

Gestión del talento humano y compromiso organizacional en colaboradores municipales

Otilia Panduro
Liliana Huaranga
Dina Pari

Manuel Mamani
Nancy Pérez
Celso Muñoz



DOI: 10.35622/inudi.b.071

EDITADA POR
INSTITUTO
UNIVERSITARIO
DE INNOVACIÓN CIENCIA
Y TECNOLOGÍA INUDI PERÚ



Gestión del talento humano y compromiso organizacional en colaboradores municipales

DOI: <https://doi.org/10.35622/inudi.b.071>

Otilia Panduro

**<https://orcid.org/0000-0002-1501-2042>
otiliapandurop@gmail.com**

Liliana Huaranga

**<https://orcid.org/0000-0001-8368-2294>
pukarumi45@gmail.com**

Dina Pari

**<https://orcid.org/0000-0002-1493-9209>
dpariquispe@gmail.com**

Manuel Mamani

**<https://orcid.org/0000-0002-0431-1813>
Manuel_mamani@gmail.com**

Nancy Pérez

**<https://orcid.org/0000-0001-9531-9038>
nanper1@hotmail.com**

Celso Muñoz

**<https://orcid.org/0000-0002-0189-5745>
celvicm@hotmail.com**

Gestión del talento humano y compromiso organizacional en colaboradores municipales

Otilia Panduro Pérez de Chávez
Liliana Huaranga Rivera
Dina Pari Quispe
Manuel Mamani Flores
Nancy Marleni Pérez Hilario
Celso Víctor Muñoz Huachaca
(Autores)

ISBN: 978-612-5069-61-0 (PDF)

Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2023-00171

DOI: <https://doi.org/10.35622/inudi.b.071>

Editado por Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C

Urb. Ciudad Jardín Mz. B3 Lt. 2, Puno – Perú

RUC: 20608044818

Email: editorial@inudi.edu.pe

Teléfono: +51 973668341

Sitio web: <https://editorial.inudi.edu.pe>

Primera edición digital

Puno, enero de 2023

Libro electrónico disponible en

<https://doi.org/10.35622/inudi.b.071>

Editores:

Wilson Sucari / Patty Aza /Antonio Flores

Las opiniones expuestas en este libro es de exclusiva responsabilidad del autor/a y no necesariamente reflejan la posición de la editorial.

Publicación sometida a evaluación de pares académicos (Peer Review Doubled Blinded)

Publicado en Perú / *Posted in Peru*



Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución 4.0.

Contenido

SINOPSIS	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO I	15
CARACTERIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.1 Justificación de la investigación.....	15
1.2 Formulación problemática.....	16
1.3 Objetivos de investigación	16
1.4 Hipótesis de investigación	17
CAPITULO II.....	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1 Bases teóricas	18
CAPÍTULO III	30
MARCO METODOLÓGICO	30
3.1 Tipo y diseño de investigación	30
3.2 Variables y operacionalización	30
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	32
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
3.5 Procedimientos	36
3.6 Método de análisis de datos	36
CAPÍTULO IV.....	38
RESULTADOS, DISCUSIONES Y CONCLUSIONES.....	38
4.1 Análisis descriptivo	38
4.2 Resultados mediante la estadística inferencial	42
4.3 Discusión	48
4.4 Conclusiones.....	52
REFERENCIAS	53
ANEXOS	58

SINOPSIS

El libro comprende una investigación que tuvo como objetivo identificar la relación entre gestión del talento humano y compromiso organizacional en los colaboradores de un municipio en Manantay, Ucayali, Perú. La investigación se sustenta en el paradigma positivista, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, de corte transversal. Se tomó una muestra de 40 trabajadores de la Municipalidad de Manantay, a través de un muestreo probabilístico. Los resultados detallaron las calificaciones entre ambas variables de estudio. Se identificó una relación media entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional en los colaboradores municipales analizados, pues el valor de $Rho=0.560$ y el $p\text{-valor}= 0.000$. Se concluye que ambas variables poseen una relación inversa positiva.

Palabras clave: gestión del talento humano, capital humano, compromiso organizacional, colaboradores universitarios.

ABSTRACT

The book includes an investigation that aimed to identify the relationship between human talent management and organizational commitment in the collaborators of a municipality in Manantay, Ucayali, Peru. The research is based on the positivist paradigm, with a quantitative approach and a non-experimental, cross-sectional design. A sample of 40 workers from the Municipality of Manantay was taken, through a probabilistic sampling. The results detailed the qualifications between both study variables. A medium relationship was identified between the management of human talent and organizational commitment in the municipal collaborators analyzed, since the value of $Rho=0.560$ and the $p\text{-value}= 0.000$. It is concluded that both variables have a positive inverse relationship.

Keywords: human talent management, human capital, organizational commitment, university collaborators.

INTRODUCCIÓN

Respecto a gestionar el talento humano en las organizaciones, Aguayo (2014) afirma que, en estos escenarios, en los últimos años se vienen observando grandes cambios como el presuroso crecimiento económico, reflejado en índices altos de capital, el avance tecnológico junto a la modernidad y competitividad, cambios que las instituciones vienen haciendo frente con las estrategias de gestión, específicamente en la gestión del talento humano.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015, citado por Céspedes, 2018) en cuanto a gestionar los recursos humanos en los países desarrollados, como EEUU, China, Rusia, Inglaterra, Canadá, Francia y Alemania, manifiesta que vienen centrando sus esfuerzos en brindar las herramientas indispensables, perfeccionamiento y capacitación a sus trabajadores para su buen desempeño, como también ambientes favorables, buen trato, consideraciones, así como una remuneración justa. Así el 87.74% de las organizaciones se preocupan por cumplir con estos aspectos. Sin embargo, en los países subdesarrollados, debido a la gran corrupción como a la informalidad que prevalece, solo el 15.3% de las organizaciones están empeñados en optimizar la gestión del talento humano, por lo que en la gran mayoría de las empresas no existe el compromiso organizacional en los trabajadores. (OIT, 2015, citado por Céspedes, 2018).

Por su parte la Revista Americana Harvard Business Review, en el año 2014, realizó una encuesta donde participaron 20.000 trabajadores a nivel mundial donde manifiesta que el 56% de los encuestados afirmaron que sus jefes y la organización no los consideran ni respetan, lo que de alguna manera influye en forma negativa en el desempeño de sus funciones, en su concentración, emociones, satisfacción y compromiso laboral.

Así mismo en el año 2010 la Federación Latinoamericana de Ciudades, Municipios y Asociaciones de Gobiernos Locales (FACMA) en América latina, considera que la gestión de los municipios atraviesa por una aguda crisis, generalmente en las grandes ciudades capitales como Buenos Aires, Bogotá, Caracas, Quito, y México DF. Esto explica que el 78.9% hacen frente a grandes aprietos económicos como restricción de personal y materiales para cumplir plenamente con las obligaciones con la comunidad. Esta situación podría

revertirse siempre que los gobiernos redistribuyan adecuadamente los presupuestos, de tal forma que se puedan cubrir las necesidades más urgentes en los municipios como lo es el recurso humano.

Estos hallazgos nos permiten vislumbrar lo que viene pasando en las diversas organizaciones en cuanto a compromiso organizacional y el talento humano, puesto que aún esta problemática no se supera, de allí que es necesario que las organizaciones reelaboren su modelo de plan estratégico que permita fortalecer sobre todo las interrelaciones entre la organización y sus colaboradores.

En una encuesta a nivel mundial en el año 2010 tanto el Boston Consulting Group (BCG) como la World Federation of People Management Association (WFPMA), teniendo como participantes a 109 estados, consideran que hay cuatro puntos críticos en cuanto a los recursos humanos tales como: gestión del talento, mejora del liderazgo, realce del compromiso del trabajador y la planificación estratégica de del recurso humano (Cuesta, 2016).

Nuestro país no es ajeno a esta problemática, así Céspedes (2018) nos dice que la extrema pobreza que prevalece ha permitido la creación de centros laborales donde no se respetan los derechos legales de los trabajadores, lo que se refleja en los datos del INEI en el año 2016 cuando manifiesta que el 73.45% de los puestos de trabajo en Perú son informales.

En la gran mayoría de las organizaciones tanto estatales como privadas de nuestro país, ocurre con frecuencia que sus trabajadores no se sienten respetados en sus derechos por sus jefes inmediatos, sintiéndose vulnerados, lo que hace que en vez de sentir satisfacción por seguir trabajando en la empresa tengan el deseo de renunciar, pues si no hay una buena relación no hay tampoco el compromiso con la organización. Todo ello sumado a la inestabilidad laboral, pues normalmente sus contratos son renovados cada tres meses, estando siempre los trabajadores con la preocupación si los volverán a contratar, lo que de alguna manera también afecta su salud emocional.

Esta situación se observa con frecuencia en las municipalidades de las diversas provincias y distritos, donde se dan cambios inesperados de personal por despido, reducción, o corrupción de funcionarios, para favorecer a terceros, no respetando la gestión ética y responsable de los recursos humanos, a pesar que el

Decreto Legislativo N°1023 estipula que el recurso humano es el elemento esencial de los servicios del Estado.

A ello agrega Céspedes (2018) que el INEI en el año 2016 considera que las municipalidades requieren capacitar a su personal de las distintas áreas, y específicamente en un 65.7% el recurso humano.

Estos hallazgos reflejan la necesidad de reorganizar el plan estratégico y los objetivos institucionales de acuerdo con la Ley orgánica de Municipalidades, de tal forma que se fortalezca la gestión en esta importante área del talento humano y el compromiso de los trabajadores con la institución.

En la Región de Ucayali, las municipalidades de algunos distritos también han atravesado graves problemas en la gestión institucional del talento humano, como sucedió en la Municipalidad del distrito de Manantay. Este distrito se encuentra ubicado en el cono sur de Pucallpa, lleva este nombre debido a la majestuosa quebrada de Manantay que es parte de su patrimonio. El distrito de Manantay fue creado el 06 de junio del 2006 con la Ley 28573. Cuenta aproximadamente con 70,147 pobladores. Este distrito posee una migración alta procedente de otras regiones, del interior del país con mayor énfasis de la sierra central, población que viene creciendo aceleradamente de acuerdo con los últimos datos del INEI. En el distrito aún existen necesidades no satisfechas como los servicios básicos de agua y desagüe que es deficiente, ya que no se cuenta con un sistema integral y no llega a todos los Asentamientos Humanos del distrito, por otra parte, la energía eléctrica, otro servicio elemental, tampoco llega a todos.

Desde su creación la Municipalidad del distrito de Manantay ha venido cambiando varios alcaldes, en la mayoría de los casos no cumplieron su período, sino que los separaron del cargo por vacancia, debido a problemas por una deficiente administración, malversación de fondos y corrupción.

Entre los problemas que se suscitaron tenemos, una inadecuada selección del personal, falta de personal especializado en áreas específicas, problemas de comunicación, problemas de acoso, falta de pagos, reducción de personal, falta de reconocimiento y motivación para la satisfacción laboral y compromiso con la institución, así como la poca capacitación de los trabajadores.

Esta situación llevó algunos alcaldes a ser procesados penalmente y consecuentemente a prisión, teniendo que asumir la Alcaldía un sucesor por periodos cortos. En este contexto no se pudo continuar ni culminar satisfactoriamente los proyectos por el caos y desorden en la administración edil, lo que trajo como consecuencia una inadecuada gestión en cuanto al recurso humano y su compromiso con la institución, puesto que los trabajadores al no sentirse valorados, y por el contrario vulnerados en sus derechos mostraban poco interés en comprometerse con la organización.

Actualmente la situación concreta de la Municipalidad de Manantay es estable, teniendo como alcalde al Mg. Víctor Hugo López Ríos quien desde el año 2019 se encuentra al mando de esta Municipalidad, y se extenderá su mandato hasta el año 2022. Hasta la fecha su gestión se viene llevando con Eficiencia y Eficacia. Esta nueva gestión municipal en aras de revertir esta problemática y alcanzar buenos resultados en esta gestión pública, está subsanando estos problemas con el objetivo de optimizar la gestión tanto de recursos humanos, materiales como operativos, en términos de eficiencia y eficacia.

El afán de investigar en esta problemática ha motivado realizar el presente estudio, con el propósito de conocer las mejoras que se viene dando en la actualidad.

Por todo lo expuesto, la investigación responde al siguiente problema general. ¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad del distrito de Manantay? Así mismo este problema general nos lleva a formular problemas específicos como: 1. ¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y compromiso afectivo en los colaboradores del Municipio distrital de Manantay? 2. ¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y compromiso de continuidad en los colaboradores del Municipio del distrito de Manantay? 3. ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y compromiso normativo en los colaboradores del Municipio del distrito de Manantay?

Este estudio se justifica por cuanto hay un uso de teorías sobre las variables en estudio, además la investigación alimenta este grupo de teorías aportando en el contraste de ellas, de acuerdo con los resultados obtenidos. Así mismo el estudio

tiene justificación metodológica, pues los instrumentos utilizados y ya validados podrán seguir siendo un respaldo para investigaciones futuras, siendo accesible a estudiantes universitarios, docentes, instituciones de gestión pública como privada que tengan interés en este tipo de estudio.

El estudio también tiene justificación social, pues servirá para que se pueda utilizar en la mejora de planes estratégicos institucionales de acuerdo con la ley orgánica de municipalidades como también modelos de gestión que permita a las organizaciones solucionar sus problemas.

CAPÍTULO I

CARACTERIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Justificación de la investigación

Justificación teórica

Existiendo diversas teorías sobre la gestión administrativa y la satisfacción laboral docente que permite a los directivos de la Universidad Nacional Federico Villarreal aplicar en forma coherente las dimensiones que se relacionan con la gestión administrativa. La gestión administrativa se distingue por cuatro características básicas, relacionándolas con la labor desempeñada por el docente: planificación, organización, dirección y control.

Justificación práctica

La presente investigación busca tomar conciencia respecto a la importancia de la gestión administrativa y su relación en la satisfacción laboral, razón por el cual se hace necesario el estudio de las variables involucradas en las mismas, puesto que de ello dependerá la eficiencia de la acción educativa y, por ende, el buen liderazgo transformacional, hecho que sin lugar a dudas redundará en el beneficio de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal y el vínculo que ellas ejercen con la labor diaria de los docentes, contribuyendo a su vez al mejoramiento de la calidad del servicio profesional de nuestro país.

Justificación metodológica

La investigación tiene carácter metodológico pues los métodos, técnicas e instrumentos que se emplean, una vez demostrada su validez y confiabilidad podrán ser utilizadas en otros trabajos de investigación. La investigación es pertinente porque se han elaborado dos instrumentos para la recolección de datos de las variables: gestión administrativa y la satisfacción laboral; los datos obtenidos serán valiosos para proponer estrategias adecuadas para mejorar la gestión administrativa del decano de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal y la satisfacción laboral docente. De la misma manera, se justifica porque su desarrollo beneficia a toda la comunidad educativa.

1.2 Formulación problemática

- ¿Existe relación entre la caries de infancia temprana con la anemia ferropénica en niños de 9 a 36 meses del Programa Articulado Nutricional Puno – 2020?

Teniendo en cuenta este problema se determinaron las siguientes hipótesis:

- Hi: Existe relación significativa entre la caries de infancia temprana con la anemia ferropénica en niños de 9 a 36 meses del programa articulado nutricional Puno – 2020.
- Ho: No existe relación entre la caries de infancia temprana con la anemia ferropénica en niños de 9 a 36 meses del programa articulado nutricional Puno – 2020.

1.3 Objetivos de investigación

Objetivo general

Determinar la relación existente entre gestión administrativa y satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Objetivos específicos

- Determinar la relación entre planificación y satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Determinar la relación entre organización y satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Determinar la relación entre dirección y satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal
- Determinar la relación entre control y satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

1.4 Hipótesis de investigación

Hipótesis general

La gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Hipótesis específicas Hipótesis específica 1

La planificación se relaciona con la satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Hipótesis específica 2

La organización se relaciona con la satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Hipótesis específica 3

La dirección se relaciona con la satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Hipótesis específica 4

El control se relaciona con la satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Bases teóricas

Entre los antecedentes que se revisaron encontramos estudios a diferentes niveles. En primera instancia se presentan los antecedentes a nivel internacional. Agudelo (2019) estudia la formación del talento humano y las estrategias organizacionales en Colombia, teniendo como objetivo establecer como se dan estas relaciones. El estudio es descriptivo, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental. Las variables trabajadas son formación del talento humano y estrategia organizacional a partir de seis hipótesis de investigación. Además, se aplicó un instrumento con 97 ítems a una muestra de 25 empresas ubicadas en Colombia. Entre las conclusiones se estableció que las empresas más grandes, en su mayoría de las ciudades de Cali y Yumbo cuentan con un plan estratégico, el mismo que fortalece a los trabajadores en cumplir sus funciones. Así mismo se confirma que las empresas que manejan un buen liderazgo capacitan a sus empleados en el fortalecimiento de sus destrezas y habilidades directivas, y aquellas que elaboraron su plan de capacitación dirigen y encaminan un plan estratégico de gestión humana, finalmente las empresas con más cantidad de empleados ayudan sistemáticamente a gestionar y controlar la calidad en la formación del talento. La investigación es importante porque no solo ha difundido información relevante sobre las empresas, sino que sobre todo sensibiliza a las demás empresas que no participaron del estudio a implementar un plan estratégico para gestionar el área de recursos humanos, teniendo en claro que lo más valioso en una empresa son los individuos que laboran en ella. Este estudio ayudó a consolidar el marco teórico de la investigación.

Rubio y García (2019) este estudio identifica la relación entre la gestión humana y compromiso laboral en empresas de servicios de Colombia. Su objetivo fue identificar las prácticas de gestión humana asociadas a conductas con el esmero, dedicación y absorción que vivencian los trabajadores. La investigación es descriptiva correlacional, enfoque cuantitativo transversal, y no experimental. Las variables trabajadas fueron gestión humana y compromiso laboral. La gestión humana se dividió en seis dimensiones y la variable compromiso laboral en tres

dimensiones. Concluye afirmando que hay una relación positiva entre las prácticas de gestión humana con cada una de las dimensiones del compromiso laboral; teniendo un rol importante los procesos seguidos por la organización. El trabajo tiene gran relevancia por cuanto no existen investigaciones de este tipo realizadas en Quindío, Risaralda, Tolima, Boyacá y Valle, lo cual se convierte en un aporte al conocimiento en la disciplina, como también en el área ocupacional de acuerdo con el modelo adoptado que propone Martha Alles y la Psicología Organizacional Positiva de Martin Seligman. Así también para el presente trabajo de investigación fue muy útil como referente para las bases teóricas de ambas variables.

A nivel nacional se encontró la investigación de Céspedes (2018) quien propone como objetivo establecer la relación entre gestión del talento humano y compromiso organizacional en los empleados de la Municipalidad de Santa María del Valle. La investigación es no experimental y su diseño correlacional, las variables trabajadas son gestión del talento humano y compromiso organizacional. La primera variable tiene cuatro dimensiones: 1. Régimen para ingreso laboral del empleado, 2. Conducción de los recursos humanos, 3. Régimen gerencial para el crecimiento profesional técnico del personal y 4. Gestión estratégica para la retención del trabajador. La segunda variable considera tres dimensiones: 1. (CA) Compromiso afectivo, 2. (CC) Compromiso de continuación, y 3. (CN) Compromiso normativo. Además, se usó la encuesta como técnica y se construyeron dos instrumentos elaborados por cada variable en función de sus dimensiones, siendo aplicados a una muestra de 44 empleados. Entre sus conclusiones afirma que existe una fuerte relación entre gestión del talento humano y compromiso organizacional habiendo logrado 0.883 de acuerdo con la prueba de Spearman. La investigación es importante porque los hallazgos confirman que, cuando hay una buena gestión edil y se considera como lo más elemental el recurso humano, el compromiso de los empleados en la institución es recíproco hacia la entidad. En la presente investigación este estudio ayudó a orientar las dimensiones de las variables pues está relacionado directamente con el estudio desarrollado.

López (2018) su estudio permite determinar la relación entre gestión del talento humano y calidad de servicio público en la Provincia de Leoncio Prado en el año

2018. El estudio es no experimental, descriptivo con enfoque cuantitativo, el diseño es correlacional. Las variables trabajadas son gestión del talento humano y calidad del servicio público. Se usó la encuesta y se

construyeron y aplicaron dos cuestionarios uno sobre gestión del talento humano aplicado a 180 trabajadores y el segundo sobre calidad de servicios públicos aplicado a 282 pobladores. Entre sus conclusiones afirma que hay una relación directa entre gestión del talento humano y calidad del servicio público, con una correlación positiva muy alta de 0.969. Se considera esta investigación muy importante porque los hallazgos encontrados corroboran una vez más que el recurso humano en toda organización debe ser una prioridad para que las relaciones fluyan en forma positiva y se trabaje en un ambiente favorable. En el caso de la presente investigación este estudio ayudó a profundizar en la base teórica del talento humano.

A nivel local se encontró la investigación de Maturano (2018) quien tuvo como objetivo comparar el programa del comportamiento organizacional y la satisfacción laboral. La investigación es descriptiva correlacional de corte transversal y diseño no experimental. Se utilizó la encuesta y dos cuestionarios los mismos que fueron aplicados a una muestra poblacional de 34 docentes. Entre sus conclusiones afirma que la gestión del talento humano está relacionada de manera significativa con el clima organizacional en los docentes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Ucayali. Este estudio es relevante por cuanto sus resultados dan evidencia que en el campo universitario también se valora el talento humano lo que permite una relación horizontal con el clima organizacional. Este estudio se relaciona directamente con la investigación realizada, y ayudó a complementar el sustento teórico.

Para darle sustento teórico científico al estudio a continuación se presenta teorías sobre gestión del talento humano.

Existen diversas teorías que dan a conocer el valor que tiene la gestión del talento humano en una organización. Al respecto Robbins y Judge (2009) mencionan que hay dos posturas diferentes en las personas, el primero negativo, llamado teoría X, y el otro positivo, llamado teoría

Y. Luego de estudiar cómo se relacionaban los gerentes con los trabajadores, llegan a la conclusión que las dos posturas que ellos tenían de la naturaleza de las personas estaban basadas en suposiciones tendientes a moldear el comportamiento de los trabajadores.

Otra de las teorías importantes sobre el recurso humano y que está relacionada a la capacidad y destreza de los trabajadores, es la teoría de recursos y capacidades, aportando en gran medida al área de gestión humana, pues su función es contribuir, desde su quehacer, a lograr los objetivos de la empresa en un modelo por competencias, que a su vez considera procesos y prácticas a nivel organizacional (Pulido, 2010). Se considera pues muy relevante este modelo por competencias pues así también aporta al compromiso de los trabajadores con su empresa, lo que hará que trabajen con dedicación en el día a día.

Por su parte en relación a la teoría mencionada Alles (2017) considera el modelo de una gestión basada en competencias lo que encaminara a los trabajadores para el logro de los objetivos que se propone la organización. Con este modelo se garantiza el éxito, aunque no son fáciles pues requiere de tiempo, sin embargo, las competencias pueden ser desarrolladas, si los trabajadores tienen la motivación como también la fuerza de voluntad para aprender o mejorar

En cuanto al recurso humano también se presentan algunas tendencias que se catalogan tanto como tradicionales o emergentes. En cuanto a lo tradicional se considera a los grupos, el liderazgo, la motivación, el valor de los puestos y retribución, como la planeación de recursos humanos. En cuanto a lo emergente se encuentra la gestión estratégica, la gestión internacional de los recursos humanos, la cultura y recursos humanos, el cambio organizacional, el downsizing, la evolución de los recursos humanos y teoría de las organizaciones.

Estas tendencias se pueden evidenciar en algunas organizaciones. Muchas de ellas consideran al trabajador como recurso de productividad, y otros como simples discursos vacíos de sentido que no dan buen resultado a la organización por las mismas condiciones laborales que impone los procesos de globalización (Calderon et al. 2006).

En todo ámbito de trabajo se cumplen funciones relacionadas a la labor. Según Cavallana (2011) la gestión del talento humano considera funciones como:

administración de personal, empleo, retribución, relaciones laborales, dirección y desarrollo de recursos humanos. Estas funciones también se relacionan con lo que Chiavenato manifiesta. A continuación, se presenta algunas concepciones sobre gestión del talento humano según diversos autores.

Muchos coincidimos en afirmar que los trabajadores son el recurso más valioso y esencial en una organización sin el cual una institución no puede crecer ni desarrollarse. Así Chiavenato (2009) manifiesta que la gestión del talento humano considera a los trabajadores sujetos inteligentes, con personalidad, lleno de conocimientos, habilidades, competentes y con grandes aspiraciones personales.

Existen ciertas características que definen al talento humano, así Chiavenato (2009) afirma que cada día administrar el talento humano es indispensable para que la empresa tenga éxito. A ello agrega, el tener personas no necesariamente es tener talentos. El talento tiene que ver con una persona especial, y no siempre toda persona es un talento. Una persona talentosa, tiene que ser competente. El talento para ser competente considera la actitud, conocimiento, habilidad, y juicio.

Otra concepción sobre gestión del talento humano lo menciona Talledo (2007) quien manifiesta, que es un pensamiento que ha superado a la administración de los recursos humanos, considerándose al trabajador, gerente o directivo en su real dimensión humana, capaz de cumplir con los objetivos y fines de la organización con eficiencia y eficacia, con un buen trato cimentado en bases verdaderamente humanas.

Tenemos claro que lo más importante en toda organización son las personas, quienes con sus talentos ayudan en el crecimiento de la organización existiendo preocupación en las organizaciones por mejorar sus condiciones de trabajo, como su participación en la toma de decisiones.

Otro de los conceptos refiere al “Conjunto de decisiones que implica la formulación, ejecución de las políticas y prácticas que produzcan en los trabajadores las habilidades, comportamientos que la empresa necesita para alcanzar sus metas estratégicas”. (Dessler, 2015, p.15). Lo que significa que toda

organización debe reorganizar políticas de trabajo para potenciar el talento de sus colaboradores.

Otro aporte significativo es la afirmación de Vallejo (2015) cuando dice que gestión del recurso humano demanda reclutar y seleccionar al personal, así como orientación, compensación, seguimiento, también implica disponer de datos muy confiables que ayudará en tomar decisiones, e influir para que los trabajadores se sientan que pertenecen a la institución y se comprometan con ella, solo así se podrá alcanzar niveles de calidad, productividad y el logro de los fines de la empresa.

La gestión del talento humano en estos tiempos de cambios que vive la sociedad, tiene que poner en marcha mejores procesos de gestión, capaz de medir y organizar el rendimiento de los trabajadores mediante retroalimentación, capacitación y apoyo permanente, lo que permitirá que desarrollen competencias necesarias que le capaciten para aprender lo nuevo y mejorar para alcanzar logros personales como de la organización, si las organizaciones dedican tanto sus recursos como su tiempo para el crecimiento integral de su trabajador (Pérez, 2016).

Teniendo en cuenta que las organizaciones están tratando de reforzar la gestión del talento humano, se vienen haciendo propuestas de modelos de gestión tal como la propuesta que considera García et al. (2020) quienes optan por un modelo de acuerdo con la cultura local de la organización adaptándose a los cambios de la economía en un mundo globalizado, de tal forma que la organización se mantenga competitiva y sostenible.

En cuanto a la importancia de la gestión del talento humano se considera relevante el aporte que hace Reyes (2015) afirmando, que en la actualidad, la organización tiene que asumir los vertiginosos cambios que el mundo globalizado viene experimentando en el contexto laboral tales como la competitividad, siendo una prioridad hoy en día ser competitivo, así también los precios y ventajas en relación al uso del talento humano, la crisis en la productividad, los constantes y complejos cambios sociales, normativos, culturales, demográficos y educativos, la variación de funcionamiento en los espacios de trabajo, y las nuevas inclinaciones para un nuevo decenio.

Al respecto Contreras y Contreras (2018) consideran que las empresas deben estimar importante la retención del talento humano, pues ellos son imprescindibles en el logro de las metas de la organización cooperando para el avance de la misma. Un aspecto muy claro a considerar es lograr la integración de los empleados a la organización.

Existen objetivos que las empresas se proponen alcanzar para una mejor organización del talento humano, entre ellos están los objetivos explícitos, que buscan a las personas con mayor capacidad para asumir una labor, retenerlos y motivarlos para sentirse comprometidos con la empresa y los objetivos implícitos que buscan mejorar el estilo de vida de sus trabajadores, así como la productividad en función de sus políticas, los objetivos a largo plazo, referidos al valor de los trabajadores para la empresa en términos de desempeño, crecimiento y desarrollo. Dolan et al. (2007) nos dicen. que para lograr estos objetivos tienen que trabajarse simultáneamente, solo así se garantiza el buen trato de los trabajadores y el éxito de la organización.

Sin embargo, hay quienes afirman que las organizaciones no siempre gestionan el talento humano de acuerdo con sus objetivos y principios. Así Silva et al. (2018) nos dicen que el recurso humano en la organización estudiada no estuvo organizado en sus diversas fases ni tampoco en coherencia con los principios del Plan de la organización, lo cual hace que se afecte el bienestar de los empleados y la participación de los mismos.

Otro importante aspecto tiene que ver con los factores que ayudan a la organización a gestionar el talento humano. Al respecto Cury (2015) considera como factores los siguientes: planeamiento del recurso humano, centrando la atención en los requisitos para ocupar la plaza, el reclutamiento referido a la recepción y evaluación de postulantes, los despidos que tiene que ver con la reducción de personal, la selección que permite identificar y elegir al personal idóneo, y la orientación y capacitación que se realiza después de la selección del personal, para capacitar y preparar a los empleados en la labor que desempeñaran.

Gestionar el recurso humano implica procesos o dimensiones dentro de la organización, y de acuerdo con Chiavenato (2009) son los siguientes: 1. Política

de admisión del personal: que consiste en procesos que la institución lleva a cabo para acoger a los empleados que ingresan por primera vez a la empresa; si las personas cumplen con los requisitos, y el perfil, las competencias necesarias y las características que el puesto exige, califican para ingresar. 2. La dirección de los recursos humanos, referida a la planeación, liderazgo y control que el gerente realiza para conducir de manera adecuada, a los empleados, para conseguir el alcance de objetivos de la organización.

3. La gestión para la formación y desarrollo profesional técnico del personal: referida a desarrollar a los trabajadores profesionalmente mediante capacitaciones y actualización al interior de la organización, así también al cambio positivo de su comportamiento. Estos procesos de desarrollo del personal se dan desde 3 aspectos: entrenamiento, desarrollo del personal y el desarrollo de la empresa. 4. Gestión estratégica para la retención del trabajador, el mismo que consiste en las formas de mantener en óptimas condiciones laborales a los trabajadores y que le motive a seguir ejerciendo su trabajo.

Bravo et al. (2016) manifiestan que interrelacionar el talento humano con conocimiento y la obligación social de la organización, es de gran importancia y trascendencia y que aplicado al enfoque sistémico ayudará en estos tiempos a gestionar el talento humano en una organización.

Respecto a compromiso organizacional también existen teorías que fundamentan su accionar. La Teoría multidimensional del compromiso organizacional según Meyer y Allen (1991) se fundamenta en dos teorías: 1. La teoría del intercambio, que se refiere a los estímulos que se brinda a los empleados, los mismos que deben ser retribuidos por ellos con su compromiso en la organización, y 2. La teoría psicológica, que considera tres factores, el sentido de pertenencia, contribución institucional y la internacionalización del sentido de pertenencia.

Diversos autores han estudiado y conceptualizado el compromiso organizacional, así (Meyer y Allen, 1991, citado por Céspedes, 2018) afirma que el compromiso organizacional viene a ser la relación definida por el anhelo, obligación de continuar en la empresa. Considera tres dimensiones: compromiso afectivo (CA), compromiso de continuidad (CC) y compromiso normativo (CN). Desde esta perspectiva de Meyer y Allen, el compromiso organizacional es un nexo

determinado por la necesidad, el anhelo y la responsabilidad que toda persona tiene para encarar la vida.

En ese orden de ideas también Navarro et al. (2007) consideran que el compromiso en una organización se relaciona con el deseo de un trabajador de continuar en su mismo trabajo. Por su parte (Aamodt, 2010) afirma que el compromiso organizacional está dado en la medida que el trabajador no solo tiene identidad hacia su organización, sino que también compromiso de forma independiente tales como el afectivo, normativo y de continuidad.

Esto significa que cuando hay compromiso organizacional entonces hay identidad hacia la organización. Así lo confirman Hernández et al. (2018) cuando dicen que el compromiso es el impulso de identificación de un trabajador con su empresa. Cada persona podrá desarrollar los tipos de compromiso de forma independiente tales como el afectivo, normativo y continuidad.

A ello añade Brito et al. (2020) que el ambiente adecuado en una empresa podrá tener mejor y mayor vínculo con el talento humano, lo que significa conservar a los trabajadores identificados como involucrados con la empresa, solo así desarrollará una positiva actitud con la función que desempeñan logrando una estabilidad emocional.

Hellriegel y Colbs (1999) consideran que en el compromiso organizacional existe una intensa participación caracterizada por aceptar los objetivos y valores que promueve la institución, así también estar dispuesto para esforzarse y pertenecer a la empresa. Algo también importante es el aspecto afectivo, es decir lo que los une emocionalmente, como el continuar por la necesidad de contar con el vínculo aboral y el aspecto normativo ligado al deber.

De acuerdo con estas dimensiones, el permanecer en la organización fortalece el compromiso, con las relaciones personales y los vínculos de la organización, pues los trabajadores se aferran a su trabajo. Por ello el compromiso organizacional viene a ser un enlace entre creencias y valores, medio ambiente, la organización, y las oportunidades, que son los vínculos entre los trabajadores con su puesto de trabajo.

El compromiso de los empleados es imprescindible para toda organización, al respecto Cuesta (2016) considera necesario evaluar el compromiso de los

trabajadores, pues ello implica aumento económico como crecimiento del recurso humano.

El compromiso organizacional ayuda a la institución a estar a la expectativa de cambios, puntualidad, o en su defecto el abandono o deserción. Una empresa que valora los talentos, no puede perder sus buenos recursos humanos.

El compromiso organizacional es importante porque permite que las acciones laborales y cumplimiento de los objetivos sean asumidas con responsabilidad por los miembros de la comunidad educativa. Al respecto Cabrera (2015) afirma que el compromiso organizacional influye en el éxito de las empresas pudiendo ser pilares fundamentales, pues las creencias de los trabajadores se ven reflejados en las metas y visión.

En ese sentido, el carácter de identidad permitirá a la organización brindar seguridad, eficiencia, y calidad en sus servicios por cuanto la labor de sus empleados será cada vez más competitiva.

Siendo importante que una empresa cuente con sus trabajadores como principales aliados comprometidos con ella, deberá preocuparse por indagar sobre su satisfacción laboral y sus necesidades. Aamodt (2010) por su parte, nos dice que en nuestros tiempos toda organización está interesada en el compromiso de sus trabajadores, y por lo mismo permanentemente están preocupados en medir el nivel de satisfacción y compromiso laboral de sus empleados con la organización.

Otros investigadores como Betanzos y Paz (2011) consideran que el compromiso organizacional de los empleados está ligado a su profesión, contexto laboral, como la trascendencia en su vida, e identifican cuatro tipologías de trabajadores en relación al compromiso: 1. aquellos que se comprometen con su entorno laboral y su jefe, 2. los que se comprometen con la administración y la empresa, 3. aquellos que se comprometen con uno y otro grupo, y 4. los que no quieren comprometerse con ninguno, se muestran indiferentes.

Por su parte Araujo y Brunet (2011) consideran que la trascendencia del compromiso organizacional se fundamenta en el talento humano, siendo esencial en toda empresa, por lo tanto, es primordial que la organización promueva y desarrolle un fuerte compromiso del trabajador en función de los objetivos

empresariales. Por lo tanto, el nexo afectivo con la organización y logro de metas, está basado en: 1. comprometido con los valores y objetivos de la institución, 2. comprometido con el esfuerzo por la institución y 3. comprometido con el deseo por permanecer dentro de la institución.

Esta preocupación de las empresas por estudiar e innovar sus estrategias ha llevado a relacionarlas con el compromiso organizacional, tal como lo dice Cuesta (2016) cuando afirma que el logro de un fuerte sentido de obligación del trabajador con la empresa es motivo de gran preocupación, teniendo en cuenta el recurso humano cuando se involucra en lo social, y económico al vincularlo a mejorar su labor.

Ramírez et al.(2019) nos dicen que los retos de toda organización que pretenda gestionar adecuadamente su talento humano y la estrategia organizacional, tendrá que adaptarse a las tendencias actuales en concordancia con el modelo funcional, considerando los principios y objetivos estratégicos adaptándolo al momento que se vive en medio de esta globalización, pudiendo ser guía para los procesos de organizaciones de tal forma que se pueda garantizar el eficiente uso de los recursos con una visión de lo sustentable y sostenible.

Por su parte Fernández (2017) considera importante que toda empresa pueda contar con trabajadores comprometidos con las estrategias de la organización lo que garantizara el éxito, ya que su participación es primordial para añadir valor a la organización, por eso se está empezando a desarrollar estrategias innovadoras que ayuden a incrementar el compromiso del trabajador.

Así también Bayona et al (1999) nos dicen que el desafío que tiene hoy en día la gestión del recurso humano, está en producir instrumentos provechosos para que el trabajador llegue a comprometerse con los fines de la empresa complementando el plan de la entidad. La estrategia de recursos humanos está referido al uso de los mismos para alcanzar ventajas justas, razonables y perdurables en el tiempo.

Por otra parte, la capacitación a los colaboradores es un recurso muy motivador para el trabajador. Así Pardo y Díaz (2014) afirman que las organizaciones han descubierto en sus empleados a través de diversas estrategias, algunas diferencias

entre lo que ellos hacen y lo que deberían hacer, así también entre aquello que conocen y lo que tendrían que conocer, de allí que la capacitación contribuye a disminuir las brechas entre los factores que tienen que ver con el desempeño y las competencias de los empleados de la empresa.

Por su parte Pulido et al. (2018) nos dicen que una excelente gestión del recurso humano, aumentará la retención de los trabajadores en una organización.

De acuerdo con Meyer y Allen existen tres dimensiones del compromiso organizacional:

1. compromiso afectivo: referida a lo que siente el empleado al pertenecer a la organización. El trabajador manifiesta alegría y entusiasmo de ser parte de dicha organización lo cual lo demuestra en las diversas acciones que realiza dentro y fuera de la organización. El trabajador llega a amar su organización colaborando y defendiéndola incondicionalmente bajo cualquier circunstancia. 2. compromiso de continuidad, aquí el trabajador tiene la necesidad de pertenecer a la organización donde labora; pues siente que hay un lazo de deber moral que lo ata a seguir por las posibilidades que le ofrece. 3. compromiso normativo, que está referida a la parte emocional, requiere implícitamente que el empleado tenga un sentimiento de vínculo muy fuerte con la organización.

Para efectos de la investigación se trabajará con estas dimensiones que propone Meyer y Allen, para la variable compromiso organizacional.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación se sustenta en el paradigma positivista, puesto que el objetivo ha sido la comprobación de hipótesis estadísticamente. Ramos (2015) considera que un estudio se fundamenta en el paradigma positivista cuando tiene que demostrar una hipótesis a través de la estadística como también establecer parámetros en determinadas variables numéricamente.

El enfoque del estudio es cuantitativo puesto que se han cuantificado las variables de estudio mediante medición numérica, las mismas que midieron las dimensiones e indicadores del estudio cuyas variables son gestión del talento humano y compromiso organizacional. Sobre el enfoque cuantitativo, Hernández et al. (2014) nos dicen que este tipo de enfoque se vale de la recogida de información para la prueba de hipótesis sustentado en la cuantificación y análisis de datos estadísticos para determinar pautas de comportamiento de las variables y probar teorías.

El nivel de la investigación es correlacional pues ha evaluado la relación entre las variables estudiadas. Para Hernández et al. (2014) estos buscan conocer el nivel de relación entre dos o más variables, en una muestra dada.

El diseño del estudio es no experimental transversal, porque no se manipuló ninguna variable pues se tomaron los datos tal como se observó en la realidad.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1. Gestión del talento humano Definición conceptual

Hablar de gestión del talento humano implica dirigir un conjunto de acciones y procesos del recurso humano de forma integral de tal forma que se mantenga motivados a los trabajadores en una organización, así como retenerlos en el tiempo.

Chiavenato (2009) manifiesta que la gestión del talento humano (GTH) antes denominada administración de recursos humanos, considera a los trabajadores sujetos inteligentes, con personalidad, lleno de conocimientos, habilidades,

competentes y con grandes aspiraciones personales. Estas personas se consideran como recientes asociados en la empresa. Por los cambios vertiginosos las personas tendrán que actualizarse para asumir los nuevos retos y poder así ayudar a su institución donde labora.

Para efectos del estudio se ha evaluado como se viene gestionando el talento humano en la Municipalidad de Manantay y su relación con el compromiso organizacional.

Definición operacional

La variable Gestión del Talento Humano ha sido medida a través de un cuestionario, el mismo que se estructuró en 24 ítems organizado en 4 dimensiones:

1. Régimen para el ingreso laboral del empleado (RILE).
2. Conducción de los recursos humanos (CRH).
3. Régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal (RGPT).
4. Gestión estratégica para la retención del trabajador (GERT).

Variable 2. Compromiso Organizacional Definición conceptual

Un compromiso en el trabajo implica la responsabilidad que un trabajador tiene hacia la empresa donde labora. Así mismo tiene que ver con el grado en que se identifica con la empresa y su deseo de continuar laborando en dicha organización. Para efectos del estudio se ha medido el grado de compromiso del trabajador en la Municipalidad de Manantay, y su relación con la gestión del talento humano.

Al respecto (Meyer y Allen, 1991, citado por Céspedes, 2018) afirma que el compromiso organizacional viene a ser la relación definida por el anhelo y obligación del trabajador de continuar en la empresa. Considera tres dimensiones: compromiso afectivo (CA), compromiso de continuidad (CC) y compromiso normativo (CN).

La variable ha sido medida a través de un cuestionario sobre compromiso organizacional, el mismo que fue estructurado en 3 dimensiones:

1. Compromiso afectivo
2. Compromiso de continuidad
3. Compromiso normativo.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La Municipalidad de Manantay cuenta con una población de 70 trabajadores entre 21 y 60 años. Para la selección de esta población se tomó en cuenta los criterios de inclusión y exclusión. Criterios de inclusión. Fueron considerados como parte de la población todos los trabajadores nombrados y con contrato vigente al 31 de diciembre 2020 que voluntariamente decidieron participar.

Criterios de exclusión. No fueron considerados aquellos trabajadores con situación laboral eventual y aquellos que no deseaban participar.

La población se distribuyó entre las diversas áreas de trabajo, de la siguiente manera:

Tabla 1

Población de colaboradores del Municipio Distrital de Manantay

		Sexo		N° Personas
		F	M	
Municipalidad Distrital de Manantay	Secretaría general	3	4	7
	Administración	8	6	14
	Asesoría jurídica	6	4	10
	Desarrollo económico	6	3	9
	Desarrollo social	9	10	19
	Desarrollo rural y urbano	7	4	11
Total				70

Muestra

La muestra estuvo conformada por 40 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, y fue no probabilística intencional por conveniencia, teniendo en cuenta la facilidad de acceso a la información de parte de las personas que conformaron la muestra voluntariamente, puesto que no todos tuvieron la disposición de brindar información respecto a esta temática.

Tabla 2

Muestra de colaboradores del Municipio Distrital de Manantay

Unidad deanálisis	Gerencia Municipal	Sexo		N° Personas
		F	M	
Municipalidad Distrital de Manantay	Secretaría general	3	4	7
	Administración	8	6	14
	Desarrollo social	9	10	19
Total				40

Muestreo: Se utilizó el muestreo No probabilístico intencional por conveniencia.

Este tipo de muestreo es una técnica utilizada para contar con muestras con más fácil acceso, disponibilidad de tiempo de las personas o cualquier otra particularidad, de acuerdo a los criterios de la investigación. Es un tipo de muestra que se usa con frecuencia por ser más rápida, económica y sencilla, además que las personas están dispuestas a colaborar y formar parte de la investigación, y tiene sustento teórico científico, así Hernández et al. (2014) considera que en la muestra no probabilística para elegir a las personas no dependerá de probabilidades, sino de las particularidades del estudio y de las decisiones del investigador obedeciendo a otros criterios de investigación.

Para el caso de la investigación los criterios tomados obedecen al interés y disponibilidad de tiempo de los trabajadores para participar voluntariamente, en el estudio, pues debido al aislamiento social por el COVID-19, no todos los

trabajadores presentes de las diversas áreas de trabajo quisieron apoyar con la investigación, así también otros empleados realizaban trabajo remoto desde sus hogares no aceptando ser visitados por el temor al contagio. Esta situación justifica haber trabajado con una muestra de 40 trabajadores de tres áreas de trabajo como son secretaria general, administración y desarrollo social siendo representativa de la población.

Unidad de análisis: Lo conformaron los 40 trabajadores de la Municipalidad de Manantay nombrados y/o contratados al 31 de diciembre del 2020.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Para el desarrollo de los resultados de la presente investigación, se utilizó la encuesta para la recoger los datos, toda vez que es un procedimiento muy utilizado, en numerosos artículos de investigación dentro de los últimos años (Casas, 2003).

La encuesta, permitió recoger información del grupo de personas seleccionadas.

Instrumentos

Como instrumento, se utilizó el cuestionario para recolectar los datos, considerando que el instrumento de medición tiene un papel central; sin él, no existen observaciones clasificadas (Hernández et al., 2014).

El primer cuestionario utilizado fue sobre gestión del talento humano adaptado de Víctor Lenin Céspedes Quiroz (2018) está basado en las ideas expuestas por Chiavenato (2007). Este cuestionario se aplicó a los colaboradores del Municipio Distrital de Manantay. Se estructuró en 24 ítems, con cuatro dimensiones: 1. Régimen para el ingreso laboral del empleado (6 ítems), 2. Conducción de los recursos humanos (6 ítems), 3. Régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal (6 ítems), y 4. Gestión estratégica para la retención del trabajador (6 ítems). Cada ítem cuenta con una valoración de: siempre (2), a veces (1) y nunca (0). Para el proceso de tabulación, se asignaron puntajes por niveles así tenemos: excelente (37-48), bueno (25-36), regular (13-24) y deficiente (0-12).

El segundo cuestionario utilizado es sobre compromiso organizacional el mismo que fue adaptado de Ramos (2005), sustentado en las teorías de Meyer y Allen (1991). Se estructuró en 24 ítems y tres dimensiones: 1. compromiso afectivo (10 ítems), compromiso de continuidad (8 ítems) y compromiso normativo (6 ítems). Los valores asignados por ítem son: siempre (2), a veces (1) y nunca (0). Para el proceso de tabulación, se asignaron puntajes por niveles así tenemos: alto (37-48), bueno (25-36), regular (13-24) bajo (0-12).

Los instrumentos fueron sometidos a juicio de expertos para su validación. Para tales efectos se tuvo en cuenta que los profesionales validadores reúnan el perfil requerido, es decir poseer el conocimiento y experiencia en gestión del talento humano, así como de compromiso organizacional.

Soriano (2014) nos dice que los expertos son aquellas personas que su especialidad, experiencia académica, profesional o investigativa está relacionada con el tema de estudio, lo que hace que puedan valorar tanto el contenido como la forma de los ítems incluidos en el instrumento.

Para tales efectos se tuvo como jueces de experto a tres profesionales de gran trayectoria profesional. Entre ellas Tatiana Katuska Garate Marín, con Grado Magister en Gestión Pública, con experiencia profesional en el área de contabilidad y logística, trabajadora de la UGEL de Coronel Portillo, con un tiempo de experiencia: de más de 5 años. Así mismo se contó con Liliana Huaranga Rivera, con grado de Magister en Gestión Pública y Didáctica, labora como Docente del área de Psicopedagogía en la Universidad Nacional de Ucayali, con experiencia de 4 años en psicopedagogía y 2 años en Gestión Pública. Finalmente tenemos a Flor América Alvariano Suárez, con grado de Doctor en Administración de la Educación, y 2da especialidad en Gestión y Liderazgo Pedagógico. Cuenta con más de 25 años de experiencia en la Gestión Pública, ha sido docente en la Universidad Nacional de Ucayali, y docente formadora y capacitadora para el MINEDU, actualmente está a cargo de la dirección de una Institución Educativa en el distrito de Yarinacocha.

Los expertos analizaron el contenido y forma de los instrumentos, realizando algunas observaciones a algunos indicadores, luego de mejorar la redacción de los indicadores, los jueces de expertos dieron su conformidad a la redacción de

los ítems, asegurando la validez de las respuestas, y por ende la validez de los instrumentos. La confiabilidad se ha dado mediante el coeficiente del alfa de Cronbach, habiendo arrojado 0,947, para el cuestionario de gestión del talento humano siendo altamente confiable, y para el cuestionario de compromiso organizacional arrojó 0,952, siendo así mismo altamente confiable.

3.5 Procedimientos

Los procedimientos seguidos en la investigación se detallan a continuación:

1° Se estructuró dos instrumentos denominados cuestionario sobre Gestión del Talento Humano y Compromiso organizacional.

2° Los cuestionarios se aplicaron a una pequeña población como prueba piloto a fin de garantizar la aplicabilidad de los instrumentos en la muestra seleccionada. Con estos resultados se estimó la confiabilidad de los cuestionarios mediante el coeficiente del Alfa de Cronbach, resultando ambos cuestionarios con alta confiabilidad.

3° Luego los cuestionarios fueron sometidos a juicio de expertos para su validación.

4° Posteriormente los cuestionarios fueron aplicados a los colaboradores del Municipio del distrito de Manantay.

5° Luego de haber aplicado los cuestionarios y recolectado los datos, se procesaron cada uno de los cuestionarios, tanto para gestión del talento humano como también para compromiso organizacional obteniendo la información.

3.6 Método de análisis de datos

Para analizar los datos se siguieron los pasos que a continuación se detallan:

1° Se ingresó la información procesada al programa SPSS 23 para la obtención de datos estadísticos respecto a la correlación de las variables, lo que permitió analizar e interpretar la información para una mejor descripción de cada variable.

2° Para el análisis estadístico descriptivo, se utilizaron programas informáticos como hojas de cálculo (MS - Excel) y IBM SPSS Statistics versión 25

3° Se realizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk que se usa cuando la muestra es menor de 50 participantes, para precisar la normalidad de los datos.

4° Finalmente para el análisis inferencial se aplicó la prueba estadística de Rho de Spearman para probar la hipótesis.

5° Posteriormente se realizó la discusión de resultados.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS, DISCUSIONES Y CONCLUSIONES

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 3

Frecuencias y porcentajes de la variable 1 Gestión de talento Humano

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	3	7,5
	Regular	5	12,5
	Bueno	23	57,5
	Alto	9	22,5
	Total	40	100,0

La tabla 3 muestra que el 7.5% de encuestados afirmó que la gestión del talento humano es baja, el 12.5% regular, el 57.5% bueno y el 22.5% alto.

Tabla 4

Frecuencias y porcentajes de la dimensión Régimen para el ingreso laboral del empleado

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	3	7,5
	Regular	9	22,5
	Bueno	15	37,5
	Alto	13	32,5
	Total	40	100,0

La tabla 4 muestra que el 7.5% de encuestados afirmó que el régimen para el ingreso laboral del empleado es bajo, el 22.5% regular, el 37.5% bueno y el 32.5% alto.

Tabla 5

Frecuencias y porcentajes de la dimensión conducción de los recursos humanos.

	Frecuencia	Porcentaje	
Niveles	Bajo	1	2,5
	Regular	6	15,0
	Bueno	18	45,0
	Alto	15	37,5
	Total	40	100,0

La tabla 5 muestran que el 2.5% de encuestados afirmó que la conducción de recursos humanos es baja, el 15.5% regular, el 45% bueno y el 37.5% alto.

Tabla 6

Frecuencias y porcentajes de la dimensión régimen gerencial para el crecimiento profesional técnico del personal.

	Frecuencia	Porcentaje	
Niveles	Bajo	7	17,5
	Regular	13	32,5
	Bueno	15	37,5
	Alto	5	12,5
	Total	40	100,0

La tabla 6 muestran que el 17.5% de encuestados afirmó que el régimen gerencial para el crecimiento profesional técnico del personal es bajo, el 32.5% regular, el 37.5% bueno y el 12.5% alto.

Tabla 7

Frecuencias y porcentajes de la dimensión gestión estratégica para la retención del trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	
Niveles	Bajo	8	20,0
	Regular	8	20,0
	Bueno	15	37,5
	Alto	9	22,5
	Total	40	100,0

La tabla 7 muestra que el 20% de encuestados afirmó que la gestión estratégica para la retención del trabajo es baja, el 20% regular, el 37.5% bueno y el 22.5% alto.

Tabla 8

Frecuencias y porcentajes de la variable 2: Compromiso Organizacional.

	Frecuencia	Porcentaje	
Niveles	Bajo	3	7,5
	Regular	2	5,0
	Bueno	18	45,0
	Alto	17	42,5
	Total	40	100,0

La tabla 8 muestra que el 7.5% de encuestados afirmó que el compromiso organizacional es bajo, el 5% regular, el 45% bueno y el 42.5% alto.

Tabla 9*Frecuencias y porcentajes de la dimensión compromiso afectivo.*

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	1	2,5
	Regular	6	15,0
	Bueno	7	17,5
	Alto	26	65,0
	Total	40	100,0

La tabla y su figura 7, muestran que el 2.5% de encuestados afirmó que el compromiso afectivo es bajo, el 15% regular, el 17.5% bueno y el 65.0% alto.

Tabla 10*Frecuencias y porcentajes de la dimensión compromiso de continuidad.*

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	1	2,5
	Regular	4	10,0
	Bueno	19	47,5
	Alto	16	40,0
	Total	40	100,0

La tabla y su figura 8, muestran que el 2.5% de encuestados afirmó que el compromiso de continuidad es bajo, el 10% regular, el 47.5% bueno y el 40% alto.

Tabla 11

Frecuencias y porcentajes de la dimensión compromiso normativo.

	Frecuencia	Porcentaje	
Niveles	Bajo	1	2,5
	Regular	4	10,0
	Bueno	22	55,0
	Alto	13	32,5
	Total	40	100,0

La tabla 11 muestra que el 2.5% de encuestados afirmó que el compromiso normativo es bajo, el 10% regular, el 55% bueno y el 32.5% alto.

4.2 Resultados mediante la estadística inferencial

Prueba de hipótesis general

1º Planteamiento de la hipótesis

Hipótesis nula: No existe relación entre gestión del talento humano y compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad del distrito de Manantay.

Hipótesis alterna: Existe relación entre gestión del talento humano y compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad del distrito de Manantay.

2º Establecer nivel de significancia

Nivel de significancia (alfa)

$\alpha = 5\%$ 3º Elección de la prueba estadística

Tabla 12*Prueba de normalidad.*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,324	40	,000	,807	40	,000
Compromiso Organizacional	,272	40	,000	,758	40	,000

Tras la aplicación de las pruebas de normalidad para determinar el tipo de distribución que poseen los datos, se elige el de Shapiro-Wilk debido al tamaño de la muestra, y mediante la aplicación de esta se obtuvo que ambas variables que intervienen poseen una distribución no normal o no paramétrica (sig. 0,000), por lo que corresponde la aplicación de un estadístico de correlación de la misma naturaleza, por lo que se aplicará el estadístico Rho de Spearman.

4º Aplicación de la prueba estadística

Tabla 13*Rho de Spearman de la hipótesis general*

		Gestión del talento Humano	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Gestión del talento Humano	<u>Coefficiente de correlación</u>	1,000
		Sig.(bilateral)	,000
		N	40
	Compromiso Organizacional	<u>Coefficiente de correlación</u>	,560
		Sig.(bilateral)	,000
		N	40

En la tabla 13 se aprecia el cálculo de la correlación entre la variable gestión del talento humano y la variable compromiso organizacional.

5º Toma de decisión

Tras la prueba de correlación, tenemos como resultado el valor de $Rho=0.56$ y el p-valor= 0.000, lo cual establece que hay una correlación positiva moderada, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, si existe relación entre gestión del talento humano y compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad del distrito de Manantay.

Prueba de hipótesis específica 11º Planteamiento de la hipótesis

Hipótesis nula: No existe relación entre gestión del talento humano y compromiso afectivo en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Manantay.

Hipótesis alterna: Existe relación entre gestión del talento humano y compromiso afectivo en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Manantay.

2º Establecer nivel de significancia

Nivel de significancia (alfa) $\alpha= 5\%$

3º Elección de la prueba estadística

Tabla 14

Prueba de normalidad

	Kolmogorov Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig	Estadístico	gl	Sig
Gestión del talento Humano	,324	40	,000	,807	40	,000
Compromiso afectivo	,392	40	,000	,680	40	,000

Tras la aplicación de las pruebas de normalidad para determinar el tipo de distribución que poseen los datos, se elige el de Shapiro-Wilk debido al tamaño de la muestra, y mediante la aplicación de esta se obtuvo que tanto la variable de gestión del talento humano como la dimensión compromiso afectivo que intervienen poseen una distribución no normal o no paramétrica (sig. 0,000), por lo que corresponde la aplicación de un estadístico de correlación de la misma naturaleza, por lo que se aplicará el estadístico Rho de Spearman.

4º Aplicación de la prueba estadística.

Tabla 15

Rho de Spearman de la hipótesis específica 1.

			G.H.	C.A
Rho Spearman	de	Gestión del talento Humano	1,000	,555
			Sig. (bilateral)	.
		N	40	40
		Compromiso afectivo	,555	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

En la tabla 15 se aprecia el cálculo de la correlación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión compromiso afectivo.

5º Toma de decisión

Descripción: Tras la prueba de correlación, tenemos como resultado el valor de $Rho=0.555$ y el $p\text{-valor}= 0.000$, lo cual establece que hay una correlación positiva moderada, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, si existe relación entre gestión del talento humano y compromiso afectivo en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Manantay.

Prueba de hipótesis específica 2º Planteamiento de la hipótesis

Hipótesis nula: No existe relación entre gestión del talento humano y compromiso de continuidad en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Manantay.

Hipótesis alterna: Existe relación entre gestión del talento humano y compromiso de continuidad en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Manantay.

2º Establecer nivel de significancia

Nivel de significancia (alfa) $\alpha= 5\%$

3º Elección de la prueba estadística

Tabla 16

Prueba de normalidad

	Kolmogorov Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento Humano	,324	40	,000	,807	40	,000
Compromiso de continuidad	,244	40	,000	,793	40	,000

Tras la aplicación de las pruebas de normalidad para determinar el tipo de distribución que poseen los datos, se elige el de Shapiro-Wilk debido al tamaño de la muestra, y mediante la aplicación de esta se obtuvo que la variable gestión del talento humano y la dimensión compromiso de continuidad que intervienen poseen una distribución no normal o no paramétrica (sig. 0,000), por lo que corresponde la aplicación de un estadístico de correlación de la misma naturaleza, por lo que se aplicará el estadístico Rho de Spearman.

4º Aplicación de la prueba estadística

Tabla 17

Rho de Spearman de la hipótesis específica 2.

			G. H.	C. C	
Rho de Spearman	de	Gestión del talento Humano	Coficiente de <u>correlación</u>	1,000	,573
			Sig. (bilateral)	.	,000
			N	40	40
Rho de Spearman	de	Compromiso de continuidad	Coficiente de <u>correlación</u>	,573	1,000
			Sig. (bilateral)	,000	.
			N	40	40

En la tabla 17 se aprecia el cálculo de la correlación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión compromiso de continuidad

5º Toma de decisión

Tras la prueba de correlación, tenemos como resultado el valor de $Rho=0.573$ y el p -valor= 0.000, lo cual establece que hay una correlación positiva baja, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, si existe relación entre gestión del talento humano y compromiso de continuidad en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Manantay.

Prueba de hipótesis específica 31º Planteamiento de la hipótesis

Hipótesis nula: No Existe relación entre gestión del talento humano y compromiso normativo en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Manantay

Hipótesis alterna: Existe relación entre gestión del talento humano y compromiso normativo en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Manantay.

2º Establecer nivel de significancia

Nivel de significancia (alfa) $\alpha= 5\%$

3º Elección de la prueba estadística

Tabla 18

Prueba de normalidad

	Kolmogorov Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig	Estadístico	gl	Sig
Gestión del talento Humano	,324	40	,000	,807	40	,000
Compromiso normativo	,278	40	,000	,794	40	,000

Tras la aplicación de las pruebas de normalidad para determinar el tipo de distribución que poseen los datos, se elige el de Shapiro-Wilk debido al tamaño de la muestra, y mediante la aplicación de esta se obtuvo que la variable gestión del talento humano y compromiso normativo que intervienen poseen una distribución no normal o no paramétrica (sig. 0,000), por lo que corresponde la aplicación de un estadístico de correlación de la misma naturaleza, por lo que se aplicará el estadístico Rho de Spearman.

4º Aplicación de la prueba estadística

Tabla 19

Rho de Spearman de la hipótesis específica 3.

		Gestión T.H.	C.N.	
Rho de Spearman	Gestión T.H.	Coefficiente de correlación	1,000	,499
		Sig. (bilateral)		,001
	Compromiso normativo	N	40	40
		Coefficiente de correlación	,499	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

En la tabla 19 se aprecia el cálculo de la correlación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión compromiso normativo.

5º Toma de decisión

Tras la prueba de correlación, tenemos como resultado el valor de $Rho=0.499$ y el $p\text{-valor}= 0.001$, lo cual establece que hay una correlación positiva moderada, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, si existe relación entre gestión del talento humano y compromiso normativo en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Manantay.

4.3 Discusión

A partir de los hallazgos encontrados se acepta la hipótesis general alterna pues el valor de $Rho=0.560$ y el $p\text{-valor}= 0.000$, establecen una correlación positiva moderada, por lo tanto, si existe relación entre gestión del talento humano y compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad del distrito de Manantay 2020.

Este resultado, guarda relación con lo que sostienen Rubio y García (2019) sobre la relación entre la gestión humana y compromiso laboral en empresas de servicios de Colombia, quien en una de sus conclusiones afirman que hay una relación positiva entre las prácticas de gestión humana con cada una de las dimensiones del compromiso laboral; teniendo un rol importante los procesos seguidos por la organización, coincidiendo con la investigación realizada en la que se afirma que hay una relación entre gestión del talento humano y

compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Manantay.

Así mismo, este resultado coincide totalmente con la investigación de Céspedes (2018) sobre relación entre gestión del talento humano y compromiso organizacional en los empleados de la Municipalidad de Santa María del Valle, quien afirma que hay una relación fuerte entre gestión del talento humano y compromiso organizacional con un nivel de confianza de 99%, habiendo logrado 0.883 de acuerdo con la prueba estadística de Spearman y un nivel de significancia $p = 0.00 < 0.01$. Así también en el estudio realizado se afirma que hay una relación entre gestión del talento humano y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Manantay.

Otro de los estudios que tiene cierta relación con una de las variables estudiadas es la investigación de López (2018) sobre relación entre gestión del talento humano y calidad de servicio público en la Provincia de Leoncio Prado en el año 2018, quien afirma en una de sus conclusiones que existe una relación directa entre gestión del talento humano y calidad del servicio público, siendo que la correlación obtenida es de 0.969, correlación positiva muy alta entre ambas variables. Este estudio tiene relación con la investigación realizada en cuanto a la variable gestión del talento humano, sin embargo, no guarda relación con el compromiso organizacional, puesto que estudia el talento humano en relación a la calidad del servicio público.

Así también este resultado tiene relación con la investigación de Maturano (2018) quien afirma que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el clima organizacional en los docentes de Contabilidad de la Universidad Nacional de Ucayali, coincidiendo con el estudio realizado porque relacionan ambas variables estudiadas.

El resultado del estudio confirma que los trabajadores son el recurso más valioso y esencial en una organización sin la cual una institución no puede crecer ni desarrollarse. Chiavenato (2009) manifiesta que la gestión del talento humano antes denominada administración de recursos humanos, considera a los trabajadores sujetos inteligentes, con personalidad, lleno de conocimientos, habilidades, competentes y con grandes aspiraciones personales.

Es así como en toda organización son las personas, quienes con sus talentos ayudan en el crecimiento y desarrollo de la empresa razón por la cual hay preocupación en las organizaciones por mejorar sus condiciones de trabajo. Por ello se considera a la gestión del talento humano como “Conjunto de decisiones que implica la formulación, ejecución de las políticas y prácticas que produzcan en los trabajadores las habilidades, comportamientos que la empresa necesita para alcanzar sus metas estratégicas” (Dessler, 2015, p. 15).

La gestión del talento humano en estos tiempos de cambios que vive la sociedad tiene que ver con instaurar mejores procesos de gestión capaz de medir y organizar el rendimiento de los trabajadores mediante retroalimentación, capacitación, apoyo permanente, lo que permitiría que desarrollen competencias necesarias que le capaciten para aprender lo nuevo y mejorar para alcanzar logros en lo personal e institucional, en la medida que es fundamental que las organizaciones dediquen tanto sus recursos como su tiempo para el crecimiento integral de su trabajador. (Pérez, 2016).

En lo que respecta a la hipótesis específica 1 de la variable gestión del talento humano y la dimensión compromiso afectivo, se acepta la hipótesis alterna dado que el valor $Rho=0.555$ y el p -valor= 0.000 , establece una correlación positiva moderada, por lo tanto, si existe relación entre gestión del talento humano y compromiso afectivo en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Manantay.

Este resultado tiene relación con la investigación de Céspedes (2018) sobre la dimensión régimen para el ingreso laboral del empleado que corresponde a la variable gestión del talento humano, y la variable compromiso organizacional, quien afirma que la relación $rS = 0.891$ y el nivel de significancia $p = 0.00 < 0.01$, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, estableciendo que el régimen para el ingreso laboral del empleado se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018, con un nivel de confianza de 99%.

En cuanto a la hipótesis específica 2 de la variable gestión del talento humano y la dimensión compromiso de continuidad se acepta la hipótesis alterna dado que el valor de $Rho=0.573$ y el p -valor= 0.000 , establece una correlación positiva

baja, por lo tanto, si existe relación entre gestión del talento humano y compromiso de continuidad en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Manantay.

Este resultado tiene relación con la investigación de Céspedes (2018) sobre la dimensión conducción de los recursos humanos que corresponde a la variable gestión del talento humano, y la variable compromiso organizacional, afirmando que, la relación $rS = 0.679$. y el nivel de significancia $p = 0.00 < 0.01$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna estableciendo que la conducción de los recursos humanos se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018 con nivel de confianza de 99%.

Al respecto Navarro et al. (2007) consideran que el compromiso organizacional está relacionado con el grado de deseo de un trabajador de continuar en una organización. Se podría decir que este sentir se ve confirmado en las respuestas que dieron los trabajadores de la Municipalidad de Manantay por cuanto sienten el deseo de continuar trabajando en su institución.

En lo que respecta a la hipótesis específica 3 de la variable gestión del talento humano y la dimensión compromiso normativo, se acepta la hipótesis alterna dado que el valor de $Rho=0.499$ y el p -valor= 0.001 , establece una correlación positiva moderada, por lo tanto, si existe relación entre gestión del talento humano y compromiso normativo en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Manantay.

Estos resultados tienen relación con la investigación de Céspedes (2018) sobre la dimensión régimen gerencial para el crecimiento profesional técnico del personal que corresponde a la variable gestión del talento humano, y la variable compromiso organizacional, afirmando que, la relación $rS = 0.712$. y el nivel de significancia $p = 0.00 < 0.01$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna estableciendo que el régimen gerencial para el crecimiento profesional técnico del personal se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle 2018 con nivel de confianza de 99%.

Se puede afirmar que, cuando hay compromiso organizacional hay identidad hacia la organización. Así lo confirman Hernández et al. (2018) cuando dicen que el compromiso es el impulso de identificación de un trabajador con su empresa. Cada persona podrá desarrollar los tipos de compromiso de forma independiente tales como el afectivo, normativo y calculado.

Por otra parte, esta investigación desarrollada se considera muy relevante por cuanto los hallazgos encontrados corroboran una vez más en demostrar que cuando hay interés en realizar una buena gestión del talento humano en una Municipalidad o cualquier otra organización lo que más se valora es el trabajador de tal forma que el compromiso con la organización es recíproco por parte de ellos.

4.4 Conclusiones

Se identificó que existe relación entre gestión del talento humano y compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Manantay. Del mismo modo entre la gestión del talento humano y compromiso afectivo en colaboradores de la Municipalidad distrital de Manantay, entre gestión del talento humano y compromiso de continuidad, entre gestión del talento humano y compromiso normativo.

REFERENCIAS

- Aamodt, M. G. (2010). *Psicología industrial Organizacional. Un enfoque aplicado*. (6.a ed.). Cengage Learning Editores.
- Aguayo, M. L. (2014). *El comportamiento humano en las organizaciones*. CIMA' S.
- Agudelo, B. E. (junio de 2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Revista Entramado*, 15(1), 116–137. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/>.
- Alles, M. (11 de mayo 2017). *Gestión por competencias [Ponencia]*. Universidad de las Américas UDLA. <https://cutt.ly/L25F5HK>
- Araujo, J. y Brunet I. (noviembre de 2012). Compromiso y Competitividad en las organizaciones. El caso de una empresa aeronáutica Publicacions URV.<http://digital.publicacionsurv.cat/index.php/purv/catalog/book/13>
- Bayona, C., Goñi, S. y Madorran, C. (enero del 2000). Compromiso Organizacional implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos. *Revista europea de dirección y economía de la empresa*, 139-149. <https://www.researchgate.net/publication/266454597>.
- Betanzos, N. y Paz, F. (2011). Compromiso organizacional en profesionales de la salud Revista de enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social. Revisión bibliográfica. *Rev Enferm IMSS*. 19(1), 35-41. <https://cutt.ly/u25Gall>
- Bravo, W. A., Delgado, B. I. y Parrales, C. G. (julio de 2016). Análisis de las investigaciones sobre Talento Humano. *Revista Publicando*, 3(7), 354-365. <https://cutt.ly/k25Ggrh>
- Brito, C., Pitre, R. y Cardona, D. (febrero de 2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. *Información Tecnológica*, 31(1), 141-148. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>.
- Caballana, J. (2011). *Introducción a la gestión de los recursos humanos*. Trillas.

- Cabrera, I. V. (2015). Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014, *Lex Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas*, 13(15), 11-13. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5157763>.
- Calderón, G., Alvarez, C. M. y Naranjo, J. C. (julio de 2006). Gestión humana en las organizaciones, un fenómeno complejo: evolución, tendencias y perspectivas de investigación. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 19(32,) 225-254. <https://www.redalyc.org/pdf/205/20503210.pdf>.
- Casas, J., Repullo, J. R. y Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Atención Primaria*, 31(8), 527-538. [https://doi.org/10.1016/S0212-6567\(03\)70728-8](https://doi.org/10.1016/S0212-6567(03)70728-8).
- Cespedes, V. L. (2018). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle-2018*. [Tesis de Maestría]. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26219>.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3ed.). McGraw-Hill.
- Contreras, I. A. y Contreras, F. L. (agosto de 2018). Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada, Lima. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 11(2), <https://doi.org/10.17162/rccs.v11i2.1104>.
- Cuesta, A. (setiembre de 2016). Compromiso y Gestión Humana en la empresa, *Revista Universitas Psychologica*, 15(2), 287-300. o. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-2.cghe>.
- Cury, A. (29 de octubre 2015). Gestión del Talento Humano y sus factores. Prezi
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos enfoque latinoamericano*.
- Dolan, S. Valle, R. Jakson, S. y Schuler, R. (2007). *La gestión del talento humano. Recursos Humanos*. <https://cutt.ly/l25HrO9>

- Fernandez, O. (04 de octubre del 2017). *Gestión del Talento Humano como factor estratégico para el éxito empresarial en Colombia [ponencia]*. Universidad Militar Nueva Granada. <https://cutt.ly/t25HoiK>
- Garcia, A. M., Santana, C. M. y Guzman, A. P. (Julio de 2020). Modelo de la gestión del talento humano como desarrollo competitivo y sostenible, sector de Turismo en Santander Colombia, *Revista de Investigaciones* ,15 (2), 107-118. <https://cutt.ly/M25Hjgd>
- Hellriegel, C. y Colbs, R. (1999). *Comportamiento Organizacional*. International Thomson Editores.
- Hernandez, B. E., Ruiz, A. M. Ramirez, V. Sandoval, S. J. y Mendez, L. C. (junio de 2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 8 (16), 820 - 846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>.
- Hernandez, R., Fernandez, C. y Baptista, M. DP. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.ta ed.). McGraw.
- López, A. D. (junio de 2018). Gestión del talento humano y la calidad de servicio público en la Provincia de Leoncio Prado, 2018. *Revista Balance´s*, 6(7), 12-17. <https://cutt.ly/425HxLs>
- Manturano, T. (2018). *Gestión del talento humano y el clima organizacional en los docentes de la carrera profesional de contabilidad de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2018*. [Tesis de Doctorado]. Universidad Nacional de Ucayali. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4314>.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of Organizational Commitment. *Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z).
- Navarro, E., Garcia, A. y Casiano, R. (2007). *Clima y compromiso Organizacional*.
- Pardo, C. E, y Díaz, O. L. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión

humana en empresas de Bogotá D.C. *Revista ELSEVIER*, 5(11), 39-48.
[https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70018-7](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70018-7).

Perez, O. (2016). *Importancia de la gestión de talento humano en la empresa*.

Pulido, B. (junio de 2010). Teoría de los recursos y capacidades: el foco estratégico centrado en el interior de la organización. *Revista Uexternado Sotavento* M.B.A. 54-61
<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/sotavento/>.

Pulido, L. LLauce, K. Cardoza, M. Peña, J. y Torres, C. (setiembre de 2018). Gestión del capital humano y prácticas de retención en los colaboradores de una empresa retail de la ciudad de Chimbote-Perú. *Revista Conocimiento para el desarrollo*, 9(2), 45-50.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/37323>.

Ramírez, R., Espindola, C. A. Ruíz, G. I. y Hugueth, A. M. (mayo de 2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico, *Revista Información Tecnológica*, 30(6), 167-176.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>.

Ramos, C. A. (noviembre de 2017). Los paradigmas de la investigación científica Universidad de las Américas. *Revista Avances en psicología*, 23(1), 9-17.
<https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.167>.

Reyes, J. (4 de mayo de 2015). *Gestión de recursos humanos: Importancia y objetivos*. *Escuela de Organización Industrial*. Riquelme.
<https://cutt.ly/t25FAHD>

Robbins, T. y Judge, S. (2009). *Comportamiento organizacional*.

Rubio, L. A. y Garcia, O. F. (diciembre de 2019). Relación entre Gestión Humana y Compromiso Laboral en los empleados de empresas prestadoras de servicios. *Revista de investigación UGC*, 35-48.
<https://doi.org/10.18634/ctxj.8v.0i.981>

Silva, L. E., Niama, L. M, Carrera, K. A. Rodriguez, A. E y Villalva, C. I. (setiembre de 2018). Aproximación al estado actual de la implementación de un modelo de gestión de talento humano en el Gobierno Autónomo

Descentralizado (GAD) de Riobamba. *Revista Dilemas Contemporáneos*, 6(1) <https://cutt.ly/625DCD6>

Soriano, A. M. (agosto de 2014). Diseño y validación de instrumentos de medición. *Universal Don Bosco*, 8(13), 19-40. <https://core.ac.uk/download/pdf/47265078.pdf>

Talledo, J. (2007). *Nuevos paradigmas en la gestión del talento humano*. Tetraedro.

Vallejo, L. M.(2015). *Gestión del Talento humano*. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. <https://cutt.ly/625DJn5>

ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

I. DATOS GENERALES

Edad Estado Civil: a) Soltero () b) Casado ()

Grado de instrucción: Superior no universitaria completa () Superior no universitaria incompleta() Superior universitaria completa () Superior universitaria incompleto ()

Técnico con título () Técnico con estudios concluidos ()

II. PRÓPOSITO

Estimado amigo (a): El presente cuestionario tiene como propósito recoger información sobre el nivel de Gestión del Talento Humano en la Municipalidad del distrito de Manantay. Cabe recalcar que este cuestionario no es una prueba, ya que no existe respuestas correctas o incorrectas. La opinión es de carácter personal y anónimo. Se espera que sus respuestas sean lo más sinceras posibles, para ayudar en el proceso de la investigación.

III. INDICACIONES:

A continuación, se presenta los ítems los cuales deberá responder asignándole un aspa (X) según considere la respuesta que se acerca a su criterio: Siempre (2), A veces (1) y Nunca (0)

Nº	ITEMS/ DIMENSIONES	Puntaje		
		Siempre	A veces	Nunca
		2	1	0
	Régimen para el ingreso laboral del empleado			
1	La Municipalidad del distrito de Manantay selecciona, de forma rigurosa, a los nuevos empleados, para los puestos vacantes que se necesita.			

2	En la Municipalidad del distrito de Manantay se ofrecen abiertamente, las oportunidades de empleo y los aspirantes pueden disputarlas en igualdad de condiciones			
3	La Municipalidad del distrito de Manantay cuenta con un órgano de recursos humanos preparado para seleccionar trabajadores de un alto nivel profesional			
4	La Municipalidad del distrito de Manantay se preocupa en seleccionar de forma acertada y de acuerdo al orden de mérito, a las personas que satisfacen mejor, los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible.			
5	La Municipalidad del distrito de Manantay exige que los aspirantes demuestren capacidad en sus tareas e interdependencia con otras tareas y con otras personas de su entorno laboral.			
6	La Municipalidad del distrito de Manantay toma en cuenta la experiencia y capacitación para calificar en el puesto que solicita.			
Conducción de los recursos humanos				
7	Tanto el alcalde como los jefes de las unidades de las áreas son generalmente accesibles con los trabajadores de la municipalidad			
8	Tanto el alcalde como los jefes de las unidades de las áreas son líderes con capacidad y voluntad de realizar bien las funciones de su competencia			
9	Existe en la Municipalidad del distrito de Manantay una planeación estratégica que es compartida con los trabajadores			
10	La Municipalidad del distrito de Manantay cuenta con normas que han sido consensuadas pertinentes para ayudar en el buen funcionamiento de esta.			
11	En términos generales, el control administrativo favorece el buen funcionamiento de la Municipalidad del distrito de Manantay como también el bienestar de todos los trabajadores			
12	Las órdenes e información recibidas por los trabajadores de la Municipalidad del distrito de Manantay son congruentes y no contradictorias.			
Régimen gerencial para el crecimiento profesional-técnico del personal				
13	La Municipalidad del distrito de Manantay dedica suficientes recursos para capacitación y actualización del personal.			

14	La capacitación que la Municipalidad del distrito de Manantay brinda a sus trabajadores, es coherente con la misión y los objetivos; así como también con el cargo que desempeña cada empleado			
15	La Municipalidad del distrito de Manantay enfatiza cursos de adiestramiento como también orientados al desarrollo integral de los empleados.			
16	La Municipalidad del distrito de Manantay capacita al personal en el desarrollo de conocimientos y habilidades específicas para el cargo que ejercen.			
17	La Municipalidad del distrito de Manantay capacita en la formación de habilidades para el trabajo en equipo y de relaciones interpersonales.			
18	La municipalidad del distrito de Manantay apoya el crecimiento y desarrollo profesional de los trabajadores y les brinda facilidades de estudio de acuerdo con sus requerimientos.			
Gestión estratégica para la retención del trabajador				
19	La Municipalidad del distrito de Manantay comunica a los empleados su filosofía y solicita sugerencias y opiniones, compartiendo con ellos la toma de decisiones y el control de las actividades para el trabajo en equipo.			
20	La Municipalidad del distrito de Manantay considera que el bienestar del personal es un factor con mucho peso en las decisiones de las comisiones, horarios, cargos y responsabilidades de trabajo.			
21	La Municipalidad del distrito de Manantay asegura que todos Los trabajadores cuenten con las protecciones necesarias para su trabajo en forma segura y saludable; así como los materiales, recursos y ambientes confortables			
22	En la Municipalidad del distrito de Manantay se brinda un incentivo compensatorio en forma individual y colectiva por el desempeño profesional en el trabajo que demuestran los empleados			
23	La Municipalidad del distrito de Manantay procura brindar reconocimiento al trabajo profesional como elemento imprescindible para el aumento de la productividad			
24	La Municipalidad del distrito de Manantay reconoce la capacidad del trabajador, asignándoles funciones donde se desenvuelven mejor.			

Fuente: Céspedes (2018) basado en la teoría de Chiavenato. Adaptado por Otilia Panduro Pérez de Chávez

Valoración por Ítem	
Nunca	0
A veces	1
Siempre	2

Escala de valoración BaremosGestión del Talento Humano	
00-12	Bajo
13-24	Regular
25-36	Bueno
37-48	Alto

CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

I. DATOS GENERALES

Edad Estado Civil: a) Soltero () b) Casado ()

Grado de instrucción: Superior no universitaria completa () Superior no universitaria incompleta() Superior universitaria completa () Superior universitaria incompleto()

Técnico con título () Técnico con estudios concluidos ()

II. PRÓPOSITO

Estimado amigo (a): El presente cuestionario tiene como propósito recoger información sobre el nivel de compromiso organizacional de los empleados de la Municipalidad del distrito de Manantay. Cabe recalcar que este cuestionario no es una prueba, ya que no existen respuestas correctas o incorrectas. La opinión es de carácter personal y anónimo. Se espera que sus respuestas sean lo más sinceras posibles, para ayudar en el proceso de la investigación.

III. INDICACIONES:

A continuación, se presenta los ítems los cuales deberá responder asignándole un aspa (X) según considere la respuesta que se acerca a su criterio: Siempre (2), A veces (1) y Nunca (0)

N°	ITEMS/ DIMENSIONES	Puntaje		
		Siempre	A veces	Nunca
		2	1	0
Compromiso afectivo				
1	Siento confianza plena en los valores que se practica en esta Municipalidad del distrito de Manantay pues están de acuerdo con la moral y las buenas prácticas que realizo.			
2	Siento apego emocional por la Municipalidad del distrito de Manantay, porque sus necesidades y problemas los siento como los míos			

3	Me integro plenamente con la Municipalidad del distrito de Manantay ya que me motiva e inspira en mi buen desempeño			
4	Estoy seguro que la Municipalidad del distrito de Manantay satisface no solo mis necesidades profesionales sino también personales			
5	Tengo el deseo de esforzarme más de lo normal para el triunfo y éxito de la Municipalidad del distrito de Manantay			
6	Tengo la seguridad que la Municipalidad del distrito de Manantay satisface absolutamente mis necesidades como profesional			
7	Estoy convencido que tome una decisión acertada de trabajar en esta Municipalidad del distrito de Manantay pues cubre mis demandas laborales como mis necesidades.			
8	Siento que es un privilegio pertenecer a esta municipalidad del distrito de Manantay pues lo considero como mi segundo hogar.			
9	Ésta municipalidad del distrito de Manantay es muy significativo para mí, y me siento ligado emocionalmente a ella.			
10	Siento un compromiso y deuda con la Municipalidad del distrito de Manantay pues me ayuda a superarme como profesional.			
Compromiso de continuidad				
11	Estaría dispuesto a aceptar nuevas asignaciones laborales para continuar trabajando en esta ilustre Municipalidad del distrito de Manantay			
12	Sería duro abandonar esta Municipalidad del distrito de Manantay, aun si lo quisiera.			
13	Cuento con varias opciones de trabajo tanto dentro como fuera de la municipalidad			
14	Tengo aptitudes para alcanzar otro empleo; pero no lo hago porque es mi deseo dar más por esta Municipalidad del distrito de Manantay.			
15	Si no hubiese entregado tanto de mí mismo en la Municipalidad del distrito de Manantay podría considerar otras opciones para trabajar.			

16	Hoy en día, el hecho de permanecer en esta Municipalidad del distrito de Manantay es tanto necesidad como deseo.			
17	Si decido renunciar a trabajar en esta Municipalidad del distrito de Manantay muchos planes de mi vida podrían interrumpirse.			
18	En la Municipalidad del distrito de Manantay cuento con un gran apoyo para hacer bien mi trabajo, por lo que quiero quedarme aquí mucho tiempo más.			
Compromiso normativo				
19	Existen situaciones muy fuertes que abrazan mi vínculo laboral con la Municipalidad del distrito de Manantay			
20	Los empleados son leales porque la Municipalidad del distrito de Manantay les brinda un adecuado servicio edil.			
21	Aun cuando es ventajoso para mi persona no siento que es correcto renunciar ahora a la Municipalidad del distrito de Manantay.			
22	La Municipalidad del distrito de Manantay es merecedora de mi lealtad por haberme acogido profesionalmente.			
23	Tendría sentimiento de culpa si en estos momentos abandonaría la Municipalidad del distrito de Manantay.			
24	Si la situación lo requiere los trabajadores reciben algún apoyo especial de parte de Municipalidad.			

Fuente: Ramos (2005), basado en las teorías de Meyer y Allen (1991).

Valoración por Ítem	
Nunca	0
A veces	1
Siempre	2

Escala de valoración		Baremos
Compromiso organizacional		
00-12	Bajo	
13-24	Regular	
25-36	Bueno	
37-48	Alto	

Este libro se terminó de publicar en la editorial

**Instituto Universitario
de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú**



ISBN: 978-612-5069-61-0



EDITADA POR
INSTITUTO
UNIVERSITARIO
DE INNOVACIÓN CIENCIA
Y TECNOLOGÍA INUDI PERÚ