolitan Municipality. *SA Journal of Human Resource Management*, Vol.21, 1-13. <https://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v21i0.2386>
- Mendivel Gerónimo, R. K., Lavado Puente, C. S., Sánchez Castro, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes, filial Chanchamayo. *Revista Conrado*, 16(72), 262-268. <http://ref.scielo.org/4vkwq9>
- Muñante Valle, R., Villamares Hernández, E., Vilca Perales, E., Guerrero Salazar, F. y Siancas Reyes, J. (2023). *Management of human talent and job performance*. National Experimental University Sur del Lago, Jesús María Semprum (UNESUR). <https://doi.org/10.59899/Ges-tale>
- Ngoc, T. D. T., Huu, H. N., Minh, T. P., Lam, T. D. H., & Van, D. N. (2024). Enhancing employee's job satisfaction in Vietnam: Exploring the impact of organizational commitment, supervisor emotional support and training. *Journal of Social Economics Research*, 11(2), 162–174. <https://doi.org/10.18488/35.v11i2.3648>
- Park, M., & Lee, B.-H. (2023). ¿Do public service motivation and organizational processes influence job satisfaction and organizational commitment? A comparative study in public and private organizations. *Chinese Public Administration Review*.Vol.14(4), pp.224-237. <https://doi.org/10.1177/15396754231202460>

- Ramírez Cardona, C. (2010). *Fundamentos de administración* (3era ed.). Eco Ediciones.https://www.academia.edu/37722594/Kupdf_net_fundamentos_de_administracion_3ed_ramirez_cardonapdf
- Ramírez, Reynier I., Espindola, Cesar A., Ruíz, Gladis I., & Hugueth, Alfredo M. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167- 176.<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Reategui Diaz, N. (2020). *Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL -2019*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40486/Rategui_DN_.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reyes Pérez, M. D., Gómez Fuertes, A., & Ramos Farroñán, E. V. (2021). Desafíos de la gestión del talento humano en tiempos de pandemia COVID 19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 232-236. <http://ref.scielo.org/zp8v99>
- Robbins Stephen, P. & Judge Timothy, A. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13ª ed.). Pearson Educación de México, S.A. de C.V. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBIN_S%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rubio, L. A., & García Jiménez, O. F. (2019). Relación entre gestión humana y compromiso laboral en los empleados de empresas prestadoras de servicios. *Contexto*, 8. <https://doi.org/10.18634/ctxj.8v.0i.981>
- Sanabria Pulido, P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público: estado del arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano*. Universidad de los Andes.p-375. <http://hdl.handle.net/1992/8588>
- Tyskbo, D. (2023). Conceptualizing talent in public sector municipalities. *International Article Review of Administrative Sciences*, Vol. 89(2) 519–535. <https://doi.org/10.1177/00208523211065162>

- Vargas Aneiva, F., y Machicao, C. (2020). Comparative study of organizational commitment in workers with and without children, within an industrial company in the city of La Paz. - *Magazine of Cultural and Scientific Diffusion of the La Salle University in Bolivia*, 20(20), 17-36. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2020000200003.
- Vela Ruiz, C. (2021). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de PROMART, Tarapoto, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59087/Vela_RCP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Verma, S., & Kaur, G. (2024). Faculty Retention Dynamics: Investigating the Role of HR Climate, Trust, and Organizational Commitment in Higher Education Context. *Sage Open*, 14(1). <https://doi.org/10.1177/21582440241233372>
- Yao, H. & Ma, Lichao (2024). Improving teacher career satisfaction through distributed leadership in China: The parallel mediation of teacher empowerment and organizational commitment. *International Journal of Educational Development*, Vol. 104, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2023.102960>

ANEXO 1. Tabla de operacionalización de variables

Tabla 15. Matriz de operacionalización de la variable GTH.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del Talento Humano	Chiavenato (2009) se fundamenta principalmente en las prácticas requeridas para dirigir funciones vinculadas al personal, llevando a cabo procesos centrados en todos los aspectos relativos a los empleados, desde su reclutamiento hasta la evaluación de su desempeño.	La GTH es un proceso estratégico que se centra en atraer, desarrollar y retener a los mejores empleados para una organización.	D1. Integración	<ul style="list-style-type: none"> Selección del personal Reclutamiento 	Escala de Likert 5.Totalmente de acuerdo 4.De acuerdo 3.Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 2.En desacuerdo 1.Totalmente en desacuerdo
			D2. Organización	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación del desempeño Diseños de puestos 	
			D3. Retención	<ul style="list-style-type: none"> Incentivos Higiene y seguridad 	
			D4. Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> Formación Capacitación 	
			D5. Auditoría	<ul style="list-style-type: none"> Sistema de información Controles y auditorías de personal. 	

Tabla 16. Matriz de operacionalización de la variable GTH.

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compromiso Organizacional	Robbins & Judge (2009) determina que el CO es un grado en que un empleado se identifica con una organización particular y sus metas, deseando conservarse como miembro de esta.	Es la medida que los colaboradores se sientan comprometidos, conectados y motivados con su trabajo y los objetivos de la empresa.	D1. Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Lealtad • Satisfacción 	<p>Escala de Likert</p> <p>5.Totalmente de acuerdo</p> <p>4.De acuerdo</p> <p>3.Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>2.En desacuerdo</p> <p>1.Totalmente en desacuerdo</p>
			D2. Compromiso continuo	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidad económica • Falta de alternativas 	
			D3. Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Obligación • Agradecimiento 	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional.

Estimado colaborador administrativo, el objetivo de este cuestionario es llevar a cabo un estudio para detectar las oportunidades que faciliten el mejoramiento del ambiente laboral en la entidad que labora. Por esta razón, le pedimos su colaboración y apoyo respondiendo a las preguntas o enunciados con sinceridad, honestidad y la libertad que le caracteriza. El cuestionario es anónimo y sus respuestas serán tratadas de manera confidencial.

Instrucciones: Lea detenidamente cada una de las proposiciones y marque con una (X) la casilla que mejor represente su opinión, según la siguiente escala valorativa:

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

N°	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Alternativas				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Integración					
1	La municipalidad conduce los procesos de selección para la captación de sus colaboradores.					
2	La municipalidad publica los requisitos para el proceso de selección para conocimiento de los postulantes.					
3	La municipalidad publica los resultados del proceso de selección de acuerdo al cronograma establecido.					
	Dimensión 2: Organización	Alternativas				
		1	2	3	4	5
4	La municipalidad dispone de un organigrama con la asignación de los diferentes cargos.					
5	La municipalidad asigna los puestos acordes al perfil (profesional, técnico y/o oficio) de cada uno de los colaboradores.					
6	La municipalidad dispone de ROF y MOF para el cumplimiento de las funciones de sus colaboradores.					
	Dimensión 3: Retención	Alternativas				
		1	2	3	4	5
7	La municipalidad proporciona prestaciones y recompensas a sus colaboradores.					
8	La municipalidad implementa medidas y políticas que brinden higiene y salud del personal.					
9	La municipalidad proporciona seguridad y estabilidad laboral a sus colaboradores.					
	Dimensión 4: Desarrollo	Alternativas				
		1	2	3	4	5
10	En la municipalidad elabora y conduce programas de formación y desarrollo profesional que les son accesible.					

11	En la municipalidad dispone de programas de capacitación para la formación de habilidades en el trabajo en equipo y de relaciones interpersonales.					
12	En la municipalidad disponen de programas para promover el cambio organizacional.					
	Dimensión 5: Auditoría	Alternativas				
		1	2	3	4	5
13	En la municipalidad supervisa el desarrollo de las funciones de sus colaboradores.					
14	En la municipalidad se evalúa la iniciativa, creatividad y profesionalismo del trabajador.					
15	En la municipalidad se emplea mecanismos para identificar y mitigar riesgos dentro de los procesos administrativos.					
N°	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Alternativas				
	Dimensión 1: Compromiso Afectivo	1	2	3	4	5
16	Los colaboradores evidencian su identidad con la municipalidad.					
17	En ciertos casos, se nota que algunos colaboradores están tan comprometidos que continúan trabajando más allá del horario establecido.					
18	Los colaboradores han internalizado la visión, misión y valores de la municipalidad.					
19	Los colaboradores participan masivamente a las actividades cívicas, deportivas y recreativas organizada por la municipalidad.					
	Dimensión 2: Compromiso Continuo	Alternativas				
		1	2	3	4	5
20	La municipalidad ofrece nuevas oportunidades laborales para que sus colaboradores continúen trabajando en la institución.					
21	La municipalidad realiza feedback a sus colaboradores para mejorar el proceso de asignación de nuevas responsabilidades.					
22	La municipalidad identifica y aborda la solución a posibles problemas de desmotivación entre sus colaboradores.					
23	La municipalidad motiva a sus colaboradores en adaptarse a sus nuevas responsabilidades.					
	Dimensión 3: Compromiso Normativo	Alternativas				
		1	2	3	4	5
24	La municipalidad permite una flexibilidad en el horario de entrada, concediendo una tolerancia de 10 minutos.					
25	En la municipalidad, la unidad de Gestión de talento humano ha establecido disposiciones sobre la cortesía y el respeto entre sus colaboradores.					
26	La municipalidad asegura que todos sus colaboradores con funciones de riesgo realicen sus labores utilizando el equipo de protección personal.					

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

Ficha de validación de contenido para instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo en una municipalidad provincial de la Región Lima, 2023". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable Gestión del Talento Humano

Definición: La gestión del talento humano, conocido también como la gestión de recursos humanos es un conjunto de estrategias y procesos que las organizaciones implementan para atraer, desarrollar y retener a los empleados más calificados. Es un enfoque integrado que busca alinear las habilidades, el conocimiento y la motivación de los colaboradores con los objetivos de la empresa.

DIMEN.	Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D1. INTEGRACIÓN	1. La municipalidad conduce los procesos de selección para la captación de sus colaboradores.	1	1	1	1	No aplica
	2. La municipalidad publica los requisitos para el proceso de selección para conocimiento de los postulantes.	1	1	1	1	No aplica
	3. La municipalidad publica los resultados del proceso de selección de acuerdo al cronograma establecido.	1	1	1	1	No aplica
D2. ORGANIZACIÓN	4. La municipalidad dispone de un organigrama con la asignación de los diferentes cargos.	1	1	1	1	No aplica
	5. La municipalidad asigna los puestos acordes al perfil (profesional, técnico y/o oficio) de cada uno de los colaboradores.	1	1	1	1	No aplica
	6. La municipalidad dispone de ROF y MOF para el cumplimiento de las funciones de sus colaboradores.	1	1	1	1	No aplica

D3. RETENCIÓN	7. La municipalidad proporciona prestaciones y recompensas a sus colaboradores.	1	1	1	1	No aplica
	8. La municipalidad implementa medidas y políticas que brinden higiene y salud del personal.	1	1	1	1	No aplica
	9. La municipalidad proporciona seguridad y estabilidad laboral a sus colaboradores.	1	1	1	1	No aplica
D4. DESARROLLO	10. En la municipalidad elabora y conduce programas de formación y desarrollo profesional que les son accesible.	1	1	1	1	No aplica
	11. En la municipalidad dispone de programas de capacitación para la formación de habilidades en el trabajo en equipo y de relaciones interpersonales.	1	1	1	1	No aplica
	12. En la municipalidad disponen de programas para promover el cambio organizacional.	1	1	1	1	No aplica
D5. AUDITORÍA	13. En la municipalidad supervisa el desarrollo de las funciones de sus colaboradores.	1	1	1	1	No aplica
	14. En la municipalidad se evalúa la iniciativa, creatividad y profesionalismo del trabajador.	1	1	1	1	No aplica
	15. En la municipalidad se emplea mecanismos para identificar y mitigar riesgos dentro de los procesos administrativos.	1	1	1	1	No aplica

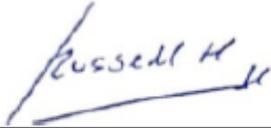
Matriz de validación del cuestionario de la variable Compromiso Organizacional

Definición: El compromiso organizacional es la medida que los colaboradores se sientan comprometidos, conectados y motivados con su trabajo y los objetivos de la empresa.

DIMEN.	Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D1. COMPROMISO AFECTIVO	16. Los colaboradores evidencian su identidad con la municipalidad.	1	1	1	1	No aplica
	17. En ciertos casos, se nota que algunos colaboradores están tan comprometidos que continúan trabajando más allá del horario establecido.	1	1	1	1	No aplica
	18. Los colaboradores han internalizado la visión, misión y valores de la municipalidad.	1	1	1	1	No aplica
	19. Los colaboradores participan masivamente a las actividades cívicas, deportivas y recreativas organizada por la municipalidad.	1	1	1	1	No aplica

D2. COMPROMISO CONTINUO	20. La municipalidad ofrece nuevas oportunidades laborales para que sus colaboradores continúen trabajando en la institución.	1	1	1	1	No aplica
	21. La municipalidad realiza feedback a sus colaboradores para mejorar el proceso de asignación de nuevas responsabilidades.	1	1	1	1	No aplica
	22. La municipalidad identifica y aborda la solución a posibles problemas de desmotivación entre sus colaboradores.	1	1	1	1	No aplica
	23. La municipalidad motiva a sus colaboradores en adaptarse a sus nuevas responsabilidades.	1	1	1	1	No aplica
D3. COMPROMISO NORMATIVO	24. La municipalidad permite una flexibilidad en el horario de entrada, concediendo una tolerancia de 10 minutos.	1	1	1	1	No aplica
	25. En la municipalidad, la unidad de Gestión de talento humano ha establecido disposiciones sobre la cortesía y el respeto entre sus colaboradores.	1	1	1	1	No aplica
	26. La municipalidad asegura que todos sus colaboradores con funciones de riesgo realicen sus labores utilizando el equipo de protección personal.	1	1	1	1	No aplica

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Encuesta
Objetivo del instrumento	Recopilar información sobre las experiencias, opiniones y sugerencias para mejorar el ambiente laboral, la productividad y el funcionamiento general de la entidad.
Nombres y Apellidos del experto	Russell Alejandro Flores De La Cruz
Documento de identidad	71925048
Años de experiencia en el área	3 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	-
Cargo	Ingeniero Civil
Número telefónico	970829332
Firma	
Fecha	29.06.2024

Ficha de validación de contenido para instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo en una municipalidad provincial de la Región Lima, 2023". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable Gestión del Talento Humano

Definición: La gestión del talento humano, conocido también como la gestión de recursos humanos es un conjunto de estrategias y procesos que las organizaciones implementan para atraer, desarrollar y retener a los empleados más calificados. Es un enfoque integrado que busca alinear las habilidades, el conocimiento y la motivación de los colaboradores con los objetivos de la empresa.

DIMEN.	Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D1. INTEGRACIÓN	1. La municipalidad conduce los procesos de selección para la captación de sus colaboradores.	1	1	1	1	
	2. La municipalidad publica los requisitos para el proceso de selección para conocimiento de los postulantes.	1	1	1	1	
	3. La municipalidad publica los resultados del proceso de selección de acuerdo al cronograma establecido.	1	1	1	1	
D2. ORGANIZACIÓN	4. La municipalidad dispone de un organigrama con la asignación de los diferentes cargos.	1	1	1	1	
	5. La municipalidad asigna los puestos acordes al perfil (profesional, técnico y/o oficio) de cada uno de los colaboradores.	1	1	1	1	
	6. La municipalidad dispone de ROF y MOF para el cumplimiento de las funciones de sus colaboradores.	1	1	1	1	

D3. RETENCIÓN	7. La municipalidad proporciona prestaciones y recompensas a sus colaboradores.	1	1	1	1	
	8. La municipalidad implementa medidas y políticas que brinden higiene y salud del personal.	1	1	1	1	
	9. La municipalidad proporciona seguridad y estabilidad laboral a sus colaboradores.	1	1	1	1	
D4. DESARROLLO	10. En la municipalidad elabora y conduce programas de formación y desarrollo profesional que les son accesible.	1	1	1	1	
	11. En la municipalidad dispone de programas de capacitación para la formación de habilidades en el trabajo en equipo y de relaciones interpersonales.	1	1	1	1	
	12. En la municipalidad disponen de programas para promover el cambio organizacional.	1	1	1	1	
D5. AUDITORÍA	13. En la municipalidad supervisa el desarrollo de las funciones de sus colaboradores.	1	1	1	1	
	14. En la municipalidad se evalúa la iniciativa, creatividad y profesionalismo del trabajador.	1	1	1	1	
	15. En la municipalidad se emplea mecanismos para identificar y mitigar riesgos dentro de los procesos administrativos.	1	1	1	1	

Matriz de validación del cuestionario de la variable Compromiso Organizacional

Definición: El compromiso organizacional es la medida que los colaboradores se sientan comprometidos, conectados y motivados con su trabajo y los objetivos de la empresa.

DIMEN.	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D1. COMPROMISO AFECTIVO	16. Los colaboradores evidencian su identidad con la municipalidad.	1	1	1	1	
	17. En ciertos casos, se nota que algunos colaboradores están tan comprometidos que continúan trabajando más allá del horario establecido.	1	1	1	1	
	18. Los colaboradores han internalizado la visión, misión y valores de la municipalidad.	1	1	1	1	
	19. Los colaboradores participan masivamente a las actividades cívicas, deportivas y recreativas organizada por la municipalidad.	1	1	1	1	

D2. COMPROMISO CONTINUO	20. La municipalidad ofrece nuevas oportunidades laborales para que sus colaboradores continúen trabajando en la institución.	1	1	1	1	
	21. La municipalidad realiza feedback a sus colaboradores para mejorar el proceso de asignación de nuevas responsabilidades.	1	1	1	1	
	22. La municipalidad identifica y aborda la solución a posibles problemas de desmotivación entre sus colaboradores.	1	1	1	1	
	23. La municipalidad motiva a sus colaboradores en adaptarse a sus nuevas responsabilidades.	1	1	1	1	
D3. COMPROMISO NORMATIVO	24. La municipalidad permite una flexibilidad en el horario de entrada, concediendo una tolerancia de 10 minutos.	1	1	1	1	
	25. En la municipalidad, la unidad de Gestión de talento humano ha establecido disposiciones sobre la cortesía y el respeto entre sus colaboradores.	1	1	1	1	
	26. La municipalidad asegura que todos sus colaboradores con funciones de riesgo realicen sus labores utilizando el equipo de protección personal.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Encuesta
Objetivo del instrumento	Recopilar información sobre las experiencias, opiniones y sugerencias para mejorar el ambiente laboral, la productividad y el funcionamiento general de la entidad.
Nombres y Apellidos del experto	Roxana Apolaya Vásquez
Documento de identidad	45320510
Años de experiencia en el área	2 años
Máximo Grado Académico	Magister en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Municipalidad Distrital de Mala
Cargo	Asesora
Número telefónico	992367994
Firma	 Mag. Roxana Apolaya Vasquez CLAD 32706
Fecha	29.06.2024

Ficha de validación de contenido para instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: "**Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo en una municipalidad provincial de la Región Lima, 2023**". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Crterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable Gestión del Talento Humano

Definición: La gestión del talento humano, conocido también como la gestión de recursos humanos es un conjunto de estrategias y procesos que las organizaciones implementan para atraer, desarrollar y retener a los empleados más calificados. Es un enfoque integrado que busca alinear las habilidades, el conocimiento y la motivación de los colaboradores con los objetivos de la empresa.

DIMEN.	Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D1. INTEGRACIÓN	1. La municipalidad conduce los procesos de selección para la captación de sus colaboradores.	/	/	/	/	
	2. La municipalidad publica los requisitos para el proceso de selección para conocimiento de los postulantes.	/	/	/	/	
	3. La municipalidad publica los resultados del proceso de selección de acuerdo al cronograma establecido.	/	/	/	/	
D2. ORGANIZACIÓN	4. La municipalidad dispone de un organigrama con la asignación de los diferentes cargos.	/	/	/	/	
	5. La municipalidad asigna los puestos acordes al perfil (profesional, técnico y/o oficio) de cada uno de los colaboradores.	/	/	/	/	
	6. La municipalidad dispone de ROF y MOF para el cumplimiento de las funciones de sus colaboradores.	/	/	/	/	

D3. RETENCIÓN	7. La municipalidad proporciona prestaciones y recompensas a sus colaboradores.	/	/	/	/	
	8. La municipalidad implementa medidas y políticas que brinden higiene y salud del personal.	/	/	/	/	
	9. La municipalidad proporciona seguridad y estabilidad laboral a sus colaboradores.	/	/	/	/	
D4. DESARROLLO	10. En la municipalidad elabora y conduce programas de formación y desarrollo profesional que les son accesible.	/	/	/	/	
	11. En la municipalidad dispone de programas de capacitación para la formación de habilidades en el trabajo en equipo y de relaciones interpersonales.	/	/	/	/	
	12. En la municipalidad disponen de programas para promover el cambio organizacional.	/	/	/	/	
D5. AUDITORÍA	13. En la municipalidad supervisa el desarrollo de las funciones de sus colaboradores.	/	/	/	/	
	14. En la municipalidad se evalúa la iniciativa, creatividad y profesionalismo del trabajador.	/	/	/	/	
	15. En la municipalidad se emplea mecanismos para identificar y mitigar riesgos dentro de los procesos administrativos.	/	/	/	/	

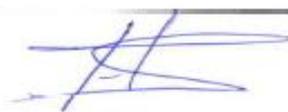
Matriz de validación del cuestionario de la variable Compromiso Organizacional

Definición: El compromiso organizacional es la medida que los colaboradores se sientan comprometidos, conectados y motivados con su trabajo y los objetivos de la empresa.

DIMEN.	Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D1. COMPROMISO AFECTIVO	16. Los colaboradores evidencian su identidad con la municipalidad.	/	/	/	/	
	17. En ciertos casos, se nota que algunos colaboradores están tan comprometidos que continúan trabajando más allá del horario establecido.	/	/	/	/	
	18. Los colaboradores han internalizado la visión, misión y valores de la municipalidad.	/	/	/	/	
	19. Los colaboradores participan masivamente a las actividades cívicas, deportivas y recreativas organizada por la municipalidad.	/	/	/	/	

D2. COMPROMISO CONTINUO	20. La municipalidad ofrece nuevas oportunidades laborales para que sus colaboradores continúen trabajando en la institución.	/	/	/	/	
	21. La municipalidad realiza feedback a sus colaboradores para mejorar el proceso de asignación de nuevas responsabilidades.	/	/	/	/	
	22. La municipalidad identifica y aborda la solución a posibles problemas de desmotivación entre sus colaboradores.	/	/	/	/	
	23. La municipalidad motiva a sus colaboradores en adaptarse a sus nuevas responsabilidades.	/	/	/	/	
D3. COMPROMISO NORMATIVO	24. La municipalidad permite una flexibilidad en el horario de entrada, concediendo una tolerancia de 10 minutos.	/	/	/	/	
	25. En la municipalidad, la unidad de Gestión de talento humano ha establecido disposiciones sobre la cortesía y el respeto entre sus colaboradores.	/	/	/	/	
	26. La municipalidad asegura que todos sus colaboradores con funciones de riesgo realicen sus labores utilizando el equipo de protección personal.	/	/	/	/	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Encuesta
Objetivo del instrumento	Recopilar información sobre las experiencias, opiniones y sugerencias para mejorar el ambiente laboral, la productividad y el funcionamiento general de la entidad.
Nombres y Apellidos del experto	JOSE LUIS VEINTEMILLA SANCHEZ
Documento de identidad	06164234
Años de experiencia en el área	8 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Privada del Norte
Cargo	Docente
Número telefónico	964311072
Firma	
Fecha	02/07/2024

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna.

Se realizó la prueba piloto para lograr los siguientes hallazgos:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	70	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	24

Interpretación: Una vez aplicada la prueba a toda la muestra, constituida por 70 personas que desempeñaban labores administrativas en una MPRL, el coeficiente alfa de Cronbach resultó ser de 0,981, lo que demostraba la confiabilidad del instrumento.

Anexo 5. Consentimiento o asentamiento informado UCV



DECLARACIÓN JURADA: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Apellidos y nombres	Campos Cabrera Leydi Vanessa
DNI	76218815
Código de estudiante	7003039832
Campus	Ate Vitarte
Programa	Maestría en Gestión Pública
Modalidad	Virtual
Grupo	2024 -I
Docente asesor	Dr. Godoy Caso Juan

Declaro que la información que se utilizó para el desarrollo de mi tesis titulado **“Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo en una municipalidad provincial de la Región Lima, 2023”**. **NO** requiere el consentimiento informado; dado que el estudio **NO** implicaba intervenciones, tratamientos o manipulaciones que pudieran afectar a los individuos, Asimismo, **NO** existían riesgos físicos, psicológicos, sociales o económicos para los participantes. Además, todos los datos se manejaron de manera anónima y confidencial, cumpliendo con todas las normativas éticas y legales.

Lima, 05 de Julio del año 2024

Firma:

DNI: 76218815



Huella digital

Anexo 7. Análisis complementario

Cálculo tamaño de la muestra.

Base de Datos de la Variable Gestión del Talento Humano (Ítems 1 – 15)

ENCUESTADOS	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO															PROMEDIOS					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	Integración			Organización			Retención			Desarrollo			Auditoría				Integración	Organización	Retención	Desarrollo	Auditoría
1	3	5	5	5	5	5	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3
10	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
60	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
63	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4
64	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
65	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
69	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
70	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4

Cálculo tamaño de la muestra.

Base de Datos de la Variable Compromiso Organizacional (Ítems 16 – 26)

ENCUESTADOS	COMPROMISO ORGANIZACIONAL											COMPROMISO ORGANIZACIONAL
	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	
	Compromiso Afectivo				Compromiso Continuo				Compromiso Normativo			
1	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3
10	3	4	2	2	4	2	2	2	3	3	2	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	4	4	4	5	3	4	3	3	5	3	3	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
63	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5
64	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4
65	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	4	5	4	4	3	4	3	3	5	4	3	4

Cálculo tamaño de la muestra.

Vista de Datos en SPSS v. 26

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	3	5	5	5	5	5	1	4	3	3	3	3	3	3	3
2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	2	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	2
4	5	5	4	5	5	5	3	5	4	3	5	5	5	4	4
5	3	4	1	4	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3
6	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4
7	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	3	2	3	3
8	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5
9	4	3	3	4	2	4	2	2	2	2	3	3	3	4	3
10	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
11	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
12	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	2	3
13	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	5	5	5	5	5	5	2	2	2	3	3	3	3	3	5
16	4	4	4	4	3	4	2	2	1	4	1	1	2	2	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Cálculo tamaño de la muestra.

Vista de Datos en SPSS v. 26

	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	VX	VY	DX1	DX2	DX3	DX4	DX5
1	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
3	3	4	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	4	2	1	1	2
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4
5	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
6	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
7	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
9	3	4	3	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3
10	3	4	2	2	4	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2
11	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4
12	4	4	4	4	3	2	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
13	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	5	5	4	5	2	3	2	3	5	4	3	4	4	5	5	2	3	4
16	5	5	4	5	1	3	1	2	4	3	3	3	3	4	4	2	2	2
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4
25	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	5	3	5	5	5	5	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Cálculo tamaño de la muestra.

Vista de Variables en SPSS v. 26

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P25	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P26	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	VX	Numérico	8	0	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	VY	Numérico	8	0	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	DX1	Numérico	8	0	INTEGRACIÓN	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	DX2	Numérico	8	0	ORGANIZACIÓN	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	DX3	Numérico	8	0	RETENCIÓN	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
32	DX4	Numérico	8	0	DESARROLLO	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
33	DX5	Numérico	8	0	AUDITORÍA	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Anexo 8. Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación.



*“Año del Bicentenario, de la consolidación de
nuestra Independencia, y de la conmemoración de
las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”*

San Vicente Cañete, 25 de junio del 2024

CARTA N°523-2024-OGGRH-GM-MPC

Señorita:

Leydi Vanessa Campos Cabrera

Presente. –

ASUNTO: CARTA DE AUTORIZACION

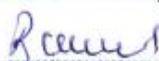
Me es grato dirigirme a Ud. para hacer llegar mi saludo cordial a nombre de la **Oficina General de Gestión de Recursos Humanos** de la Municipalidad Provincial de Cañete.

Que, en atención a la solicitud de fecha 03 de junio de 2024, presentado por la Srta. Leydi Vanessa Campos Cabrera, estudiante de Post grado en maestría con mención en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo, solicita autorización correspondiente para la aplicación de cuestionario, respecto a la tesis “Gestión Del Talento Humano Y Compromiso Organizacional Del Personal Administrativo En Un Municipalidad Provincial De La Región Lima 2023”

En este sentido se concede **autorización** a la solicitud realizada por la Srta. Leydi Vanessa Campos Cabrera para la aplicación de dicho instrumento de investigación.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAÑETE

Abog. Alberto Jesús Ramos Reyna
de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos

Anexo 9. Otras evidencias

Título: Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo en una municipalidad provincial de la Región Lima, 2023.							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿De qué manera la GTH se relaciona con el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿De qué manera la integración se relaciona con el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023?</p> <p>¿De qué manera la organización se relaciona con el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023?</p> <p>¿De qué manera la retención se relaciona con el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023?</p> <p>¿De qué manera el desarrollo se relaciona con el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023?</p> <p>¿De qué manera la auditoría se relaciona con el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Establecer la relación entre la GTH y el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer la relación entre la integración y el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023.</p> <p>Establecer la relación entre la organización y el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023.</p> <p>Establecer la relación entre la retención y el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023.</p> <p>Establecer la relación entre el desarrollo y el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023.</p> <p>Establecer la relación entre la auditoría y el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>La GTH se relaciona significativamente con el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>La integración se relaciona significativamente con el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023.</p> <p>La organización se relaciona significativamente con el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023.</p> <p>La retención se relaciona significativamente con el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023.</p> <p>El desarrollo se relaciona significativamente con el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023.</p> <p>La auditoría se relaciona significativamente con el CO del personal administrativo en una MPRL, 2023.</p>	<p>Variable 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>Idalberto Chiavenato (2009) afirma que la gestión del talento humano se refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, y evaluación de desempeño.</p>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición / Escala de Likert	Niveles y rangos
			D1. Integración	Selección del personal	1; 2; 3	5.Totalmente de acuerdo	Alto
				Reclutamiento del personal			
			D2. Organización	Evaluación del desempeño	4; 5; 6	4.De acuerdo	Medio
				Diseños de puestos			
			D3. Retención	Incentivos	7; 8; 9	3.Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Bajo
				Higiene y seguridad			
			D4. Desarrollo	Formación	10; 11; 12	2. En desacuerdo	Bajo
				Capacitación			
			D5. Auditoría	Sistema de información	13; 14; 15	1. Totalmente en desacuerdo	Bajo
				Controles y auditorías de personal			
			<p>Variable 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL</p> <p>Robbins y Judge (2009) define que, el compromiso organizacional es un grado en que un empleado se identifica con una organización particular y sus metas, deseando conservarse como miembro de ésta.</p>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición / Escala de Likert	Niveles y rangos
			D1. Compromiso Afectivo	Lealtad	16; 17; 18; 19	5.Totalmente de acuerdo	Alto
Satisfacción							
D2. Compromiso Continuo	Necesidad Económica	20: 21; 22; 23	4.De acuerdo	Medio			
	Falta de alternativas						
D3. Compromiso Normativo	Obligación	24: 25; 26	3.Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Bajo			
	Agradecimiento						
			2. En desacuerdo				
			1. Totalmente en desacuerdo				

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Descriptiva y Correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental</p>	<p>Población: La población elegida está constituida por los colaboradores que realizan labores administrativas en una MPRL, la cual está constituida por 70 personales.</p> <p>Tamaño de muestra: Dado el reducido tamaño de la población, se llevó acabo un censo empleando a los 70 colaboradores administrativos disponibles.</p>	<p>Variable 1: Gestión de Talento Humano</p> <p>Técnicas: La técnica que se utilizó fue la encuesta que consistió en procedimientos que permitió generar información.</p> <p>Instrumentos: El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, ya que es un medio que permitió obtener información aplicado a la muestra.</p> <p>Variable 2: Compromiso Organizacional</p> <p>Técnicas: La técnica que se utilizó fue la encuesta que consistió en procedimientos que permitió generar información.</p> <p>Instrumentos: El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, ya que es un medio que permitió obtener información aplicado a la muestra.</p>	<p>DESCRIPTIVA: Los datos se agruparon en niveles de acuerdo a los rangos establecidos y los resultados se presentaron en tablas y figuras.</p> <p>INFERENCIAL: Se utilizó el Coeficiente de Correlación de Spearman.</p>

docs.google.com/forms/d/1Gwb6SuGMBY5mpTyo2zUj-WBka3ZKpKkuaZyHf0/edit

Formulario sin título

Preguntas Resuestas Configuración

Cuestionario de la Tesis: Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo en una municipalidad provincial de la Región Lima, 2023.

Estimado colaborador administrativo, el objetivo de este cuestionario es llevar a cabo un estudio para detectar las oportunidades que faciliten el mejoramiento del ambiente laboral en la entidad que labora. Por esta razón, le pedimos su colaboración y apoyo respondiendo a las preguntas o enunciados con sinceridad, honestidad y la libertad que le caracteriza. El cuestionario es anónimo y sus respuestas serán tratadas de manera confidencial.

Instrucciones: Lea detenidamente cada una de las proposiciones y marque con una (X) la casilla que mejor represente su opinión, según la siguiente escala valorativa:
 Totalmente en desacuerdo = 1 / En desacuerdo = 2 / Ni de acuerdo, ni en desacuerdo = 3 / De acuerdo = 4 / Totalmente de acuerdo = 5.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Dimensión 1: Integración

1. La municipalidad conduce los procesos de selección para la captación de sus colaboradores.

1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

docs.google.com/forms/d/1Gwb6SuGMBY5mpTyo2zUj-WBka3ZKpKkuaZyHf0/edit#responses

Formulario sin título

Preguntas Resuestas Configuración

70 respuestas

Vincular con Hojas de cálculo

Se aceptan respuestas

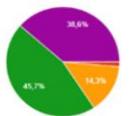
Resumen Pregunta Individual

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Dimensión 1: Integración

1. La municipalidad conduce los procesos de selección para la captación de sus colaboradores.

70 respuestas



● 1. Totalmente en desacuerdo
 ● 2. En desacuerdo
 ● 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 ● 4. De acuerdo
 ● 5. Totalmente de acuerdo

2. La municipalidad publica los requisitos para el proceso de selección para conocimiento de los postulantes.

70 respuestas



● 1. Totalmente en desacuerdo
 ● 2. En desacuerdo
 ● 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

docs.google.com/forms/d/1Gwb6SuGMBY5mpTyo2zUj-WBka3ZKpKkuaZyHf0/edit#responses

Formulario sin título

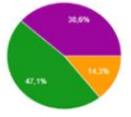
Preguntas Resuestas Configuración

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Dimensión 1: Compromiso Activo

16. Los colaboradores evidencian su identidad con la municipalidad.

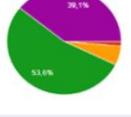
70 respuestas



● 1. Totalmente en desacuerdo
 ● 2. En desacuerdo
 ● 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 ● 4. De acuerdo
 ● 5. Totalmente de acuerdo

17. En ciertos casos, se nota que algunos colaboradores están tan comprometidos que continúan trabajando más allá del horario establecido.

69 respuestas



● 1. Totalmente en desacuerdo
 ● 2. En desacuerdo
 ● 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 ● 4. De acuerdo
 ● 5. Totalmente de acuerdo

The image displays two side-by-side screenshots of a survey interface, likely from a web application. Both screenshots show the same survey content, but with different response selections for the first question.

Top Navigation: Preguntas, Respuestas (70), Configuración

Header: 70 respuestas, Vincular con Hojas de cálculo, Se aceptan respuestas (toggle on)

Navigation: Resumen, Pregunta, Individual (selected)

Page Indicators: < 1 de 70 > (left) and < 70 de 70 > (right)

Survey Content:

No se pueden editar las respuestas

Cuestionario de la Tesis: Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo en una municipalidad provincial de la Región Lima, 2023.

Estimado colaborador administrativo, el objetivo de este cuestionario es llevar a cabo un estudio para detectar las oportunidades que faciliten el mejoramiento del ambiente laboral en la entidad que labora. Por esta razón, le pedimos su colaboración y apoyo respondiendo a las preguntas o enunciados con sinceridad, honestidad y la libertad que le caracteriza. El cuestionario es anónimo y sus respuestas serán tratadas de manera confidencial.

Instrucciones: Lea detenidamente cada una de las proposiciones y marque con una (X) la casilla que mejor represente su opinión, según la siguiente escala valorativa:

Totalmente en desacuerdo = 1 / En desacuerdo = 2 / Ni de acuerdo, ni en desacuerdo = 3 / De acuerdo = 4 / Totalmente de acuerdo = 5.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Dimensión 1: Integración

1. La municipalidad conduce los procesos de selección para la captación de sus colaboradores.

Options for Question 1:

- 1. Totalmente en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4. De acuerdo
- 5. Totalmente de acuerdo

Comparison of Responses:

- Left Screenshot (Question 1 of 70):** Option 3 is selected.
- Right Screenshot (Question 70 of 70):** Option 4 is selected.

Cuestionario de la Tesis: Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo en una municipalidad provincial de la Región Lima, 2023.

Estimado colaborador administrativo, el objetivo de este cuestionario es llevar a cabo un estudio para detectar las oportunidades que faciliten el mejoramiento del ambiente laboral en la entidad que labora. Por esta razón, le pedimos su colaboración y apoyo respondiendo a las preguntas o enunciados con sinceridad, honestidad y la libertad que le caracteriza. El cuestionario es anónimo y sus respuestas serán tratadas de manera confidencial.

Instrucciones: Lea detenidamente cada una de las proposiciones y marque con una (X) la casilla que mejor represente su opinión, según la siguiente escala valorativa:

Totalmente en desacuerdo = 1 / En desacuerdo = 2 / Ni de acuerdo, ni en desacuerdo = 3 / De acuerdo = 4 / Totalmente de acuerdo = 5.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Dimensión 1: Integración

1. La municipalidad conduce los procesos de selección para la captación de sus colaboradoras.

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

<https://www.google.com/forms/d/1Gd4k4uCMY3mgYjw3Dk1Wk4uZKq0t0uZy0T3v0d0m0p0m0ACV0B0C0y0T0A0D00u0C0e0l0g0g...> 1/13

15/124 16:47 Cuestionario de la Tesis: Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo en una municipalidad...

Dimensión 2: Organización

4. La municipalidad dispone de un organigrama con la asignación de los diferentes cargos.

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

5. La municipalidad asigna los puestos acordes al perfil (profesional, técnico y/o oficio) de cada uno de los colaboradoras.

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

<https://www.google.com/forms/d/1Gd4k4uCMY3mgYjw3Dk1Wk4uZKq0t0uZy0T3v0d0m0p0m0ACV0B0C0y0T0A0D00u0C0e0l0g0g...> 3/13

2. La municipalidad publica los requisitos para el proceso de selección para conocimiento de los postulantes.

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

3. La municipalidad publica los resultados del proceso de selección de acuerdo al cronograma establecido.

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

<https://www.google.com/forms/d/1Gd4k4uCMY3mgYjw3Dk1Wk4uZKq0t0uZy0T3v0d0m0p0m0ACV0B0C0y0T0A0D00u0C0e0l0g0g...> 2/13

15/124 16:47 Cuestionario de la Tesis: Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo en una municipalidad...

6. La municipalidad dispone de MCF y MCF para el cumplimiento de las funciones de sus colaboradoras.

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Dimensión 3: Retención

7. La municipalidad proporciona prestaciones y recompensas a sus colaboradoras.

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

8. La municipalidad implementa medidas y políticas que brinden higiene y salud del personal.

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

<https://www.google.com/forms/d/1Gd4k4uCMY3mgYjw3Dk1Wk4uZKq0t0uZy0T3v0d0m0p0m0ACV0B0C0y0T0A0D00u0C0e0l0g0g...> 4/13

